



MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

ES COPIA AUTENTICADA

Tabata D. Vivanco

TABATA D. VIVANCO
SECRETARIA GENERAL
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

Resolución Ministerial No. 083-2013-MEM/DM

Lima, 1 de marzo 2013

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, mediante Resolución Ministerial N°433-2011-MEM/DM se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Energía y Minas;

Que, en ese sentido, la Oficina de Personal ha elaborado el proyecto de PDP Anualizado para el año 2013, 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; el Decreto Supremo N° 031-2007-EM, modificado por los Decretos Supremos N° 026-2010-EM y N°030-2012-EM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para el año 2013 del Ministerio de Energía y Minas, el mismo que se adjunta y forma parte de la presente resolución.



Artículo 2°.- Disponer que la Oficina de Informática de la Oficina General de Administración, publique la presente Resolución Ministerial así como el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2013 del Ministerio de Energía y Minas, en el Portal Institucional (www.minem.gob.pe).

Artículo 3°.- Remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución Ministerial y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2013 del Ministerio de Energía y Minas, en los plazos y formas establecidas en la normatividad vigente.

Regístrese y comuníquese.

JORGE MERINO TAFUR
MINISTRO DE ENERGÍA Y MINAS





PERÚ

Ministerio de
de Energía y Minas

ANEXO : RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.083-2013-MEM/DM

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

ANUALIZADO

2013



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO

INDICE

	<u>Página</u>
Presentación.	03
Alcance	03
Responsabilidad	03
Base legal	03
Vigencia	04
I Aspectos Generales	04
1.1 Misión	04
1.2 Objetivos de Capacitación.	04
II Evaluación	05
2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.	05
2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación.	06
2.3 Acciones de verificación	07
III Capacitación	07
3.1 Eventos de Capacitación	07
3.2 Modalidad de Capacitación	12
3.3 Población Beneficiaria de la Capacitación	12
3.4 Financiamiento	12
IV Metas de Capacitación y Evaluación	12
4.1 Metas de capacitación	12
4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	13
4.3 Indicadores	13
ANEXOS	
Anexo 1: Objetivos Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013	08
Formato 1: Formato Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2013.	14
Formato 2: Ficha de Evaluación del Desempeño de la Capacitación.	15
Formato 3: Ficha de Evaluación de Satisfacción de la Capacitación.	16
Formato 4: Actividades de Capacitación del PDP Anual 2013.	17





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 2013 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 del Ministerio de Energía y Minas 2012-2016, 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.

Ámbito

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado es de aplicación a los servidores de la Unidad Ejecutora 01 Administración Nivel Central 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 la Unidad Ejecutora 02, regida por el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Decreto Legislativo N°1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

Responsabilidad

La Oficina de Personal, como Secretaria del Comité, es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013.

Base Legal

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

- a) El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- b) Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- c) 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.
- d) Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- e) Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público.
- f) Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- g) Ley N° 29951: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.
- h) Decreto Legislativo No.1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM y la Ley N°29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.





PERU

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO

- i) 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.
- j) Decreto Legislativo No.1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- k) 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.
- l) 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".
- m) Resolución Ministerial N°433-2011 que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas del MEM.
- n) 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.

Vigencia

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013, comprende del mes de Enero a Diciembre 2013.

I. Aspectos Generales

1.1 Misión

Promover el desarrollo sostenible de las actividades energéticas y mineras, impulsando la inversión privada en un marco global competitivo, preservando el medio ambiente y facilitando las relaciones armoniosas del sector.

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.





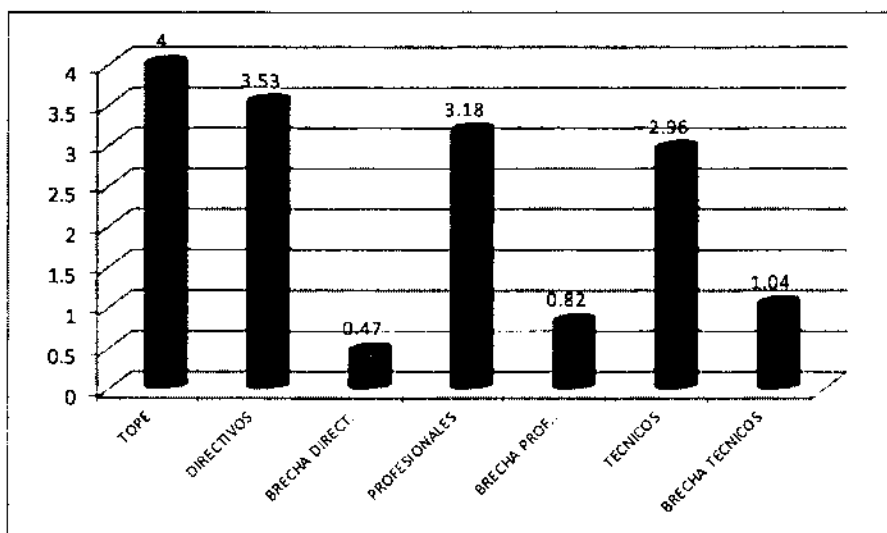
II. Evaluación

2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anual son instrumentos que tienen como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión, plan estratégico, plan operativo institucional y a las funciones que vienen cumpliendo los servidores, teniendo en consideración la priorización de aquellos cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Para la identificación de las necesidades de capacitación se ha utilizado el formato electrónico Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en el cual los Directores de los órganos de línea y de apoyo, han consignado información respecto a las necesidades de capacitación de los trabajadores a tener de sus respectivas unidades orgánicas, (Ver Formato N°1). Asimismo se ha tomado en cuenta el resultado de la evaluación del personal correspondiente al año 2012 y el diagnóstico de la evaluación de competencias, con el objeto de mejorar la productividad, eficiencia y eficacia del personal que labora en el sector.

Del análisis de las referidas evaluaciones, se ha podido determinar las brechas existentes por grupo ocupacional respecto del rendimiento óptimo que se desea obtener, las cuales se muestran en el siguiente gráfico.



TOPE	DIRECTIVOS	BRECHA DIRECT.	PROFESIONALES	BRECHA PROF..	TECNICOS	BRECHA TECNICOS
4	3.53	0.47	3.18	0.82	2.96	1.04

En este aspecto consideramos que el PDP Anualizado está orientado a mejorar las capacidades de los trabajadores existentes entre el actual desarrollo de los procesos de su competencia y el rendimiento o desempeño óptimo deseado, a efecto de prestar un mejor servicio a nuestros usuarios, reforzando las





PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO

competencias básicas de índoles formativo y genéricas, asociadas a desempeños comunes de la actividad institucional.

Asimismo, se propicia el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores ante los nuevos retos que se vienen proyectando por los nuevos enfoques de la gestión pública; razón por la cual la capacitación permitirá al trabajador, asumir nuevos retos y posiciones dentro de un plan de progresión y su línea de carrera; formando los cuadros que requiere la institución.

Las acciones de capacitación se autorizarán considerando como inicio el mes de enero y como término noviembre; 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.

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 encomendados.

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: Permite medir si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación, mediante prácticas y tareas en clase.
- Evaluación de desempeño: Permite conocer 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. Asimismo se deberá llenar el Formato 2: Encuesta de evaluación del desempeño de la capacitación.
- Evaluación de reacción: Al finalizar cada actividad de capacitación, el trabajador evaluará la calidad de la capacitación recibida, empleando el Formato 3: Encuesta de evaluación de satisfacción de la capacitación.





PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO

2.3 Acciones de verificación

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

La Oficina de Personal, como Secretaria del Comité, evaluará semestralmente la ejecución del PDP 2013, la misma que deberá ser presentada al Comité a fin de que se tomen las acciones correctivas y/o preventivas que se requieran para garantizar el cumplimiento del PDP Anualizado 2013; asimismo el Comité solicitará a la Oficina competente sobre la posibilidad de incorporar mayores recursos presupuestales de ser necesario.

Al finalizar el ejercicio presupuestal se elaborará un informe final del PDP Anualizado.

III. Capacitación

3.1 Eventos de Capacitación

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias personales y técnicas, alineadas a los objetivos institucionales y en cumplimiento al Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Energía y Minas.

Para el presente año se propone el desarrollo de diversos eventos de capacitación entre cursos, diplomados, seminarios, talleres, conferencias, congresos, en concordancia a los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) que se indica en el Anexo 1.

Adicionalmente y por necesidad de la institución y en función a la disponibilidad presupuestal, se podrán incluir algunos otros eventos de capacitación.



ANEXO 1
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - 2013

Actividades	Tipo de Indicadores	Cantidad de Eventos de capacitación	Costo Total Estimado
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.			
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.			
Actividades generales de capacitación de la gestión de procesos sector energético			
Que comprendan temas relacionados a procesos normativos relacionados; competencia promotora y competencia concedente; así como procesos de gestión administrativa.			05
Diplomado en Derecho de la Energía orientado a los Derechos Eléctricos			60,400.00
Energía Geotérmica, Exploración, Explotación y Usos			
Geofísica aplicada a la Geotermia			
Regulación Tarifaria en Gas Natural			
Sensores remotos y su uso para determinar el potencial hidroenergético			




Objetivo del PEI N° 2 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.			
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos del sector minero	Eventos	03	15,400.00
Que comprendan temas relacionados a procesos normativos relacionados con el sector minero, competencia promotora y concedente; así como procesos de gestión administrativa.			
Especialización Normativa y Supervisión Minera			
Gestión de Empresas Mineras			
Perforación Direccional de Pozos Geotérmicos			
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.			
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos sobre asuntos ambientales	Eventos	02	15,500.00
Que comprendan temas relacionados a procesos normativos relacionados con el sector minero energético, gestión ambiental minera y gestión ambiental energética; así como procesos de gestión administrativa.			
Hidrogeología, Geoquímica e Isotopía aplicada a la geotermia y aguas subterráneas			
Impacto ambiental de la Energía Geotérmica			
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Gestión Social	Eventos	01	
Que comprenda temas relacionados a procesos normativos relacionados con la gestión social, el cumplimiento de compromisos sociales; así como procesos de gestión administrativa.			
Diplomado en Gestión Social			
Objetivo del PEI N° 4. 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.			
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Sistemas Administrativos, Jurídicos, Planeamiento, Inversiones, Informática, Gestión Social, que comprende temas relacionados a:	Eventos	31	333,635.30
Gestión de Recursos Humanos	3		
Administración de Recursos Humanos por Competencias			
Derecho Laboral			
Evaluación de Desempeño por Competencias			

[Handwritten signature]





PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

Secretaría General

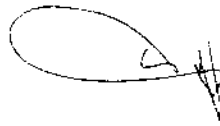


PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

Gestión Financiera y Tesorería		
SIAF-SP	2	
Impuesto a la Renta		
Gestión Logística.		
Administración de Almacenes e Inventarios de Vanguardia	3	
Gestión de Compras		
Diplomado de Especialización en Contrataciones del Estado		
Gestión de Informática.		
Gestión TI	4	
Programación		
Soporte Técnico		
Redes y Comunicaciones		
Órgano de Control Institucional		
Curso en Control Gubernamental	1	
Gestión del Sistema Jurídico		
Nuevo Código Procesal Penal	1	
Gestión Planeamiento, Inversiones, Presupuestal, descentralización y Racionalización.		
Gestión por Procesos	2	
Gestión Pública		
Defensa Nacional		
Seguridad y Defensa Nacional	1	
Oficina de Administración Documentaria y Archivo Central		
Ley N° 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General	2	
Ley N° 27806: Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública		
Oficina de Imagen Institucional y Comunicaciones		
Producción y realización audiovisual para televisión digital	1	
Gestión Administrativa		
AUTOCAD	11	
English Conversation		
Excel Avanzado		
Google Earth		



Inglés Intermedio			
MS Project			
Office 2010 (Excel, Word, Power Point) Nivel Intermedio			
Ortografía y Redacción			
Redacción de Informes y Ortografía			
Regulación Económica y Financiera de Proyectos de Inversión			
Trabajo en equipo y comunicación organizacional			
Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias genéricas :	Eventos	03	19,900.00
Valores Éticos y anticorrupción			
Técnicas de Motivación: Inteligencia Emocional			
Técnicas de Liderazgo y Dirección.			
Sub Total Cursos Programados			S/. 444,835.30
Sub Total Cursos No Programados			S/. 239,526.70
Total de Eventos	45		Total S/. 684.362,00






PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de Administración**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO**

3.2 Modalidad de la Capacitación.

La modalidad de capacitación podrá ser desarrollada en forma: grupal, individual, presencial, semipresencial, virtual, pasantías y otras que la institución estime conveniente para beneficio del personal a ser capacitado.

3.3 Población Beneficiaria de la Capacitación

Los eventos antes mencionados son de alcance a todos los trabajadores comprendidos en las Unidades Ejecutoras 01 y 02, en un aproximado de 450 participantes.

3.4 Financiamiento

Para la realización del PDP Anualizado se tiene estimado un presupuesto de aproximadamente Seiscientos Ochenta y Cuatro Mil Trescientos Sesenta y Dos y 00/100 Nuevos Soles (S/.684,362.00), el cual comprende los cursos Programados y No programados. Dicho monto se encuentra previsto en el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA .

CURSOS	COSTO ESTIMADO
Programados	S/. 444,835.30
No Programados (35% del total)	S/. 239,526.70
Costo Total Estimado del Plan de Desarrollo de las Personas 2013	S/. 684,362.00

IV. 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, incrementando su satisfacción y reconocimiento en el trabajo.

Los temas que se dicten como parte del PDP Anualizado 2013, serán bajo la modalidad de capacitación de formación, entendiéndose por esta la realización de cursos enmarcados dentro de los requerimientos de cada unidad orgánica.





PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO

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.

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.

- Horas de capacitación por mes
- Número de horas de capacitación al año.
- Horas de capacitación acumulada por trabajador.
- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- Número de eventos ejecutados.
- Número de eventos no programados.
- Nivel de satisfacción de los cursos de capacitación.
- Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- Porcentaje de capacitaciones por áreas.
- Porcentaje de servidores capacitados por grupos laborales.
- Porcentaje de servidores capacitados en relación al total de trabajadores.
- Total de eventos desarrollados
- Total monto asignado.
- Total monto ejecutado.
- Mejora en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.



FORMATO N°4
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO 2013
ACTIVIDADES DE CAPACITACION 2013

No.	OBJETIVO	Cursos y/o Acciones de Capacitación	Tipo	Duración Aprox Horas	No. Particip. Programado	Costo Aprox por Participante	Costo Total. \$/	Ejecución
1	1	Diplomado en Derecho de la Energía orientado a los Derechos Eléctricos	Diplomado	40	10	2,500.00	25,000.00	Febrero
2	1	Energía Geotérmica, Exploración, Explotación y Usos	Curso	21	3	3,500.00	10,500.00	Febrero
3	1	Geofísica aplicada a la Geoterminia	Curso	21	2	1,700.00	3,400.00	Abril
4	1	Regulación Tarifaria en Gas Natural	Curso	21	3	3,500.00	10,500.00	Octubre
5	1	Sensores Remotos y su uso para determinar el potencial hidroenergético	Curso	21	4	2,750.00	11,000.00	Octubre
6	2	Especialización Normativa y Supervisión Minera	Curso	30	2	2,500.00	5,000.00	Marzo
7	2	Gestión de Empresa Mineras	Curso	40	2	2,500.00	5,000.00	Abril
8	2	Perforación Direccional de Pozos Geotérmicos	Curso	21	2	2,700.00	5,400.00	Agosto
9	3	Gestión Social	Curso	30	2	2,500.00	5,000.00	Mayo
10	3	Hidrogeología, Geoquímica e Isotopia aplicada a la geoterminia y aguas subterráneas	Curso	24	4	1,500.00	6,000.00	Junio
11	3	Impacto ambiental de la Energía Geotérmica	Curso	24	3	1,500.00	4,500.00	Junio
12	4	Adm. de Recursos Humanos Por Competencias	Curso	24	13	850.00	11,050.00	Enero
13	4	Administración de Almacenes e Inventarios de Vanguardia	Curso	9	1	1,200.00	1,200.00	Enero
14	4	AUTOCAD	Curso	24	6	1,500.00	9,000.00	Enero
15	4	Control Gubernamental	Curso	21	1	1,500.00	1,500.00	Enero
16	4	Derecho Laboral	Diplomado	40	1	5,000.00	5,000.00	Febrero
17	4	Diplomado de Especialización en Contrataciones del Estado	Diplomado	40	4	2,500.00	10,000.00	Febrero
18	4	English Conversation	Curso	40	5	2,100.00	10,500.00	Marzo
19	4	Evaluación de Desempeño por Competencias	Curso	24	5	1,500.00	7,500.00	Marzo
20	4	Excel Avanzado	Curso	21	9	1,200.00	10,800.00	Marzo
21	4	Gestión de Compras	Curso	50	20	1,998.75	39,975.00	Abril
22	4	Gestión por Procesos	Curso	24	6	1,800.00	10,800.00	Abril
23	4	Gestión Pública	Curso	30	34	325.00	11,050.00	Mayo
24	4	Gestión TI	Curso	36	9	1,100.00	9,900.00	Mayo
25	4	Google Earth	Curso	15	6	900.00	5,400.00	Mayo
26	4	Impuesto a la Renta	Curso	12	8	800.00	6,400.00	Junio
27	4	Inglés Intermedio	Curso	40	15	1,000.00	15,000.00	Junio
28	4	Inteligencia Emocional	Taller	9	13	700.00	9,100.00	Julio
29	4	Ley N° 27806: Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Curso-Taller	9	12	910.00	10,920.00	Julio
30	4	Ley N° 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General	Curso-Taller	9	12	910.00	10,920.00	Julio
31	4	MS Project	Curso	21	11	950.00	10,450.00	Julio



32	4	Nuevo Código Procesal Penal	Curso	15	2	1,872.65	3,745.30	Agosto
33	4	Office 2010 (Excel, Word, Power Point) Nivel Intermedio	Curso	21	31	950.00	29,450.00	Agosto
34	4	Ortografía y Redacción	Curso-Taller	12	10	750.00	7,500.00	Agosto
35	4	Producción y realización audiovisual para televisión digital	Curso	30	1	4,400.00	4,400.00	Setiembre
36	4	Programación	Curso	21	4	2,700.00	10,800.00	Setiembre
37	4	Redacción de Informes y Ortografía	Curso-Taller	12	50	220.00	11,000.00	Setiembre
38	4	Redes y Comunicaciones	Curso	24	3	2,900.00	8,700.00	Setiembre
39	4	Regulación Económica y Financiera de Proyectos de Inversión	Curso	21	3	3,000.00	9,000.00	Octubre
40	4	Seguridad y Defensa Nacional	Curso	50	3	3,500.00	10,500.00	Octubre
41	4	SIAF-SP	Curso	9	13	850.00	11,050.00	Noviembre
42	4	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Charla	2	400	27.75	11,100.00	Noviembre
43	4	Soporte Técnico - Informática	Curso	30	4	2,000.00	8,000.00	Noviembre
44	4	Trabajo en Equipo y Comunicación Organizacional	Taller	9	45	245.00	11,025.00	Noviembre
45	4	Valores éticos y anticorrupción	Taller	3	400	27.00	10,800.00	Diciembre
		Subtotal Cursos Programados		1050	1197	79,336.15	444,836.30	
		Subtotal Cursos No Programados					239,528.70	
		Total General					684,362.00	



[Handwritten signature]



FORMATO N°2

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA CAPACITACIÓN - PDP 2013			
NOMBRE DEL SERVIDOR/A:			
UNIDAD ORGÁNICA:			
NOMBRE DEL EVALUADOR/A: (*)			
ACCIÓN DE CAPACITACIÓN:			
FECHA DE INICIO:		FECHA DE TÉRMINO:	
		CALIFICACIÓN	
N°	ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1	Aplica los conocimientos adquiridos.		
2	Comparte los conocimientos obtenidos		
3	Mejóro su desempeño laboral con la adquisición de nuevos conocimientos		
Marque con una aspa (X) la calificación que considere la más adecuada; en el caso de que la respuesta sea negativa explicar porqué.			
Comentarios y/o Recomendaciones:			

(*) Jefe Inmediato.



Firma y sello del Jefe Inmediato

FORMATO N°3

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Nombre de la Capacitación:		
Entidad Organizadora:		
Expositor:		
Fecha de Inicio:	Fecha de término:	Duración horas:

Marque con (X) la calificación que considere la más adecuada. En caso de que alguno no aplique a la capacitación, no contestar.

Detalle		Insatisfecho	Medianamente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
RESPECTO A LA CAPACITACIÓN					
1	Cumplimiento de los objetivos de la capacitación				
2	Temario desarrollado				
3	Cumplimiento de expectativas				
4	Unidad práctica de lo aprendido en sus labores diarias				
RESPECTO AL EXPOSITOR					
1	Dominio del tema				
2	Claridad al exponer				
3	Realizó ejercicio, dinámicas y/u otras actividades durante la capacitación				
4	Predisposición para resolver dudas y consultas				
5	Generación de interés en los participantes para profundizar los temas.				
RESPECTO A LA LOGÍSTICA					
1	Lugar de capacitación con infraestructura adecuada				
2	Equipos empleados (proyector, video, computadora, aire acondicionado, otros)				

Comentarios y/o Recomendaciones:

Su opinión es importante para el mejoramiento de las acciones de capacitación. Muchas gracias.

