



MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

ES COPIA AUTENTICADA

JORGE HERBOSO PÉREZ COSTA
Secretaría General
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

Resolución Ministerial No. 101-2016-MEM/DM

Lima, - 9 MAR. 2016

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N°30057 Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establecen nuevas reglas sobre capacitación y desarrollo del personal civil;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, denominada "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 Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP), que comprende actividades de capacitación para su personal, así como la conformación de un Comité para la Elaboración del PDP Quinquenal;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 315-2011-MEM/DM, se aprobó la conformación del Comité de Desarrollo de las Personas – PDP, para la Elaboración del referido Plan a que se refiere la precitada Directiva, siendo que la vigencia del referido Comité ha sido ampliada por tres (03) años adicionales, conforme a la Resolución Ministerial N° 532-2014-MEM/DM;

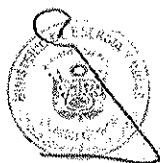
Que, mediante Resolución Ministerial N° 433-2011-MEM/DM, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Energía y Minas;

Que, en ese sentido, y en atención a lo acordado mediante Actas de Sesión N° 001 y 002-2015CPDP del Comité de Desarrollo de las Personas – PDP, la Oficina de Personal ha elaborado el proyecto de PDP Anualizado para el año 2016, el mismo que ha sido objeto de revisión y visación por los miembros del Comité antes referido, por lo que se requiere de su aprobación por el Titular de la entidad, conforme al literal d) del numeral 6.2 y sección VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Energía y Minas aprobada por Decreto Ley N° 25962 y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2007-EM, modificado por los Decretos Supremos N° 026-2010-EM, 030-2013-EM y 025-2013-EM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para el año 2016, para el personal designado, nombrado y con contrato administrativo de servicios (CAS) del Ministerio de Energía y Minas, que se adjunta en Anexo y forma parte de la presente Resolución.



J-2853-16



PERU

Ministerio de
de Energía y Minas

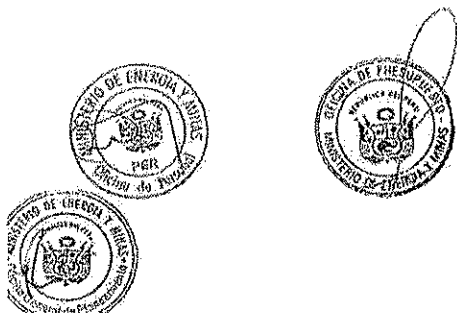
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

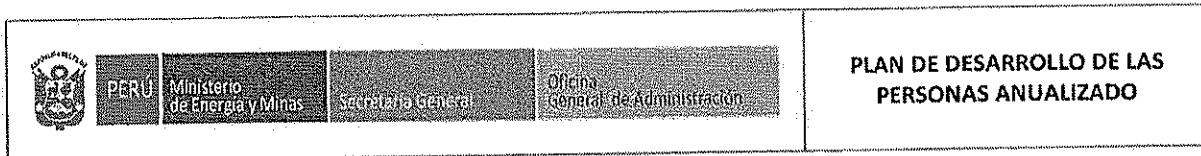
2016



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 Determinación de las necesidades de Capacitación - Evaluación	04
2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.	04
2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación.	05
2.3 Acciones de verificación	06
III Capacitación	06
3.1 Eventos de Capacitación	06
3.2 Modalidad de Capacitación	07
3.3 Población Beneficiaria de la Capacitación	07
3.4 Financiamiento	07
IV Metas de Capacitación y Evaluación	07
4.1 Metas de capacitación	07
4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	08
ANEXOS	
Cuadro 01: Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – 2016.	09-17
Cuadro 02: Presupuesto Institucional de Apertura – PIA de las Unidades Ejecutoras 001 y 005.	18-20





Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 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.

Alcance

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 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°005-90-PCM; la Unidad Ejecutora 05, 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", de ambas ejecutoras.

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 2016.

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) Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- d) Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- e) Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2016.
- f) Ley N° 30057: que aprueba la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM.
- g) Decreto Legislativo N°1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- h) Decreto Supremo N°009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- i) Decreto Legislativo N°1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, su reglamento aprobado por el Decreto Supremo No.075-2008-PCM 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.
- j) 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".
- k) Resolución Ministerial N°433-2011 que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas del MEM.
- l) 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.
- m) Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.





- n) Resolución Ministerial N° 160-2013-MEM-DM que aprueba el Reglamento de Capacitación de los Trabajadores del Ministerio de Energía y Minas.
- o) Resolución Ministerial N°532-2014-MEM/DM que aprueba la ampliación por única vez por un periodo adicional de tres (3) años la vigencia del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP.

Vigencia

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016, comprende del mes de Enero a Diciembre 2016.

I. Aspectos Generales

1.1 Misión Institucional

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. Determinación de las necesidades de Capacitación - Evaluación

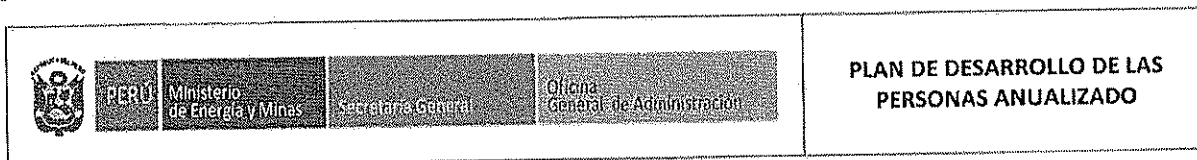
2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El 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 orientados a mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

La detección de las necesidades de capacitación, es el proceso sistemático de recolección de datos para determinar y priorizar los eventos que contribuyan a reducir las brechas y dar una óptima eficiencia en el rendimiento de las labores.

La metodología empleada para este fin se sustenta en los dos (2) cuestionarios sobre necesidades de capacitación para el puesto de trabajo. La primera consulta es dirigida al trabajador como ocupante del puesto de trabajo, el que constantemente evalúa sus necesidades para el mejor





desempeño. La segunda consulta es dirigida a los Directores, quienes, por su visión general de las áreas y la programación de las tareas, constantemente están evaluando las necesidades de capacitación.

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 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 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.

El PDP anualizado que se propone para el 2016 se resume en lo siguiente:

RESUMEN			
OBJETIVO	CANTIDAD DE EVENTOS	No. PARTICIP.	COSTO TOTAL ESTIMADO
PEI No. 1	30	150	S/ 84,000.00
PEI No. 2	13	65	S/ 91,000.00
PEI No. 3	20	144	S/ 127,000.00
PEI No. 4	42	310	S/ 282,000.00
GEST.ADM(*)	2	60	S/ 18,000.00
CAP.GENER(*)	9	1295	S/ 90,000.00
CAP. CSST(*)	4	600	S/ 28,000.00
TOTAL	120	2624	S/ 720,000.00
PEI No. 1 D	18	90	S/ 108,000.00 (**)

(*) Relacionadas con el objetivo del PEI N° 4

(**) Costo asumido por DGER





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, de ser necesario.

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.
- Evaluación de reacción: Al finalizar cada actividad de capacitación, el trabajador evaluará la calidad de la capacitación recibida.

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 2016, 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 2016.

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

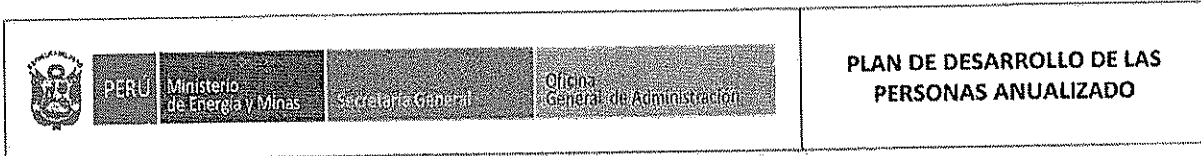
III. Capacitación

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 año 2016, 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 describe en el Cuadro N°01. Para lo cual se ha tomado en cuenta





los niveles indicados en el numeral 5.3.1 de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP:

- 1 **Orientación:** tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en corto plazo.
- 2 **Preventivo y Correctivo:** orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo.
- 3 **Desarrollo:** orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo.

En cumplimiento de la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, se está incluyendo dentro del PDPA el programa de capacitación, inducción y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se están considerando eventos relacionados al cumplimiento de las Políticas Nacionales, desarrollo de capacidades en temas de corrupción, transparencia y fortalecimiento de los valores del trabajador; así como cursos de inducción y reinducción, que permitan la identificación del trabajador con la institución y la generación de su compromiso con el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos institucionales.

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 001 y 005, en un aproximado de 550 trabajadores.

3.4 Financiamiento

Para la realización del PDP Anualizado 2016, se tiene estimado un presupuesto de **Setecientos Veinte Mil y 00/100 Soles (S/720,000.00) para la Ejecutora 001 MEM Central y de Ciento Ocho Mil y 00/100 Soles (S/108,000.00) para la Ejecutora 005 MEM Dirección General de Electrificación Rural.** Dichos montos se encuentran previstos en el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA.

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 competencias para el ejercicio de la docencia 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 2016, serán bajo la modalidad de capacitación de formación, entendiéndose por esta la realización de cursos enmarcados dentro de los requerimientos de cada unidad orgánica.

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.





CUADRO No. 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - 2016

OBJETIVO 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, alineados a los objetivos institucionales.
- 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 del sector energético	Cantidad de Eventos	Costo Total Estimado
Que comprendan temas relacionados a procesos normativos relacionados a la competencia promotora y competencia concedente; así como procesos de gestión administrativa.	30	S/ 84,000.00

PEI-1-A.- DIRECCION GENERAL DE HIDROCARBUROS

EVENTO	No. Particip.	
1 EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE HIDROCARBUROS Y GAS	5	
2 REDACCIÓN DE INFORMES TÉCNICOS, TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN EN PÚBLICO, EXPOSICIÓN DE DISCURSOS	5	
3 FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES OPERATIVOS Y ESTRATÉGICOS	5	
4 GESTIÓN DE LA ENERGÍA (HIDROCARBUROS Y GAS NATURAL)	5	
5 GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS	5	
6 REGULACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS Y GESTIÓN PÚBLICA	5	COSTO DGH
TOTAL	30	S/ 42,000.00

PEI-1-B.- DIRECCION GENERAL DE ELECTRICIDAD

EVENTO	No. Particip.	
1 DERECHOS ELÉCTRICOS	5	
2 ENERGÍAS RENOVABLES	5	
3 MERCADOS ENERGÉTICOS	5	
4 ARCHIVO DOCUMENTAL	5	COSTO DGE
TOTAL	20	S/ 28,000.00

PEI-1-C.- DIRECCION GENERAL DE EFICIENCIA ENERGETICA

EVENTO	No. Particip.	
1 PLANEAMIENTO ENERGÉTICO	5	
2 ENERGÍAS RENOVABLES	5	COSTO DGEE
TOTAL	10	S/ 14,000.00





PEI-1-D.- DIRECCION GENERAL DE ELECTRIFICACION RURAL

EVENTO	No. Particip.	
1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS	5	
2 DIPLOMADOS ESPECIALIZADOS EN TEMAS VINCULADOS A LAS LABORES DE LA DGER	5	
3 COACHING, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, REDACCIÓN DE INFORMES	5	
4 FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN SOCIAL DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	5	
5 TARIFAS Y COSTOS DEL SERVICIO ELÉCTRICO	5	
6 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y USOS PRODUCTIVOS DE LA ELECTRICIDAD	5	
7 GESTIÓN DE PROYECTOS: FORTALECER CONCEPTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS	5	
8 LEY DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES; ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS	5	
9 DIRECTIVAS DEL SNIP: ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS	5	
10 DERECHO ADMINISTRATIVO: DIPLOMADO	5	
11 CONTRATACIÓN ESTATAL: DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN	5	
12 NORMATIVA DEL SNIP: DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN	5	
13 SISTEMA DE INVERSIÓN PÚBLICA - SNIP	5	
14 GEOLOGÍA Y GEOTÉCNICA APLICADA A LÍNEAS DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICAS	5	
15 CONTRATACIÓN ESTATAL: DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN	5	
16 SISTEMA NACIONAL DE CONTROL	5	
17 ADMINISTRACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS RRHH FRENTE AL TRÁNSITO A SERVIR	5	
18 ACTUALIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LOGÍSTICA, FINANCIERA Y PATRIMONIAL	5	
TOTAL	90	COSTO DGER S/ 108,000.00 <small>(costo asumido por DGER)</small>

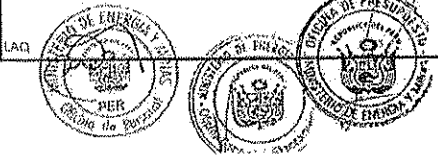
OBJETIVO DEL PEI N° 2

Promover el desarrollo sostenible y competitivo del sector minero, priorizando la inversión privada y fomentando las relaciones armoniosas entre las empresas del sector minero y la sociedad civil.

<p>Actividades generales de capacitación de la gestión de procesos del sector minero</p> <p>Que comprendan temas relacionados a procesos normativos relacionados con el sector minero, competencia promotora y concedente; así como procesos de gestión administrativa.</p>	<p>Cantidad de Eventos</p> <p>13</p>	<p>Costo Total Estimado</p> <p>S/ 91,000.00</p>
---	--------------------------------------	---

PEI-2-A.- DIRECCION GENERAL DE MINERÍA

EVENTO	No. Particip.	
1 PLAN DE MINADO	5	
2 NORMATIVA MINERA	5	
3 ACTUALIZACIÓN EN FORMALIZACIÓN MINERA	5	
4 DIPLOMADOS EN DERECHO PREDIAL	5	
5 DIPLOMADO EN DERECHO REGISTRAL Y NOTARIAL	5	
6 SEMINARIOS EN DERECHO ADMINISTRATIVO	5	
7 CURSOS DE IDIOMAS (INGLÉS, QUECHUA, ENTRE OTROS)	5	
8 NORMATIVA MINERA	5	
9 SISTEMA DE INFORMACIÓN	5	
10 DIPLOMADO SOBRE ADMINISTRACIÓN, ORGANIZACIÓN, PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	5	
11 PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS	5	
12 APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD EN MINERÍA	5	
13 MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y NUEVOS SISTEMAS PARA PROCESOS QUE NO CUENTEN CON ELLOS	5	
TOTAL	65	COSTO DGM S/ 91,000.00





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 capacitación de la gestión de procesos sobre asuntos ambientales
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

Cantidad de Eventos	Costo Total Estimado
20	S/ 127,000.00

PEI-3-A.- DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS AMBIENTALES MINEROS

EVENTO
1 ESPECIALIZACIÓN EN CRITERIOS DE EVALUACIÓN AMBIENTAL
2 ESPECIALIZACIÓN EN EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS MINEROS
3 RELACIONES COMUNITARIAS Y MANEJO DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES
4 COACHING Y LIDERAZGO
TOTAL

No. Particip.	COSTO DGAAM
5	
5	
5	
10	
25	S/ 28,000.00

PEI-3-B.- DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS AMBIENTALES ENERGETICOS

EVENTO
1 EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL
2 PROCESO DE CONSULTA PREVIA
3 NORMATIVIDAD AMBIENTAL
TOTAL

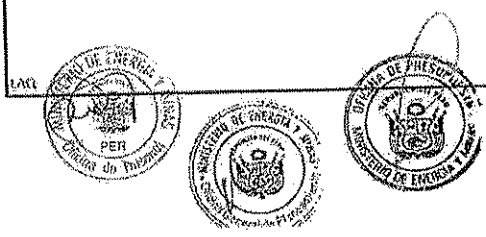
No. Particip.	COSTO DGAAE
5	
5	
5	
15	S/ 21,000.00

Actividades generales de capacitación de la gestión de procesos de Gestión Social
Que comprendan temas relacionados a procesos normativos relacionados con la gestión social, el cumplimiento de compromisos sociales; así como procesos de gestión administrativa.

PEI-3-C.- OFICINA GENERAL DE GESTIÓN SOCIAL

EVENTO
1 INSTRUMENTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL (EAE, AIA)
2 DERECHO MINERO Y MARCO NORMATIVO EN EL SECTOR MINERO
3 DERECHO AMBIENTAL, CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES, MARCO NORMATIVO, FORMACIÓN DE COMITÉS DE
4 ESTUDIOS DE IMPACTO ECONÓMICO, AMBIENTAL, SOCIAL Y CULTURAL
5 CONSULTA PREVIA EN EL PERÚ Y EXPERIENCIAS DE OTROS PAÍSES. PARTICIPACIÓN CIUDADANA
6 RELACIONES COMUNITARIAS, RESPONSABILIDAD SOCIAL, GERENCIA SOCIAL, DESARROLLO SOSTENIBLE E INVERSIÓN SOCIAL
7 PLAN DE CIERRE DE PROYECTOS MINERO ENERGÉTICOS, REASENTAMIENTO INVOLUNTARIO
8 COMUNICACIÓN CON POBLACIONES RURALES; METODOLOGÍAS PARA EL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN
9 GESTIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS SOCIALES, HERRAMIENTAS DE NEGOCIACIÓN
10 MANEJO DE LOS RECURSOS HÍDRICOS Y RECURSOS ENERGÉTICOS, MANEJO DE LOS FONDOS SOCIALES
PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA, INTELIGENCIA EMOCIONAL, FORMACIÓN DE CAPACITADORES
11 METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA PARA ADULTOS Y POBLACIONES RURALES
12 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PRESUPUESTO PÚBLICO Y CONTRATACIONES DEL ESTADO
13 REDACCIÓN EFICAZ, IDIOMAS (QUECHUA GUSQUEÑO) PRESENTACIONES EN PREZI
TOTAL

No. Particip.	COSTO OGGS
8	
8	
8	
8	
8	
8	
8	
8	
8	
8	
8	
8	
104	S/ 78,000.00





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 capacitación de la gestión de procesos de Sistemas Administrativos, Jurídicos, Planeamiento, Inversiones e Informática que comprendan tomas relacionados a Gestión de Recursos Humanos, Gestión Financiera y Tesorería, Gestión Logística, Gestión Informática, Órgano de Control Institucional, Gestión de Planeamiento, Inversiones, Presupuestal, Descentralización y Racionalización; Defensa Nacional, Oficina de Administración Documentaria y Archivo Central, Gestión Administrativa, programa de capacitación, inducción y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo, Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias genéricas

Cantidad de Eventos	Costo Total Estimado
60	S/ 418,000.00

PEI-4 - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

EVENTO	No. Particip.	
1 AUDITORÍA A LA INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA	6	
2 GESTIÓN GUBERNAMENTAL	5	
3 PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	5	COSTO OGA
TOTAL	16	S/ 18,000.00

PEI-4-A.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EVENTO	No. Particip.	
1 ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS	6	
2 DERECHO LABORAL	6	
3 ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS Y ELABORACIÓN DE REPORTES	6	
4 PRESENTACIONES EFICACES	15	
5 ATENCIÓN AL CLIENTE	15	
6 ORATORIA	15	COSTO OPER
TOTAL	63	S/ 36,000.00

PEI-4-B.- GESTIÓN FINANCIERA Y TESORERIA

EVENTO	No. Particip.	
1 CONOCIMIENTOS DE SIAF	8	
2 TALLERES DE ELABORACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	8	
3 CONOCIMIENTOS DE APLICACIÓN NORMATIVA GUBERNAMENTAL	8	COSTO OFIN
TOTAL	24	S/ 18,000.00

PEI-4-C.- GESTIÓN LOGÍSTICA

EVENTO	No. Particip.	
1 ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	10	
2 CLASIFICADORES PRESUPUESTALES DE GASTO GUBERNAMENTAL	10	
3 CONTROL DE BIENES, SEGUROS PATRIMONIALES Y STOCK DE ALMACEN	10	COSTO LOG
TOTAL	30	S/ 18,000.00

PEI-4-D.- GESTIÓN INFORMÁTICA

EVENTO	No. Particip.	
1 ADMINISTRACIÓN DE REDES Y SERVIDORES	5	
2 ITIL V3 FOUNDATIONS	5	
3 GESTIÓN DE PROCESOS	5	COSTO INF
TOTAL	15	S/ 18,000.00





PEI-4-E.- ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

EVENTO		No. Particip.	
1	GESTIÓN EN HIDROCARBUROS Y DERECHO	4	COSTO OCI
2	GESTIÓN EN MINERÍA Y DERECHO	4	
3	GESTIÓN EN ELECTRICIDAD Y DERECHO	4	
TOTAL		12	S/ 21,000.00

PEI-4-F.- GESTIÓN PLANEAMIENTO, INVERSIONES, PRESUPUESTAL, DESCENTRALIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN

EVENTO		No. Particip.	
1	POLÍTICAS PÚBLICAS Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	6	COSTO OGP
2	DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PROCESOS	6	
3	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA (OGP + PRESUPUESTO)	6	
	OFICINA DE PRESUPUESTO	6	
1	GESTIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS	6	
2	NORMATIVIDAD PRESUPUESTAL: ACTUALIZACIÓN	6	
3	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA - SIAF (PRESUP+OFIN)	6	
TOTAL		36	S/ 42,000.00

PEI-4-G.- DEFENSA NACIONAL

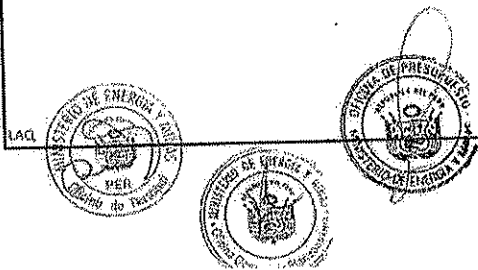
EVENTO		No. Particip.	
1	1.- DEFENSA Y DERECHO NACIONAL	4	COSTO DEF
2	2.- IDENTIFICACION DE PELIGROS (IPER)	4	
3	5.- SISTEMAS DE INFORMACION GEOREFERENCIAL	4	
TOTAL		12	S/ 21,000.00

PEI-4-H.- OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA Y ARCHIVO CENTRAL

EVENTO		No. Particip.	
1	SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS (EXCEL I-A)	10	COSTO OADAC
2	DIPLOMADOS EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, SISTEMAS DE ARCHIVOS Y TECNOLOGÍAS	10	
3	MANEJO DE LASER FICHE, LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, DIGITALIZACIÓN	10	
TOTAL		30	S/ 21,000.00

PEI-4-I.- OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y COMUNICACIONES

EVENTO		No. Particip.	
1	EDICIÓN FOTOGRÁFICA PARA PERIODISTAS Y PRESENTACIONES DE ALTO IMPACTO	6	COSTO IMAGEN
2	COMMUNITY MANAGER; NUEVAS TENDENCIAS EN REDES SOCIALES	6	
3	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS	6	
TOTAL		18	S/ 21,000.00



E-2853-16



PEI-4-J.- OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

EVENTO	No. Particip.	
1 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	5	
2 GESTIÓN POR PROCESOS	5	
3 APP'S Y CONTRATOS DE CONCESIONES	5	COSTO OGI
TOTAL	15	S/ 21,000.00

PEI-4-K.- PROCURADURÍA

EVENTO	No. Particip.	
1 DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL	4	
2 DERECHO DE LA ENERGÍA, GAS, MEDIO AMBIENTE	4	
3 ARBITRAJE	4	COSTO PRO
TOTAL	12	S/ 21,000.00

PEI-4-L.- CONSEJO DE MINERÍA

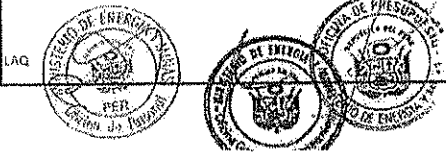
EVENTO	No. Particip.	
1 LEGISLACIÓN MINERA Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS: DIPLOMADO	4	
2 SISTEMAS DE INFORMACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN: CURSOS	4	
3 PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS: TALLERES Y CURSOS	4	COSTO CM
TOTAL	12	S/ 21,000.00

PEI-4-M.- GESTIÓN ADMINISTRATIVA

EVENTO	No. Particip.	
1 LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	30	
2 LEY DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO	30	TOTAL GADM
TOTAL	60	S/ 21,000.00

PEI-4-N.- DESARROLLO DE EVENTOS - MODALIDAD CAPACITACION GENERICA

EVENTO	No. Particip.	
1 ACTOS PREPARATORIOS EN LEY DE CONTRATACIONES; COORD. ADM.	80	
2 TOMA DE DECISIONES Y TRABAJO EN EQUIPO. COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO	40	
3 CLIMA ORGANIZACIONAL. MANEJO DE CONFLICTOS - TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	30	
4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. BALANCED SCORECARD. COACHING	30	
5 FORTALECIMIENTO DE VALORES ÉTICOS, ANTICORRUPCIÓN	30	
6 ACTUALIZACIÓN EN SISTEMAS INFORMÁTICOS Y MICROSOFT OFFICE	250	
7 IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	550	
8 SISTEMA DE CONTROL INTERNO	35	
9 LECTURA VELOZ	250	TOT. GENÉRICA
TOTAL	1295	S/ 72,000.00
EVENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO	600	TOT. CSST
TOTAL	1895	S/ 28,000.00





RESUMEN

OBJETIVO	CANTIDAD DE EVENTOS	No. PARTICIP.	COSTO TOTAL ESTIMADO
PEI No. 1	30	150	S/ 84,000.00
PEI No. 2	13	65	S/ 91,000.00
PEI No. 3	20	144	S/ 127,000.00
PEI No. 4	45	187	S/ 282,000.00
GEST.ADM*	2	60	S/ 18,000.00
CAP.GENER*	9	1295	S/ 90,000.00
CAP. CSST*	4	600	S/28,000.00
TOTAL	123	2501	S/ 720,000.00
PEI No. 1 D	18	90	S/ 108,000.00 **

(*) Relacionadas con el objetivo del PEI N° 4
 (**) Costo asumido por DGER

