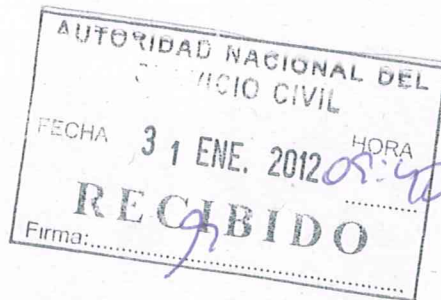




Lima, 30 ENE. 2012

Oficio N° 202. 2012-MINAM-SG

R6-0061633-2012/PS



Señor
Juan Carlos Cortés Carcelén
Presidente Ejecutivo (e)
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Pasaje Francisco de Zela N° 150-piso 10
Presente.-

ASUNTO : Plan de Desarrollo de las Personas Anual 2012

REFERENCIA : Comunicado N° 001-2012-SERVIR/GDCR

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en atención al documento de la referencia para hacerle llegar a su Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas (pdp) Anualizado correspondiente al ejercicio presupuestal 2012 del Ministerio del Ambiente, de acuerdo con la normatividad emitida por SERVIR.

Sin otro particular, Hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Ruperto Tabopada Delgado
Secretario General

RECEIVED
31 DEC 2015

30 DEC 2015

RECEIVED
31 DEC 2015

[Handwritten signature]



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

MINISTERIO DEL AMBIENTE

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE PERIODO 2012





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2012 ANUALIZADO

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) para el periodo 2012 es un instrumento fundamental que le permitirá al Ministerio del Ambiente – MINAM, desarrollar profesionalmente a sus empleados, de forma que se facilite la adquisición de las competencias que se les van requerir en sus respectivos puestos de trabajo.

Entendemos que la gestión por competencias es el mejor proceso para lograr que las personas consigan el éxito en su trabajo, de que mejoren como profesionales, permitiendo el desarrollo de las cualidades y capacidades de la persona con el fin de obtener un desempeño excelente en su puesto de trabajo.

Este Plan de Desarrollo Personal pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con el fin de disminuir los desfases en la evaluación de las mismas.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Ambiente ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a las Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de las Personas que se presenta a continuación, forma parte de una visión integral del análisis de la medición de brechas competitivas a nivel institucional; y a la demanda de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica orientadas al cumplimiento de las metas.

1. ASPECTOS GENERALES

El Plan Desarrollo de las Personas forma parte de una visión integral del análisis de la medición de brechas competitivas a nivel de unidad orgánica y a nivel institucional; y finalmente a la demanda de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica orientadas al cumplimiento de las metas lo que esta enmarcado dentro de la disponibilidad presupuestal para el año 2012 de conformidad con lo establecido en el Plan Operativo Institucional – POI.

El monto de inversión del presente Plan de Desarrollo de las Personas será financiado con recursos ordinarios previstos en el presupuesto del año 2012 por cada órgano del Ministerio del Ambiente.

1.1 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

1.1.1 Objetivos Generales

- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en sistemas de gestión ambiental nacional.
- Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales y de inversión.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.
- Fortalecer, reforzar y/o actualizar los conocimientos, comunicación y el desarrollo del personal.
- Optimizar la asignación de recursos y el desarrollo de los procesos internos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.



- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

1.1.2 Objetivos Específicos

Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos del Ministerio, su organización, funcionamiento, normas y políticas.

- **Prevención de la obsolescencia:** Dirigida a mantener actualizados los conocimientos y desarrollo de las habilidades de los servidores del MINAM, en el ámbito de cada especialidad, con especial atención en los cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a estas nuevas oportunidades, para el desempeño de puestos específicos.
- **Incremento de la Productividad:** contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo en el desempeño de sus labores habituales.
- **Mejoría de la calidad de los servicios que se presta en el MINAM:** Una clara información sobre los deberes y responsabilidades; así como los conocimientos y habilidades necesarias que son propulsores de la calidad para el desempeño en el puesto de trabajo. Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- **Ofrecimiento de prestaciones indirectas:** Las oportunidades educacionales son altamente valoradas por los servidores y son consideradas como parte de la remuneración o retribución.
- **Desarrollo integral:** los programas de capacitación dan a los participantes nuevos conocimientos y habilidades, desarrollo de competencias y destrezas personales cimentados en principios éticos y morales, los cuales, además, están sustentados en la transparencia, honorabilidad y responsabilidad social que constituyen pilares del MINAM.
- Continuar desarrollando la capacitación de aquellos servidores que iniciaron un proceso de capacitación en el año 2011, a fin de completar su formación, con el fin de fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios del MINAM.

2. EVALUACIÓN

2.1. EVALUACIÓN DIAGNOSTICA

- El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es la herramienta más importante para cualquier institución que desee y requiera mejorar, tanto el desempeño laboral de sus trabajadores como la relación laboral y familiar de éstos.
- En el 2010, se implementó el Plan Anual de Capacitación MINAM 2011, con una metodología participativa de todos los directores y colaboradores responsables, buscando que la ejecución del mismo, garantice que los servidores adquieran conocimientos y habilidades específicas para el cumplimiento de los objetivos programados en el Plan Operativo Institucional -POI.
- Uno de los resultados alcanzados en todo el proceso de estructuración del Plan Anual de Capacitación MINAM 2010, es el diseño de una herramienta clave en la planificación: "El Cuadro de Información de Necesidades de Capacitación", en el que se detallan las necesidades,



formación o entrenamiento, costos y número de colaboradores dispuestos a involucrarse y un presupuesto detallado para la ejecución del mismo.

- La primera actuación a llevar a cabo en el PDP consiste en que el evaluador del empleado (el jefe), se reúna con el mismo para analizar los resultados de la evaluación de desempeño, haya o no habido un desfase positivo o negativo, con el objetivo de reflexionar sobre los niveles alcanzados con respecto a los niveles requeridos del puesto de trabajo en cuestión, marcando como idea positiva que el desfase que pudiera existir, es sólo una oportunidad para mejorar y formarse en la competencia genérica en cuestión.
- Al presente Plan de Desarrollo de las Personas, se le está incorporando las pruebas de conocimientos sobre el sistema administrativo de inversión pública.
- Formato de identificación de **necesidades de capacitación**, agrupados en cargos funcionales, tipología de curso, número de servidores comprometidos y costos.
- Se aplicara el modelo de gestión por competencias, que va a cambiar, en parte, el esquema tradicional seguido hasta ahora en el MINAM para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP.
- Si hasta ahora la propuesta de capacitación se realizaba siguiendo una estrategia de abajo arriba, es decir, dicha propuesta partía de los propios trabajadores, ahora el MINAM dispondrá de herramientas para analizar las actividades formativas necesarias para alcanzar la competencia plena en el desarrollo profesional de su personal.
- Este nuevo sistema no supondrá el cambio del anterior, sino que coexistirán juntos, y se complementarán a la hora de conformar los Planes de Formación.

2.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN

Tras la recepción por parte del empleado de la formación en competencias donde tuviera déficit, el jefe realizará un seguimiento del que informará al Área de Recursos Humanos, al aplicando las dos modalidades de evaluación:

- Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

3. CAPACITACIÓN

- Para el MINAM, el recurso humano constituye uno de los factores más importantes para el desarrollo institucional, existiendo un interés constante en tener a todo el personal capacitado, con los conocimientos y habilidades necesarias que garanticen un buen desempeño en sus funciones y tareas encomendadas, toda vez que ello influirá directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brinda el MINAM.
- Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de



competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

- La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.
- En tal sentido se plantea el presente Plan de Desarrollo de las Personas en el sistema de recurso humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.
- El Plan de Desarrollo de las Personas Anual es fundamental para mantener, modificar o mejorar las actitudes y el comportamiento de los servidores que lo requieran, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a técnicas modernas de supervisión, estándares de productividad y excelencia en forma coherente con los objetivos plasmados en el POI.
- En tal sentido, se presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2012 buscando mejorar el desempeño de los servidores, que se manifiesta en el cumplimiento de los indicadores por las unidades orgánicas, así como mejorar en la calidad del servicio al cliente que presta a la institución.

Para atender los objetivos de capacitación propuesto 2012, se han definido las siguientes acciones:

- Priorizar las necesidades del cargo antes que individuales.
- Cubrir una brecha competitiva, generalmente en temas específicos de organización, gestión, y especialización, según las necesidades entregadas por las direcciones.
- El costo del evento debe ajustarse de manera razonable al presupuesto disponible del área o centro de costo.
- Generar incentivos para que los servidores propicien su especialización.
- Efectuar modificaciones sobre los cursos a seguir por el personal y sobre la oportunidad de los mismos de acuerdo a las necesidades del área y al presupuesto disponible, previa aprobación de la Oficina General de Administración.

Determinar temas según resultado:

Tipos de Capacitación

- **Capacitación Inductiva**
Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.
Normalmente se desarrolla como parte del Proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación Para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.



• **Capacitación Preventiva**

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

• **Capacitación Correctiva**

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

• **Capacitación para el Desarrollo de Carrera**

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

• **A Nivel de cubrir brecha de competencias:**

Busca determinar temas grupales, orientados a reforzar y desarrollar las competencias organizacionales de gestión, a través del trabajo en conjunto con las direcciones, priorizando los siguientes temas: orientación hacia la calidad institucional, capacidad de organización y mantenimiento del archivo en las áreas, fortalecer el dominio de idiomas, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre otros.

• **A Nivel de actualización de conocimiento:**

Busca determinar temas que impliquen actualizar y/o reforzar conceptos, procedimientos y métodos relacionados a una actividad particular. Los resultados que se buscan a través de la formación de servidores en este nivel, es lograr que, en base a los conocimientos adquiridos, se pueda influir positivamente en la gestión de la institución.

Los temas que se priorizaron a nivel de actualización a través del trabajo en conjunto con las direcciones son; calidad continua, herramientas avanzadas de Microsoft office, contrataciones y adquisiciones del Estado, proyectos de inversión pública, Idiomas (Inglés u otros), normas de control interno, gestión de desarrollo sostenible, administración de gestión pública, derecho ambiental y de los recursos naturales, planeamiento estratégico, cuencas, instrumentos económicos para la gestión de los recursos naturales, gestión y resolución de conflictos socio ambientales, regulación de recursos naturales, derecho público, gestión de organizaciones públicas y otros.

• **A Nivel de especialización**

Busca determinar temas de formación en grupo o individual para perfeccionar el conocimiento y experiencia sobre aspectos puntuales mediante métodos prácticos y diversas técnicas. Este nivel





de perfeccionamiento permite a los servidores el intercambio de experiencias y la participación interactiva; asimismo, permite la aplicación de diferentes técnicas para reforzar el aprendizaje, por lo que los facilitadores deben de estar preparados para conducir, dirigir, asesorar y solucionar los problemas que se les presenten durante el desarrollo de los casos. En este nivel los conocimientos impartidos y adquiridos son evaluados en su desempeño laboral.

Los temas que se prioricen a nivel de especialización a través del trabajo en conjunto con las direcciones son: planeamiento estratégico, gestión pública, contabilidad gubernamental, gestión y derecho ambiental y de los recursos naturales, contratación y adquisiciones, protocolo y relaciones públicas, administración pública, control gubernamental, gestión de riesgos, contratación y adquisición con el estado, gestión de recursos humanos y otros.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR

En base a la información de las pruebas conocimiento, evaluación de desempeño y el formato de identificación de necesidades de capacitación, el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Ambiente para el periodo 2012 considera las siguientes actividades:

- **Capacitación In house masiva o por áreas.** Para lo cual se contrataran los servicios de Instituciones Educativas, consultores y expositores especializados. Las actividades de capacitación interna estarán a cargo del Área de Recursos Humanos.
- **Capacitación en seguridad.** Orientada a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, primordialmente. Se contrataran cursos in house o en forma externa.
- **Capacitación para el desarrollo.** A través de la contratación de cursos de actualización, especialización, perfeccionamiento, complementación, maestrías, diplomados, especializaciones, postgrado, con universidades e institutos de educación superior de prestigio. Los temas propuestos para este tipo de capacitación por direcciones de acuerdo a la información recogida de las necesidades de capacitación, el servidor firmará un compromiso de permanencia con la institución y/o réplica de los conocimientos adquiridos, cuando corresponda; los directores de cada unidad orgánica dispondrán la utilización del presupuesto asignado a su dirección entre sus colaboradores teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Plan.
- **Capacitación para el desarrollo de altos ejecutivos.** Orientada a los puestos de nivel superior. Los directivos utilizarán el presupuesto asignado teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Plan.
- **Capacitación formativa.** Para los nuevos servidores mediante programas de inducción organizados por el Área de Recursos Humanos.





PERÚ

Ministerio del Ambiente

FORMATO PARA LA IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

CARGO	Necesidades de Conocimiento/ Habilidades funcionales / Actitudes	No. De colaboradores	Modalidad	Horas
ESPECIALISTA	ANDROID MOBILE APPLICATION DEVELOPER	1	Presencial	60
ESPECIALISTA	CISCO CERTIFIED NETWORK ASSOCIATE (CCNA)	3	Presencial	90
ESPECIALISTA	COACHING	40	Presencial	65
ESPECIALISTA	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	10	Presencial	40
ESPECIALISTA	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	3	Presencial	120
ESPECIALISTA	CONTRATACIONES ESTATALES	20	Presencial	80
ESPECIALISTA	CONTROL INTERNO	15	Presencial	75
ESPECIALISTA	CURSO DE VALORACION PATRIMONIAL DE LOS RECURSOS NATURALES	1	Presencial	80
ESPECIALISTA	DESARROLLO ADMINISTRATIVO ECONOMICO	1	Presencial	60
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN FINANZAS	5	Presencial	100
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN AUDITORIA DE GESTION (control interno, supervisión y monitoreo)	1	Presencial	120
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN GESTION DE ORGANIZACIONES PUBLICAS	5	Presencial	120
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PROYECTOS	10	Presencial	135
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN GESTION PUBLICA	50	Presencial	135
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN GESTION PUBLICA Y AMBIENTE	13	Presencial	120
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN PROYECTO/PROGRAMA DE INVERSION PUBLICA	12	Presencial	120
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN RECURSOS NATURALES	4	Presencial	100
ESPECIALISTA	DIPLOMATURA DE GESTION Y POLITICA AMBIENTAL	4	Presencial	75
ESPECIALISTA	DIPLOMATURA EN GESTION AMBIENTAL	25	Presencial	150
ESPECIALISTA	DIPLOMATURA EN MANEJO AMBIENTAL	2	Presencial	135
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN DERECHO-MINERO, GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL - AMBIENTAL	3	Presencial	125
ESPECIALISTA	DISEÑO DE POLITICAS PUBLICAS	5	Presencial	75
ESPECIALISTA	DIVERSIDAD BIOLOGICA	3	Presencial	120
ESPECIALISTA	ENFOQUE DE PROCESO Y GESTION PUBLICA	4	Presencial	100
ESPECIALISTA	EVALUACION DE RIESGOS DE AUDITORIA	4	Presencial	68
ESPECIALISTA	EXTENSION Y PROYECCION SOCIAL	2	Presencial	100



Handwritten signature





PERÚ

Ministerio del Ambiente

ESPECIALISTA	FORMULACION DE UN PLAN DE INCIDENCIA EN POLITICA PUBLICA	2	VIRTUAL	65
ESPECIALISTA	GESTION DE CONFLICTOS SOCIO AMBIENTALES	10	Presencial	120
ESPECIALISTA	GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO	1	Presencial	120
ESPECIALISTA	GESTION DEL CONOCIMIENTO EN RED	1	VIRTUAL	96
ESPECIALISTA	GESTIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE	2	Presencial	110
ESPECIALISTA	GESTION INTEGRAL/AMBIENTAL EN RESIDUOS SOLIDOS	9	Presencial	120
ESPECIALISTA	INDICADORES DE LA CALIDAD AMBIENTAL	1	VIRTUAL	45
ESPECIALISTA	INGLÉS	20	Presencial	50
ESPECIALISTA	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN ENGESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES	5	Presencial	180
ESPECIALISTA	JAVA ADVANCED	4	Presencial	80
ESPECIALISTA	LIDERAZGO PARA LA IMNOVACIÓN SOCIAL	25	Presencial	70
ESPECIALISTA	MANEJO Y GESTION INTEGRADO DE AGUA PNUMA	1	Presencial	130
ESPECIALISTA	MONITOREO AMBIENTAL	2	Presencial	130
ESPECIALISTA	NEGOCIACION Y GESTION DE CONFLICTO	10	Presencial	80
ESPECIALISTA	NEGOCIACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS	10	VIRTUAL	75
ESPECIALISTA	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GESTION DE PROYECTOS PUBLICOS	6	Presencial	120
ESPECIALISTA	PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO AMBIENTAL Y DE LOS RECURSOS NATURALES	1	Presencial	135
ESPECIALISTA	GESTION Y VALORACION DEL MEDIO AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES	2	Presencial	100
ESPECIALISTA	RECURSOS HIDRICOS Y GESTION AMBIENTAL	1	Presencial	120
ESPECIALISTA	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA SIAF	4	Presencial	79
ESPECIALISTA	SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	2	Presencial	70
ESPECIALISTA	TRATADOS INTERNACIONALES	1	Presencial	100
ESPECIALISTA	DIPLOMADO EN DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	1	Presencial	100
ASISTENTE	DIPLOMADO EN ASISTENTE DE GERENCIA	8	Presencial	120
ASISTENTE	REMUNERACIONES, COMPENSACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES	2	Presencial	40
ASISTENTE	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	2	Presencial	40
TECNICO	OFICCE	32	Presencial	30
TECNICO	TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	5	Presencial	70
TECNICO	MTCS: SQL SERVER 2008	1	Presencial	40





PERÚ

Ministerio del Ambiente



[Handwritten signature]



TECNICO	DIPLOMADO EN PATRIMONIO	2	Presencial	70
TECNICO	ADMINISTRACIÓN DE ALMACENES	2	Presencial	80
TECNICO	SEGURIDAD DE INSTALACIONES	1	Presencial	40
TECNICO	ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	1	Presencial	30
TECNICO	REDACCION Y ORTOGRAFIA	8	Presencial	15
TECNICO	ATENCION AL PUBLICO	8	Presencial	20
TECNICO	MANEJO DEFENSIVO	14	Presencial	15



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

ACTA DE COMITE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE

ACTA N° 001-2012-CE/MINAM

Siendo las 11:15 horas del día 30 de enero de 2012, en la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio del Ambiente, sito en la Av. Dos de Mayo N° 1545, San Isidro, se reunieron los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MINAM, constituido por Resolución Ministerial N° 207-2010-MINAM, e integrado por las siguientes personas:

- Sr. Ruperto Taboada Delgado, Secretario General, quien lo preside.
- Lic. German Soriano Díaz, Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Sr. Segundo V. Chavez Figueroa, Especialista Responsable de Recursos Humanos.
- Ing. Verónica Mendoza Díaz. Representantes del personal

Con el quórum reglamentario se dio inicio a la sesión.

I. AGENDA:

- Revisar y aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas.

II. INFORMES:

Se revisó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado elaborado por el Sistema de Recursos Humanos en base a las necesidades de capacitación enviadas por los órganos del MINAM y se procedió a los vistos correspondientes.

III.

ACUERDOS:

1. Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del MINAM, previo debate y posterior aprobación, documentos que deberán ser presentados a la Alta Dirección para su remisión a SERVIR.

Siendo las 12:48 horas se levanta la sesión, procediendo a suscribir la presente Acta.

Sr. Ruperto Taboada Delgado
Secretario General

Lic. German Soriano Díaz
Director de la Oficina de Planeamiento y
Presupuesto

Ing. Verónica Mendoza Díaz
Representante titular de Personal de la entidad

Sr. Segundo Chávez Figueroa
Especialista Responsable de RRHH



ACTA DE COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL
MINISTERIO DEL AMBIENTE

ACTA N.º 001-2013-CEMAMIA

Señala las 1515 horas del día 20 de mayo de 2013, en la Oficina de Planificación y Seguimiento del Ambiente del Ministerio del Ambiente, con la presencia de las señoras y señores que se detallan a continuación, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, con el fin de evaluar el avance del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, a fin de garantizar que los objetivos

del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, se cumplan de manera oportuna y eficiente, así como también evaluar el cumplimiento de los compromisos asumidos por el MAMIA con el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, a fin de garantizar que los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, se cumplan de manera oportuna y eficiente.

Con la siguiente agenda:

1. APERTURA

2. REVISIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3. CIERRE

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, con la presencia de las señoras y señores que se detallan a continuación, evaluó el cumplimiento de los compromisos asumidos por el MAMIA con el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, a fin de garantizar que los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, se cumplan de manera oportuna y eficiente.

4. AGENDA

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, con la presencia de las señoras y señores que se detallan a continuación, evaluó el cumplimiento de los compromisos asumidos por el MAMIA con el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, a fin de garantizar que los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA, se cumplan de manera oportuna y eficiente.



Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA



Secretario del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del MAMIA



Presidente del MAMIA



Secretario del MAMIA