



PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina General de Administración

“AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD”

Lima, 09 MAYO 2012

**OFICIO N° 247 -2012/MEM-SEG-OGA**

Señor  
Juan Carlos Cortés Carcelén  
Presidente Ejecutivo (e)  
Autoridad Nacional del Servicio Civil  
Presidencia del Consejo de Ministros



Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento  
Autoridad Nacional del Servicio Civil  
Presente

26-0017975-2012

Asunto : Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012.

pe

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y hacerle llegar copia autenticada de la Resolución Ministerial N°042-2012-MEM/DM mediante la cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para el año 2012 de esta institución.



El documento antes indicado ha sido remitido por correo electrónico a: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe)

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

[Signature]

CPC, Esther Rosario Dongo Cahuas  
DIRECTORA GENERAL  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

ES COPIA AUTENTICADA

*Tabata Vivanco*

TABATA VIVANCO DEL CASTILLO  
SECRETARIA GENERAL  
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

# Resolución Ministerial No. 042-2012-MEM/DM

Lima, 2 de febrero 2012

## CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y dispone en sus artículos 3° y 4°, que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un Plan de Capacitación para su personal; así como la conformación de un Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal - PDP;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 315-2011-MEM/DM, se aprobó la conformación del Comité para la Elaboración del PDP a que se refieren las normas legales antes glosadas;

Que, la Oficina de Personal ha elaborado el proyecto de PDP Anualizado para el año 2012, el mismo que se adjunta a la presente resolución y ha sido revisado y visado por el Comité antes referido;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y el Decreto Supremo N° 031-2007-EM, modificado por el Decreto Supremo N° 026-2010-EM;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para el año 2012 del Ministerio de Energía y Minas, el mismo que se adjunta y forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Oficina de Informática de la Oficina General de Administración, su publicación en el portal institucional del Ministerio de Energía y Minas.





PERÚ

Ministerio de  
de Energía y Minas

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## ANUALIZADO

### 2012



PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

## INDICE

	<u>Página</u>
Introducción.	03
Presentación.	04
Alcance	04
Responsabilidad	04
Base legal.	04
<b>I Aspectos Generales</b>	<b>05</b>
1.1 Misión	05
1.2 Objetivos de Capacitación.	05
<b>II Evaluación</b>	<b>06</b>
2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.	06
2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación.	06
2.3 Acciones de verificación	07
<b>III Capacitación</b>	<b>07</b>
3.1 Eventos de Capacitación	07
3.2 Financiamiento	13
<b>IV Metas de Capacitación y Evaluación</b>	<b>13</b>
4.1 Metas de capacitación	13
4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	14
4.3 Indicadores	14

Anexo 1: Cuadro Demostrativo de Brecha de Rendimiento Laboral 2011.

Anexo 2: Cronograma de Actividades del PDP Anual 2012.







PERU

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

## INTRODUCCION

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los trabajadores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, logrando modificar sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Constituye un factor importante para que el trabajador brinde su mejor aporte en el cargo asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo, contribuye a elevar el rendimiento, la moral y la creatividad del trabajador

La capacitación no es un gasto, por el contrario, es una inversión que redundará en beneficio de la institución, de los miembros que la conforman y de los usuarios de sus servicios; desarrolla las capacidades del trabajador, proporcionando beneficios para ellos mismos y para la organización, modifica su conducta, favoreciendo el logro de los objetivos y fines de las instituciones.

En el Ministerio de Energía y Minas, la capacitación es impartida mediante acciones que alcanzan a todo el universo del personal, es decir al personal designado, nombrado y contratado (CAS) conforme a la normatividad vigente sobre la materia.

Los Programas de actualización y perfeccionamiento que contiene el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012, es parte del Plan Quinquenal de Desarrollo de las personas del MEM aprobado mediante Resolución Ministerial N° 433-2011-MEM/DM, se encuentran en concordancia con el Plan Estratégico del Ministerio de Energía y Minas; responde a las necesidades de mantener en el más alto nivel la calificación de los Recursos Humanos de cada unidad orgánica, generando un mejor desempeño a favor de los usuarios del MEM.





PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

## Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 del Ministerio de Energía y Minas

### Presentación

El PDP Anualizado del Ministerio de Energía y Minas, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

### Álance

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado es de aplicación a los servidores de las Unidades Ejecutoras 01 y 02 del Ministerio de Energía y Minas, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N°1057 “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” y Decreto Legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

### Responsabilidad

La Oficina de Personal es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012.

### Base Legal

El PDP Anualizado del Ministerio de Energía y Minas, tiene como Marco Legal:

- El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Resolución Ministerial N° 361-2001-EM/SG, Reglamento de Capacitación para el Personal perteneciente al Cuadro para Asignación de Personal – CAP del Ministerio de Energía y Minas.
- Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29626: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011.
- Decreto Legislativo No.1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.







PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

- h) Decreto Supremo No.075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- i) Decreto Legislativo No.1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- j) Decreto Supremo No.009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- k) Resolución Ministerial No.405-2009-MEM-DM que aprueba la Directiva No.002-2009-MEM-DM: "Directiva Aplicable al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en el Ministerio de Energía y Minas".
- l) Resolución Ministerial N°433-2011 que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personal del MEM
- m) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".

## Aspectos Generales

### 1.1 Misión

Desarrollar las capacidades institucionales que implica mejorar el rendimiento de las unidades orgánicas y el desarrollo de las capacidades y competencias del personal de la Entidad.

### 1.2 Objetivos de capacitación

- Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.
- Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los trabajadores para incrementar sus competencias.





PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

## II. Evaluación

### 2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anual son instrumentos, tienen como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión, plan estratégico, plan operativo institucional y las funciones que vienen cumpliendo los servidores. Para su implementación se ha tenido en consideración la priorización de cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales; para tal fin se ha considerado los resultados de las necesidades de capacitación requeridas por las distintas Unidades Operativas.

En el 2011 se llevaron a cabo dos procedimientos de evaluación del rendimiento laboral (1er. y 2do. semestre 2011), los cuales consignan información respecto a las necesidades de capacitación de los trabajadores..

Del análisis de las referidas evaluaciones se ha podido determinar las brechas existentes por cada grupo ocupacional, respecto al rendimiento óptimo que se desea obtener. (Anexo 1).

En este aspecto, consideramos que el PDP Anualizado tiene como objetivo mejorar el rendimiento de los trabajadores existentes en el actual desarrollo de los procesos minero energético y el desarrollo óptimo deseable, a efecto de prestar un mejor servicio a nuestros usuarios, reforzando las competencias básicas de índoles formativo y genéricas, asociadas a desempeños comunes de la actividad institucional.

El PDP Anualizado se ejecutará considerando como inicio el mes de marzo y diciembre como finalización; asimismo en el mes de diciembre se efectuará la evaluación correspondiente.

### 2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación.

La Oficina de Personal, a través del área de Capacitación, efectuará el permanente seguimiento a los cursos impartidos por las instituciones educativas y/o consultores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

**Actividad Docente**, donde se evaluará:

El cumplimiento del temario presentado, el desempeño del docente, el material entregado a los participantes, utilización de equipos, el aula implementada, así como, la oportunidad de entrega de la certificación.





PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

### De los participantes

En relación a los participantes se tomará en cuenta la puntualidad, la asistencia al inicio y al final del evento, así como la presentación de los trabajos .

### Resultados y Evaluaciones acerca de los nuevos conocimientos adquiridos.

Para ello se coordinará con el expositor a fin de que realice una evaluación de entrada y otra al concluir el evento.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo los siguientes criterios:

- Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación, mediante prácticas y tareas en clase
- Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo, para cuyo efecto se comunicará al Jefe inmediato del participante la conclusión del evento, a fin de que comparta sus conocimientos con el resto de los trabajadores de su área.

### 2.3 Acciones de verificación

Los participantes inscritos firmarán una carta de compromiso antes de iniciar el curso, de acuerdo a la Directiva de Capacitación vigente, asumiendo las responsabilidades correspondientes, de ser el caso.

Al finalizar cada evento de capacitación y al final del ejercicio presupuestal, se elaborará un informe final del PDP Anualizado.

## III. Capacitación

### 3.1 Eventos de Capacitación

Para el presente año se propone el desarrollo de los siguientes eventos de capacitación, en concordancia a los objetivos estratégicos del PEI. Adicionalmente, y por necesidad de la Institución y en función a la disponibilidad presupuestal, se podrán incluir algunos otros eventos de capacitación.





PERU  
Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - 2012

Actividades	Tipo de Indicadores	Cantidad de Eventos de capacitación	Costo Estimado Unitario	Costo Total Estimado
-------------	---------------------	-------------------------------------	-------------------------	----------------------

<b>A. Diagnóstico y evaluación de competencias de los trabajadores</b>	Informe	1	50.000	50.000,00
<b>B. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación</b>	Informe	1	40.000	40.000,00

**C. Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias funcionales :**

**Objetivo del PEI N°1** Promover el desarrollo sostenible y competitivo del sector energético, priorizando la inversión privada y la diversificación de la matriz energética: a fin de asegurar el abastecimiento de los requerimientos de energía en forma eficiente y eficaz para posibilitar el desarrollo de actividades productivas y la mejora de las condiciones de vida de la población

**Objetivos del Plan de Capacitación**

- a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.
- b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.

Actividades generales de capacitación de la gestión de procesos sector energético	Eventos	6	10.000	60.000,00
Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector energético.	Eventos	2		
1) Normas de Eficiencia Energética: ISO 50001 y Otras.				
2) Actualización de Normas Legales de Eficiencia Energética y Eficiencia Rural.				
Capacitación en procesos relacionados con la competencia promotora del sector energético.	Eventos	2		







PERU  
Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

1) Tratamiento de Residuos con fines energéticos (Seguridad Energética).				
2) SMART GRID (Redes inteligentes).				
Capacitación en procesos relacionados con la competencia concedente del sector energético	Eventos	2		
1) Diplomado en Derecho de Concesiones.				
2) Diplomado en MS Project.				
<b>Objetivo del PEI N° 2</b> Promover el desarrollo sostenible, racional y competitivo del sector minero, priorizando la inversión privada y fomentando las relaciones armoniosas entre las empresas del sector minero y la sociedad civil.				
<b>Objetivos del Plan de Capacitación</b>				
a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.				
b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.				
c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.				
d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.				
<b>Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos del sector minero</b>				
Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector minero.	Eventos	6	10.000	60.000,00
1) Ley General del Ambiente y Normatividad Ambiental Minera.				
2) Actualización y Análisis Comparativo Normas Nacionales e Internacionales.				
Capacitación en procesos relacionados con la competencia promotora del sector minero.	Eventos	2		
1) Evaluación de Proyectos Mineros.				
2) Desarrollo Sustentable.				
Capacitación en procesos relacionados con la competencia concedente del sector minero.	Eventos	2		
1) Gestión Estratégica para la Nueva Minería.				
2) Evaluación de riesgos en minería.				





PERU  
Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO**

**Objetivo del PEI N°3** Promover la preservación y conservación del medio ambiente por parte de las empresas del sector energía y minas, en el desarrollo de las diferentes actividades sectoriales fomentando las relaciones armoniosas entre las empresas del sector minero energético y la sociedad civil

**Objetivos del Plan de Capacitación**

- a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.
- b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.

<b>Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos sobre asuntos ambientales</b>	<b>Eventos</b>	<b>7</b>	<b>10.000</b>	<b>70.000,00</b>
Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector minero energético.	Eventos	1		
1) Derecho Ambiental / Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001	Eventos	3		
Capacitación en procesos relacionados con la gestión ambiental minera.				
1) Evaluación de Estudios Ambientales.				
2) Evaluación de riesgos ambientales en minería.				
3) Monitoreo y evaluación de matrices ambientales (agua, aire, suelo).				
Capacitación en procesos relacionados con la gestión ambiental energética.	Eventos	3		
1) Construcción y operación de embalses.				
2) Construcción y operación de plantas solares, eólicas, térmicas y geotérmicas.				
3) Evaluación y disposición final de cortes de lodos de perforación de pozos.				
<b>Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Gestión Social</b>	<b>Eventos</b>	<b>4</b>	<b>10.000</b>	<b>40.000,00</b>
Capacitación en procesos normativos relacionados con la gestión social.	Eventos	1		
1) Participación ciudadana en los tres subsectores (Consulta previa) / Componente social de los estudios ambientales.				





PERU  
Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO**

Capacitación en procesos relacionados con la competencia de cumplimiento de compromisos sociales.	Eventos	1		
1) Responsabilidad Social / Análisis y Gestión de Conflictos Sociales	Eventos	1		
Capacitación en otros procesos.				
1) Lenguas: Quechua / Interculturalidad	Eventos	1		
Capacitación en procesos de gestión administrativa				
1) Desarrollo de Proyectos de Inversión Pública - SNIP.				
<b>Objetivo del PEI N° 4.</b> Contar con una organización transparente, eficiente, eficaz y descentralizada, que permita el cumplimiento de su misión a través de procesos sistematizados e informatizados, con personal motivado y altamente calificado y con una cultura de planeamiento y orientación a un servicio de calidad al usuario.				
<b>Objetivos del Plan de Capacitación</b>				
a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.				
b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.				
c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.				
d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.				
<b>Actividades generales de la capacitación de procesos de Sistemas Administrativos, Jurídicos, planeamiento, inversiones, Informática Gestión Social</b>	<b>Eventos</b>	<b>9</b>	<b>10.000</b>	<b>90.000,00</b>
Gestión de Recursos Humanos .	Eventos	1		
1) Curso Integral de Legislación Laboral / Derecho Laboral				
Gestión Financiera y Tesorería	Eventos	1		
1) NICS del SP (Normas Internacionales de Contabilidad).				
Gestión Logística.	Eventos	1		
1) Actualización en normatividad de contrataciones del estado.				
Gestión de Sistema-Jurídico.	Eventos	1		







PERU  
Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO**

1) Ley del Procedimiento Administrativo General y Acceso a la Información Pública.					
Gestión Planeamiento, Inversiones, Presupuestal, descentralización y Racionalización.		Eventos	2		
1) Gestión Pública					
2) Planeamiento Estratégico					
3) Balance Scorecard (Tablero de Gestión)					
Gestión Informática.		Eventos	2		
1) Metodologías de desarrollo de software / BMP Gestión de Procesos de Negocios					
2) Ofimática (Word, Excel, Power Point, Project, Visio).					
Otros .		Eventos	1		
1) Políticas Públicas y/o Modernización del Estado.					
<b>Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias genéricas :</b>		<b>Eventos</b>	<b>3</b>	<b>10.000</b>	<b>30.000,00</b>
Valores Éticos.		Eventos	1		
1) Fortalecimiento de valores éticos y anticorrupción.		Eventos	1		
Técnicas de Motivación.					
1) Inteligencia Emocional. / Competitividad y Liderazgo		Eventos			
Técnicas de Liderazgo y Dirección.		Eventos			
Técnicas de Supervisión.		Eventos	1		
Otros eventos					
1) Toma de Decisiones y Trabajo en Equipo. / Atención al Cliente / Clima Organizacional		Total de Eventos	<b>35</b>	<b>Total S/.</b>	<b>440.000,00</b>







PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

El cronograma de actividades del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado se observa en el Anexo 2.

### 3.2 Financiamiento

Para la realización del PDP Anualizado se tiene estimado un presupuesto de aproximadamente Cuatrocientos Cuarenta Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.440,000.00), monto que se encuentra previsto en el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA; significando que Trescientos Cincuenta Mil y 00/100 Nuevos Soles corresponde a los eventos de capacitación.

## METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

### 4.1 Metas de Capacitación.

- Mejorar el servicio de atención a los usuarios del sector Minero Energético.
- Lograr el desempeño óptimo de las funciones del personal capacitado.
- Contar con trabajadores motivados en un adecuado clima laboral basado en el desarrollo de valores y cultura ética.
- Contar con trabajadores capacitados y altamente especializados.
- Motivar el desarrollo de actividades docentes de nuestros trabajadores.
- Contribuir al desarrollo profesional de los trabajadores del MEM, incrementado su satisfacción y reconocimiento en el trabajo.

Los temas que se dicten como parte del PDP Anualizado 2012, serán bajo la modalidad la capacitación de formación, entendiéndose por esta la realización de cursos enmarcados dentro de los requerimientos de cada unidad orgánica, y que por su estructura no ameritan una duración mayor de 30 horas.

Los eventos de capacitación que requieran una infraestructura que no pueda ser proporcionada por nuestra institución, se atenderán en relación a la capacidad instalada del proveedor del evento correspondiente.

Para la selección de los proveedores se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Experiencia en el Sector Público.
- b) Prestigio.
- c) Plana docente.
- d) Contenido de los programas de capacitación.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo señalado en la Ley de Contrataciones del Estado.





PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina  
General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS ANUALIZADO

#### 4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación.

- Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas
- Resultados comparativos del número de participantes al ingreso y culminación del evento de capacitación.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
- Requerimiento de informes de los trabajadores que han participado en forma individual en eventos de capacitación.
- Informe de difusión de conocimientos adquiridos en eventos realizados en el exterior o en el país en forma individual (becados) con licencia por capacitación.

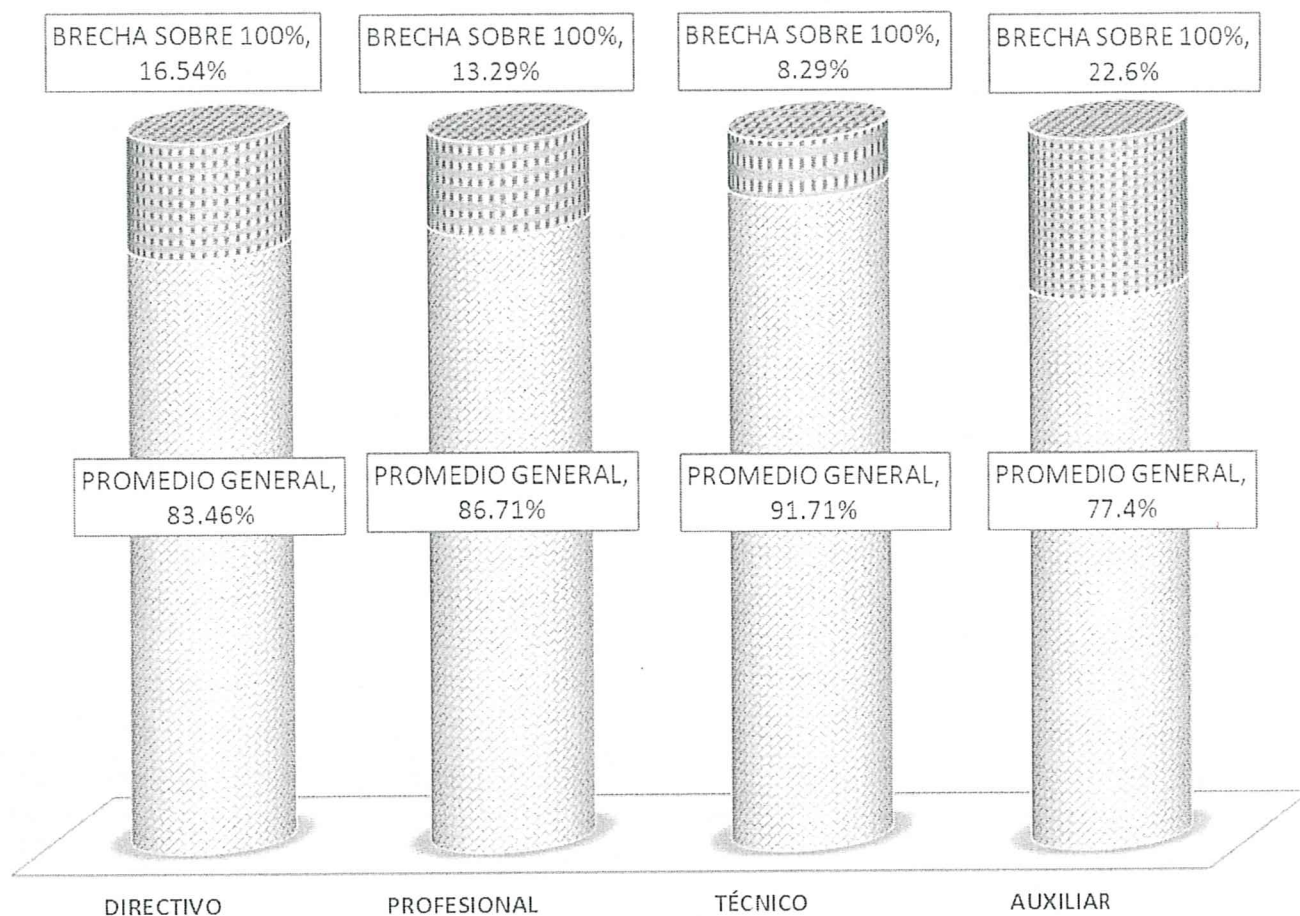
#### 4.3 Indicadores.

- Total de eventos
- Número de eventos ejecutados.
- Número de eventos no programados.
- Total monto asignado.
- Total monto ejecutado.
- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- Número de horas de capacitación al año.
- Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- Porcentaje de quejas y reclamos de los usuarios.
- Mejora en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.



## ANEXO 1

### CUADRO DEMOSTRATIVO DE BRECHA EN RENDIMIENTO LABORAL 2011

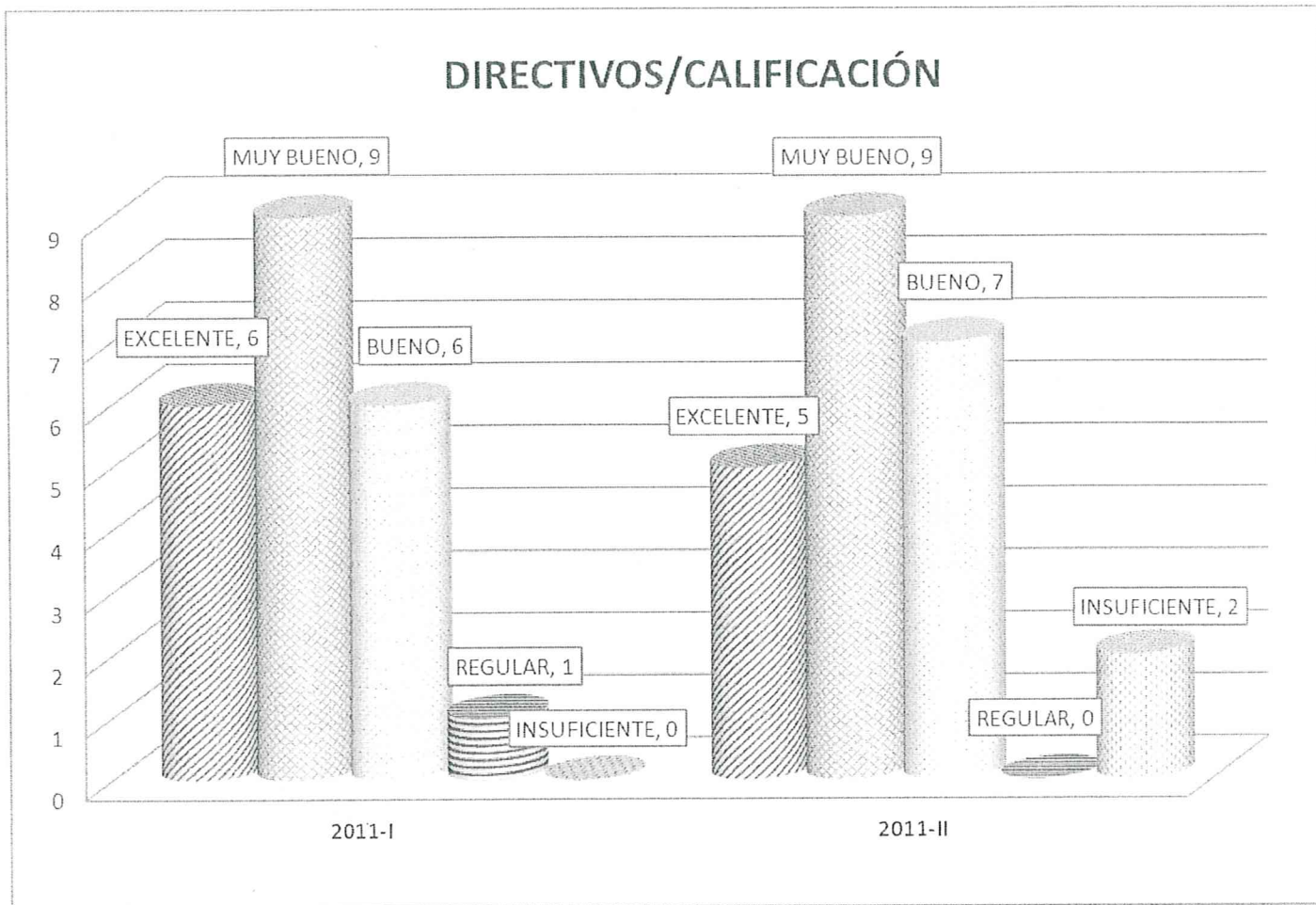


GRUPO OCUPACIONAL	PROMEDIO SEMESTRAL		PROMEDIO GENERAL ANUAL	BRECHA SOBRE 100%
	2011-I	2011-II		
DIRECTIVO	87.18	79.74	83.46	16.54
PROFESIONAL	87.32	86.10	86.71	13.29
TECNICO	91.25	92.17	91.71	8.29
AUXILIAR	76.00	78.80	77.40	22.60





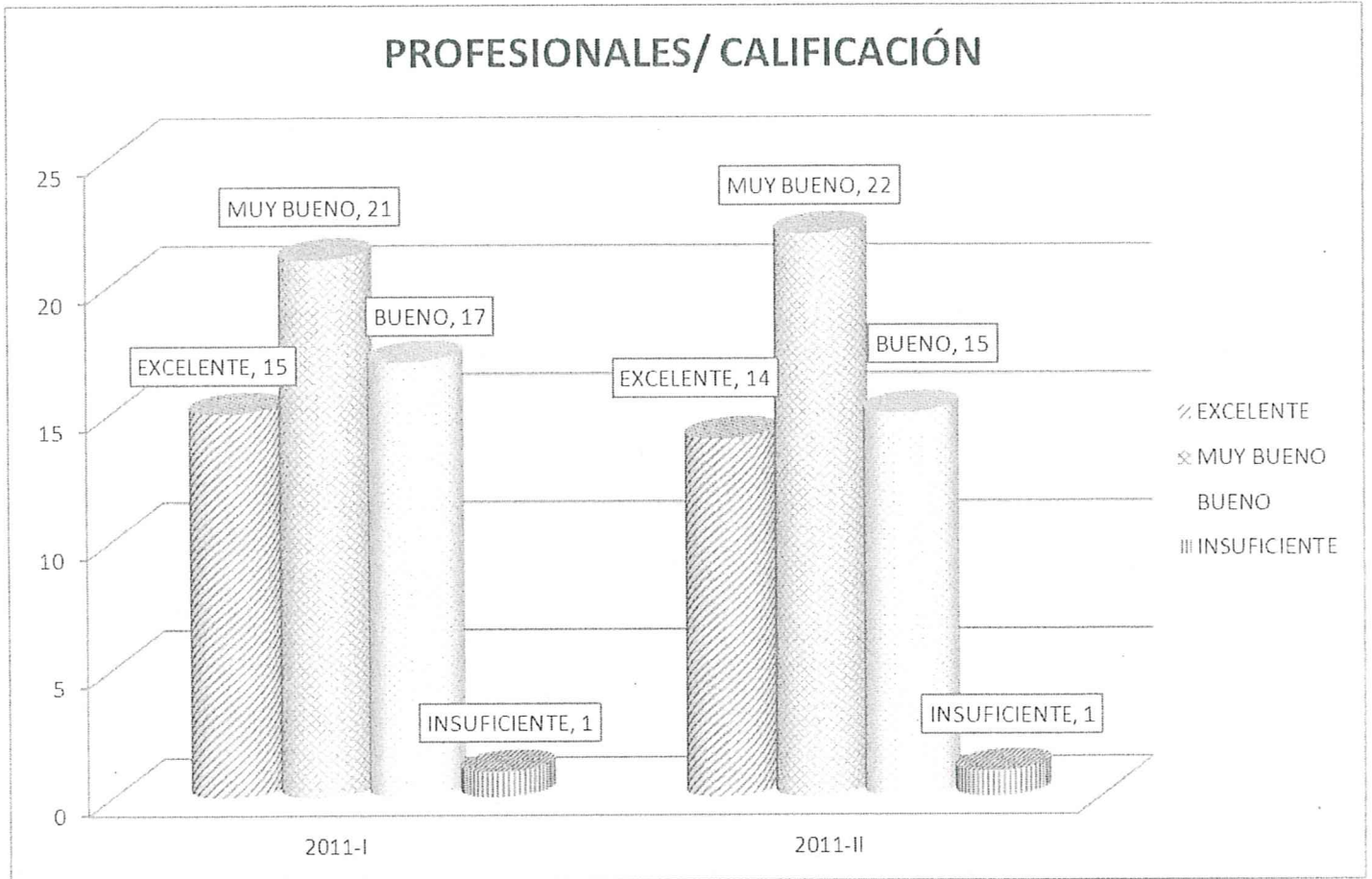
DIRECTIVOS:



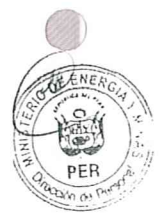
SEMESTRE	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	INSUFICIENTE
2011-I	6	9	6	1	0
2011-II	5	9	7	0	2



PROFESIONALES:

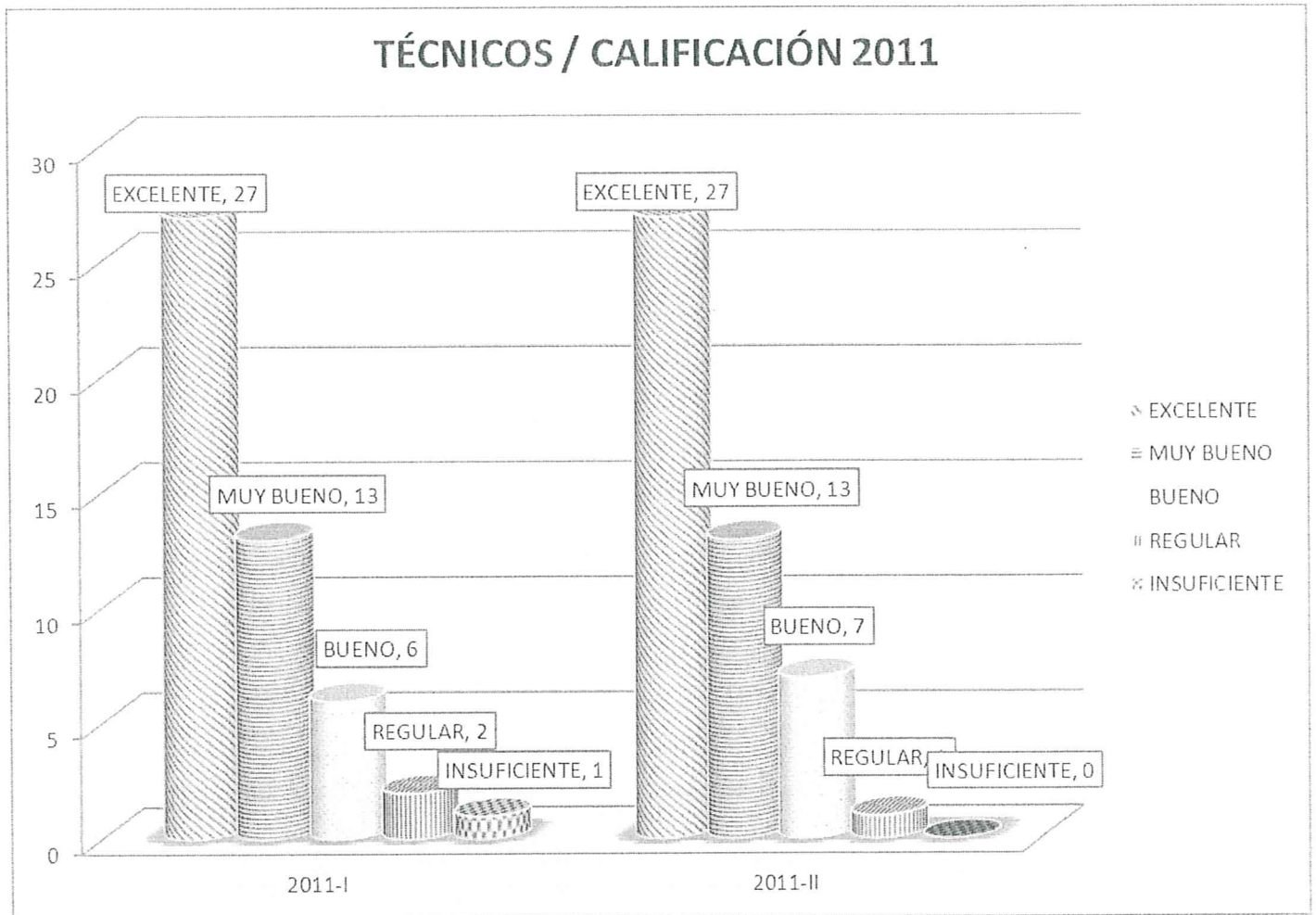


SEMESTRE	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	INSUFICIENTE
2011-I	15	21	17	1
2011-II	14	22	15	1





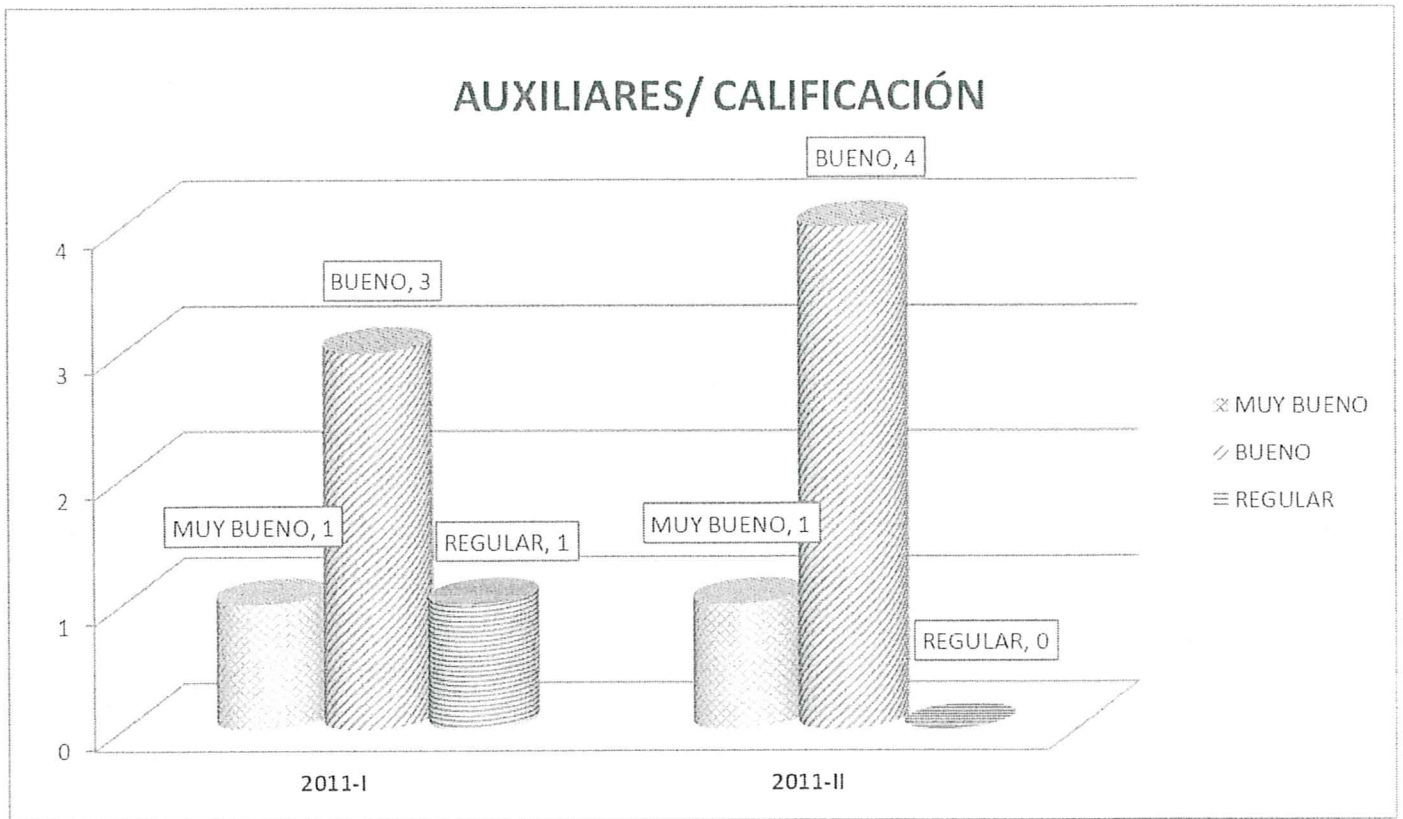
TÉCNICOS:



SEMESTRE	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	INSUFICIENTE
2011-I	27	13	6	2	1
2011-II	27	13	7	1	0



AUXILIARES:



SEMESTRE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
2011-I	1	3	1
2011-II	1	4	0





ANEXO 2  
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PARA EL 2012

ACTIVIDADES TEMAS / CURSOS	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE			Numero de Participantes Aprox.	Nivel	Costo Aprox. S/.	
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC				
1.- Normas de Eficiencia Energética: ISO 50001 y otras			X											30	Profesional	10.000,00
2.- Actualización de normas legales de eficiencia energética y eficiencia rural.				X										30	Profesional	10.000,00
3.- Tratamiento de residuos con fines energéticos (Seguridad Energética).					X									30	Profesional	10.000,00
4.- SMART GRIS (Redes Inteligentes).						X								30	Profesional	10.000,00
5.- Diplomado en Derecho de Concesiones.							X							30	Profesional	10.000,00
6.- Diplomado en MS Project.									X					30	Profesional	10.000,00
7.- Ley General del Ambiente y Normatividad Ambiental Minera.			X											30	Profesional	10.000,00
8.- Actualización y Análisis Comparativo de Normas Nacionales e Internacionales.				X										30	Profesional	10.000,00
9.- Evaluación de Proyectos Mineros.					X									30	Profesional	10.000,00
10.- Desarrollo Sustentable.										X				30	Profesional	10.000,00
11.- Gestión Estratégica para la Nueva Minería.						X								30	Profesional	10.000,00
12.- Evaluación de Riesgos en Minería.							X							30	Profesional	10.000,00
13.- Derecho Ambiental / Sistema de Gestión ISO 14001.			X											30	Profesional	10.000,00
14.- Evaluación de Estudios Ambientales.				X										30	Profesional	10.000,00
15.- Evaluación de Riesgos Ambientales en Minería.					X									30	Profesional	10.000,00
16.- Monitoreo y Evaluación de Matrices Ambientales (agua, aire, suelo).						X								30	Profesional	10.000,00
17.- Construcción y operación de embalses.							X							30	Profesional	10.000,00
18.- Construcción y operación de plantas solares, eólicas, térmicas y geotérmicas.								X						30	Profesional	10.000,00
19.- Evaluación y disposición final de cortes de logos de perforación de pozos.									X					30	Profesional	10.000,00
20.- Participación ciudadana en los tres subsectores (Consulta Previa) / Componente social de los estudios ambientales.				X										30	Profesional	10.000,00
21.- Responsabilidad social / Análisis y Gestión de Conflictos Sociales.			X											30	Profesional	10.000,00
22.- Lengua Quechua / Interculturalidad.				X										30	Profesional	10.000,00
23.- Desarrollo de Proyectos de Inversión - SNIP.							X							30	Profesional	10.000,00

