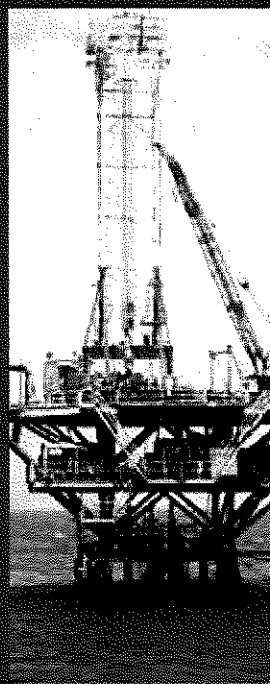
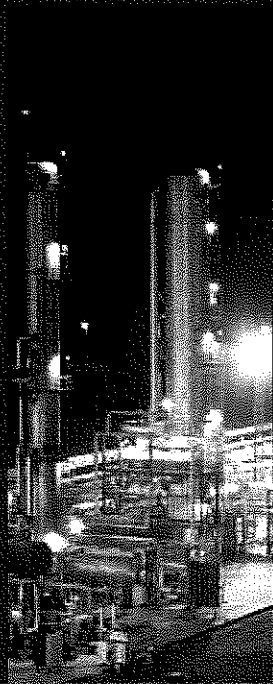


PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2016





INDICE

Contenido

| | |
|--|----|
| 1.- Presentación..... | 3 |
| 1.1.- Antecedentes generales..... | 3 |
| 2.- Proceso de formulación del plan de capacitación | 5 |
| 2.1.- Distribución referencial del presupuesto entre programas | 5 |
| 2.2.- Proceso del DNC..... | 6 |
| 2.3.- Consolidación, análisis y validación de necesidades de capacitación | 7 |
| 2.3.1.- Programa Estratégico Institucional..... | 7 |
| 2.3.1.1.- Detalle presupuestal y actividades..... | 8 |
| 2.3.2.- Programa Modelo de Excelencia de la Gestión (MEG) | 9 |
| 2.3.2.1.- Detalle presupuestal y actividades..... | 9 |
| 2.3.3.- Programa Técnico Funcional | 10 |
| 2.3.3.1.- Detalle presupuestal..... | 10 |
| 2.3.4.- Programa de Gestión y Soporte | 12 |
| 2.3.4.1.- Detalle presupuestal y actividades..... | 12 |
| 2.4.- Proceso de elaboración del Plan de Capacitación 2016..... | 13 |
| 3.- Definición de mecanismos de evaluación de las actividades de capacitación en tres dimensiones | 14 |
| 3.1.- Nivel I: Reacción y Satisfacción de los participantes en las actividades de capacitación..... | 14 |
| 3.2.- Nivel II: Medición de niveles de aprendizaje de los trabajadores que participaron en los cursos | 15 |
| 3.3.- Nivel III: Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación en el puesto de trabajo | 15 |
| 4.- Anexos | 16 |



1.- Presentación

Este documento presenta los lineamientos que enmarcarán la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades de capacitación que se realizarán durante el año 2016, de acuerdo a lo obtenido en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

Es importante señalar que los antecedentes que se informan más adelante corresponden al resultado del trabajo del equipo de Talento Humano en conjunto con las diversas Gerencias/Oficinas de la Institución.

De esta forma, el presente Plan de Capacitación 2016 integra la propuesta de las diversas Gerencias/Oficinas de la institución recopilado conjuntamente con el equipo de Talento Humano encargado de capacitación y desarrollo.

1.1.- Antecedentes generales

Para el presente año 2016 el presupuesto asignado para capacitación es de S/1,115,000.

CUADRO N°1: Información presupuesto asignado

| Información planificada año 2016 | Dato |
|---|---------------|
| 1.1) Presupuesto total aprobado para financiar actividades de capacitación. | S/. 1,115,000 |

El proceso de capacitación en general se basa en principios, los cuales se detallan a continuación:

Gráfico N° 1: Principios a ser considerados en la elaboración del Plan de Capacitación

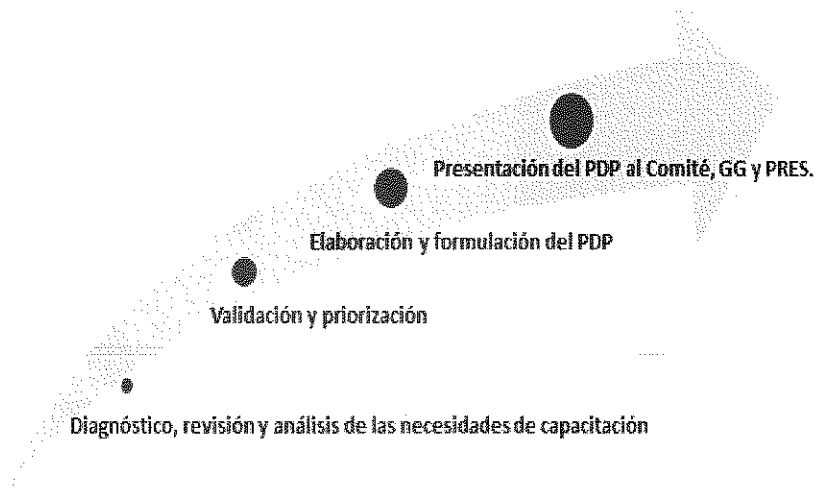


- **Transparencia:** Las acciones de capacitación serán difundidas a nivel institucional.
- **Equidad:** Las acciones de capacitación serán otorgadas al personal de manera imparcial y de acuerdo al perfil de puesto o necesidades de la institución.
- **Celeridad:** Los requerimientos de capacitación son atendidos con prontitud.
- **Participación:** El plan de capacitación se realiza en conjunto con el personal directivo, asesores y/o jefes de unidad y división.
- **Excelencia:** Se ofrecen capacitaciones de calidad, otorgadas por formadores y/o casa de estudios de prestigio.

2.- Proceso de formulación del plan de capacitación

Para la elaboración del presente plan se han desarrollado las siguientes actividades:

Gráfico N°2: Actividades para el desarrollo del Plan de Capacitación



2.1.- Distribución referencial del presupuesto entre programas

Las necesidades de capacitación dan origen a la identificación de los programas de capacitación lo cual a su vez conllevan a la distribución referencial del presupuesto.

Gráfico N°3: Agrupación de necesidades de capacitación

| Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2016 | | | |
|---|--|----------------------------|-------------------------------|
| Programa Estratégico Institucional (PEI) | Modelo de Excelencia de la Gestión (MEG) | Programa Técnico Funcional | Programa de Gestión y Soporte |
| Necesidades estratégicas | Necesidades de Gestión | Necesidades de Operación | Necesidades de Soporte |

Para el presente plan de capacitación se han identificado cuatro programas a desarrollar en el presente ejercicio y se ha efectuado la siguiente distribución referencial:

Cuadro N° 2: Distribución referencial del presupuesto por programas

| | DESARROLLO DE PROGRAMAS: | 2016 | |
|---|------------------------------------|------------------|------------|
| | | S/. | % |
| 1 | PROGRAMA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL | 447,350 | 40 |
| 2 | MODELO DE EXCELENCIA DE LA GESTIÓN | 171,900 | 15 |
| 3 | PROGRAMA TÉCNICO FUNCIONAL | 475,000 | 43 |
| 4 | PROGRAMA DE SOPORTE | 20,750 | 2 |
| | TOTAL PRESUPUESTADO | 1,115,000 | 100 |

2.2.- Proceso del DNC

En el diseño del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) se ha utilizado como información principal los objetivos estratégicos del Osinergmin para los próximos años (Plan Estratégico 2015-2021) y el perfil de competencias del personal, los cuales unidos a otras herramientas de información dan como resultado la identificación de necesidades de capacitación; dichas herramientas utilizadas en el DNC se indican a continuación:

- Plan estratégico del Osinergmin.
- Metas de las Gerencias/ Oficinas.
- Informes de auditorías internas.
- Perfil de competencias de los puestos.

Teniendo en cuenta toda esta información a utilizar, se diseñó el formato adecuado para la identificación de las necesidades de capacitación enmarcadas en el programa Técnico Funcional, el cual presentamos a continuación:

Cuadro N° 3: Formato DNC

| N° Orden | Objetivo estratégico | Tema de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de Capacitación | | N°s de participantes | Nombres participantes | Monto (S/.) | Año | Mes Prog | Institución capacitadora sugerida | Persona de contacto para la ejecución de la capacitación | Gerencia/ Oficina |
|----------|----------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|------|----------------------|-----------------------|-------------|-----|----------|-----------------------------------|--|-------------------|
| | | | | | Int. | Ext. | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

2.3.- Consolidación, análisis y validación de necesidades de capacitación

Una vez recolectadas todas las necesidades de capacitación, se procedió a analizar y validar dichas necesidades. A continuación se presenta el detalle de los programas a trabajar:

2.3.1.- Programa Estratégico Institucional

Este programa tiene como objetivo atender las necesidades de capacitación alineadas a los objetivos estratégicos del Osinergmin, los cuales se encuentran en el Plan Estratégico 2015-2021. Asimismo, cabe resaltar que el Programa Estratégico Institucional, tiene como objetivo entrenar a los Gerentes, Jefes y líderes de equipos, en recursos y estrategias que faciliten el trabajo en equipo optimizando el rendimiento hacia la consecución del objetivo en función de la institución. Se pretende facilitar herramientas para manejar situaciones conflictivas favoreciendo así una imagen de autoeficacia y satisfacción personal, además de desarrollar en ellos una serie de habilidades imprescindibles en la gestión diaria de la institución y su equipo de trabajo que lo conforma.

El proceso de identificación de las actividades de capacitación referidas en este programa se utilizan de soporte al plan estratégico de la institución.

2.3.1.1.- Detalle presupuestal y actividades

Para el desarrollo del programa se contempla la siguiente distribución referencial del presupuesto por actividades:

Cuadro N° 4: Presupuesto Programa Estratégico Institucional-primera prioridad *

| Capacitaciones Estratégicas Institucionales | S/. |
|---|----------------|
| 1.- Desafío adaptativo, taller de liderazgo y autoridad | 23,100 |
| 2.- Taller: Cultura organizacional como sistema, gestión del cambio | 23,100 |
| 3.- Negociación | 11,500 |
| 4.- Resolución de conflictos | 11,500 |
| 5.- Habilidades directivas y jefaturales | 25,500 |
| 6.- Media Training | 29,000 |
| 7.- Procedimiento Administrativo General | 23,100 |
| 8.- Procedimiento Administrativo Sancionador | 11,550 |
| 9.- Administración Pública | 23,000 |
| 10.- Gestión de Proyectos | 23,000 |
| 11.- Regulación Energética y Minera | -- |
| 12. – Inglés | 243,000 |
| Total | 447,350 |

* El detalle de las actividades del programa PEI de 1era. prioridad figura en el anexo 1

2.3.2.- Programa Modelo de Excelencia de la Gestión (MEG)

Tiene como objetivo atender las necesidades de capacitación propuestas por la Secretaría Ejecutiva del Programa del Sistema Integrado de Gestión con la finalidad de cultivar y fortalecer nuestras políticas de calidad.

2.3.2.1- Detalle presupuestal y actividades

Para el desarrollo del programa se contempla la siguiente distribución presupuestal:

Cuadro N°6: Presupuesto Programa MEG **

| Capacitaciones del Modelo de Excelencia en la Gestión (MEG) | S/. |
|---|----------------|
| 1.- Sistema Integrado de Gestión (SIG) | 14,445 |
| 2.- Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) | 31,040 |
| 3.- Sistema de Gestión Ambiental (SGA) | 10,830 |
| 3.- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGI) | 15,280 |
| 4.- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGS) | 88,755 |
| 5.- Sistema de Control Interno | 11,550 |
| Total Programa MEG | 171,900 |

** El detalle de las actividades del programa MEG figura en el anexo 2.



2.3.3.- Programa Técnico Funcional

Tiene como objetivo atender las necesidades de capacitación de cada Gerencia/Oficina ya sea en temas técnicos específicos o en habilidades/destrezas.

2.3.3.1.- Detalle presupuestal

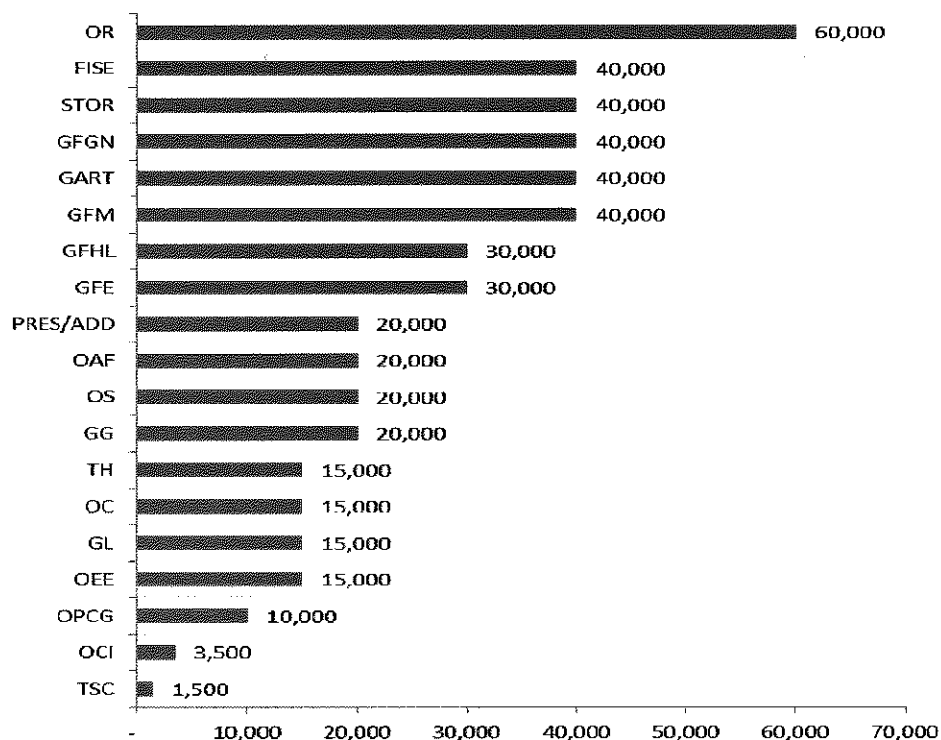
Teniendo un monto base presupuestado para el desarrollo del programa de S/475,000 nuevos soles, se realizó la distribución referencial para cada Gerencia/Oficina, en función del histórico del presupuesto ejecutado en años anteriores. Dicho monto referencial fue alcanzado a cada Gerencia/Oficina para que puedan trabajar las necesidades de capacitación de sus áreas en base al monto referencial.

Al recopilar con las Gerencias/Oficinas las actividades de capacitación y plasmar dichas propuestas en el plan de capacitación, se identificaron que en mucho de los casos el total de las actividades de capacitación sobrepasaban el monto referencial establecido por cada Gerencia/Oficina.

Por este motivo, se procedió a priorizar las necesidades de capacitación, estableciendo primera y segunda prioridad. Las primeras se encuentran dentro del marco presupuestal, mientras que las de segunda prioridad estarán sujetas a nivel de ejecución y disponibilidad presupuestal. Estas últimas también servirán como oportunidad de cambio en caso que una actividad categorizada como primera prioridad no se logre ejecutar.

Cuadro N° 7: Distribución presupuestal Programa Técnico Funcional por áreas - primera prioridad *

| Gerencia/ Oficina | Presupuesto S/. |
|-------------------|-----------------|
| OR | 60,000 |
| FISE | 40,000 |
| STOR | 40,000 |
| GFGN | 40,000 |
| GART | 40,000 |
| GFM | 40,000 |
| GFHL | 30,000 |
| GFE | 30,000 |
| PRES/ADD | 20,000 |
| OAF | 20,000 |
| OS | 20,000 |
| GG | 20,000 |
| TH | 15,000 |
| OC | 15,000 |
| GL | 15,000 |
| OEE | 15,000 |
| OPCG | 10,000 |
| OCI | 3,500 |
| TSC | 1,500 |
| Total | 475,000 |



Cuadro N° 8: Distribución presupuestal Técnico Funcional - segunda prioridad *

| Gerencias/ Oficinas | Presupuesto S/. |
|---------------------|-----------------|
| GFGN | 10,000 |
| GFM | 10,000 |
| GFE | 57,078 |
| OR | 20,000 |
| STOR | 10,000 |
| GART | 47,500 |
| FISE | 34,500 |
| OAF | 84,000 |
| OS | 10,000 |
| OC | 5,000 |
| GFHL | 5,000 |
| Total | 293,078 |

* El detalle de las actividades del programa Técnico Funcional de primera y segunda prioridad figuran en el anexo 3.

2.3.4.- Programa de Gestión y Soporte

Este programa está orientado a fortalecer y elevar los niveles de desarrollo de competencias del personal, acorde con las actividades complementarias de cada puesto definidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF). Además se atiende las necesidades de capacitación común o similar que se han identificado según las demandas de las diversas gerencias u oficinas.

2.3.4.1.- Detalle presupuestal y actividades

Para el desarrollo del programa se contempla la siguiente distribución presupuestal por actividad:

Cuadro N°9: Presupuesto del Programa de Soporte – primera prioridad *

| Capacitaciones de Soporte | Sl. |
|--|---------------|
| 1.- Actualización de la Ley de Contrataciones del Estado | 20,750 |
| 2.- Formulación de metas | --- |
| 3.- Actualización en sistemas ERP | --- |
| Total Programa de Gestión y Soporte – primera prioridad | 20,750 |

* El detalle de las actividades del programa de Gestión y Soporte de primera prioridad figura en el anexo 4.

Adicionalmente, se identificaron actividades de capacitación que sobrepasaban al presupuesto asignado, las cuales se detallan en el siguiente cuadro y se encontrarán sujetas al nivel de ejecución y disponibilidad presupuestal:

Cuadro N°10: Presupuesto del Programa de Soporte – segunda prioridad *

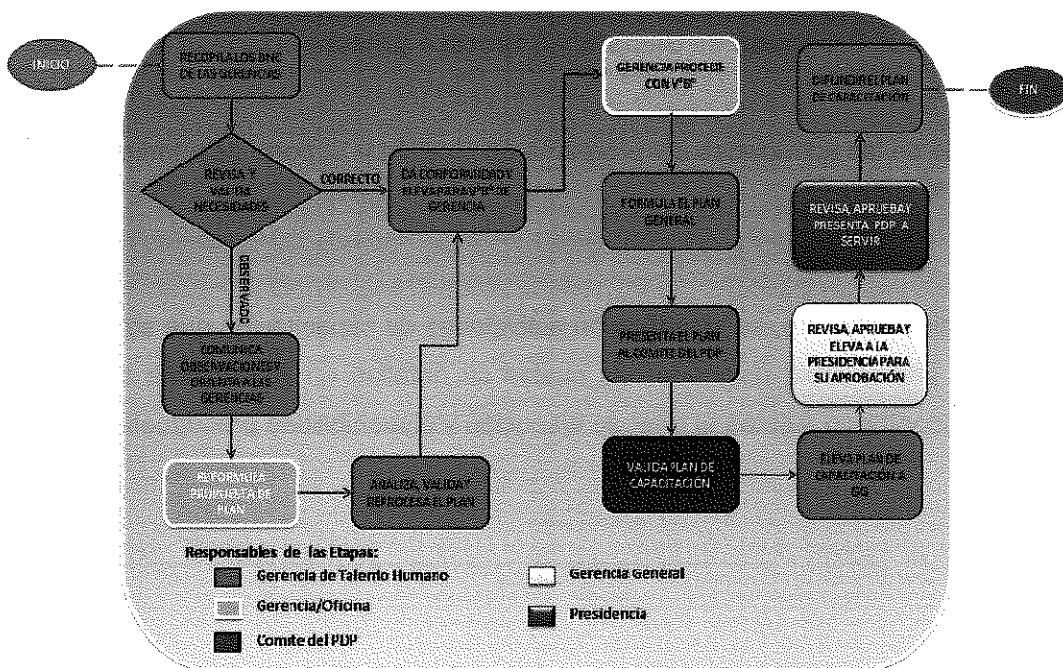
| Capacitaciones de Soporte | S/. |
|--|---------------|
| 1.- Ley de Transparencia y acceso a la información pública | 11,550 |
| 2.- Ley de protección de datos personales | 11,550 |
| Total Programa de Soporte – segunda prioridad | 23,100 |

* El detalle de las actividades del programa de Soporte de segunda prioridad figura en el anexo 4.

2.4.- Proceso de elaboración del Plan de Capacitación 2016

A continuación se presenta de manera gráfica el flujo de actividades e interacción entre las partes que han intervenido en la elaboración del presente Plan de Capacitación:

Gráfico N°4: Proceso de elaboración del Plan de Capacitación 2016





3.- Definición de mecanismos de evaluación de las actividades de capacitación en tres dimensiones

Las actividades contempladas en el presente Plan de Capacitación obedecen a la metodología de evaluación en tres niveles distintos, cada uno con una complejidad mayor que el otro anterior: Nivel I – Reacción y Satisfacción de los participantes, Nivel II – Aprendizaje, y Nivel III – Aplicación de lo aprendido.

3.1.- Nivel I: Reacción y Satisfacción de los participantes en las actividades de capacitación

Para determinar el grado de reacción y satisfacción de los participantes en los cursos de capacitación, después de cada actividad, se aplicará un cuestionario denominado: "**Encuesta de Evaluación y Satisfacción del Participante**", a través de la cual se requerirá información asociada a los siguientes ámbitos:

- 1.- Aplicabilidad de la capacitación
- 2.- Expositor
- 3.- Metodología utilizada por el expositor
- 4.- Evaluación del lugar donde se brindó la capacitación y servicios recibidos
- 5.- Calificación de la organización del evento

Por último, cabe destacar que los participantes tienen la posibilidad de sugerir mejoras al sistema de capacitación.

La encuesta "**Encuesta de Evaluación y Satisfacción del Participante**" se muestra en el anexo 5.

| Código | Descripción | Indicador Meta |
|---------|---|----------------|
| 5.1.R.1 | Evaluación y Satisfacción de los participantes en programas de capacitación (Nivel 1) | 85% |



3.2.- Nivel II: Medición de niveles de aprendizaje de los trabajadores que participaron en los cursos

Tiene como objetivo medir el nivel de aprendizaje adquirido en una capacitación; por lo que se aplica la evaluación de conocimientos al inicio y término de la formación con la intención de verificar dicho nivel. Un ejemplo de evaluación de aprendizaje se adjunta en el anexo 6.

| Código | Descripción | Indicador Meta |
|---------|-----------------------------------|------------------------|
| 5.1.R.2 | Mejora en pruebas de conocimiento | Nota mínima: 15 puntos |

3.3.- Nivel III: Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación en el puesto de trabajo

Luego que una persona asista a una actividad de capacitación, con la finalidad de medir los cambios de comportamiento en el puesto de trabajo como consecuencia de la mejora en los niveles de desarrollo de las competencias, al cabo de un espacio de tiempo (normado en el Procedimiento de Capacitación OAF-RRHH-PE-07) se aplicará a los jefes inmediatos de los capacitados una encuesta, por medio de la cual medirán la eficacia de la capacitación otorgada, permitiendo identificar los logros o conductas efectivas que el trabajador ha realizado como producto de la capacitación recibida.

La evaluación de “Eficacia de la capacitación” se muestra en el anexo 7.

| Código | Descripción | Indicador Meta |
|---------|--|----------------|
| 5.1.R.5 | Eficacia de la capacitación (trabajadores que alcanzaron o superaron el nivel esperado en la evaluación) | 85% |



4.- Anexos

Anexo 1: Programa Estratégico Institucional.

Anexo 2: Programa del Modelo de Excelencia de la Gestión.

Anexo 3: Programa Técnico Funcional primera y segunda prioridad.

Anexo 4: Programa de Gestión y Soporte primera y segunda prioridad.

Anexo 5: Encuesta de evaluación y satisfacción del participante.

Anexo 6: Modelo de evaluación de aprendizaje de la capacitación.

Anexo 7: Evaluación de eficacia de la capacitación.

Anexo 8: Resolución del Consejo Directivo N° 079-2014-OS/PRES - Designación de los miembros del comité de elaboración del PDP.

Anexo 9: Persona de contacto con SERVIR, designada por Osinergmin para temas relacionados a capacitación y desarrollo del personal.

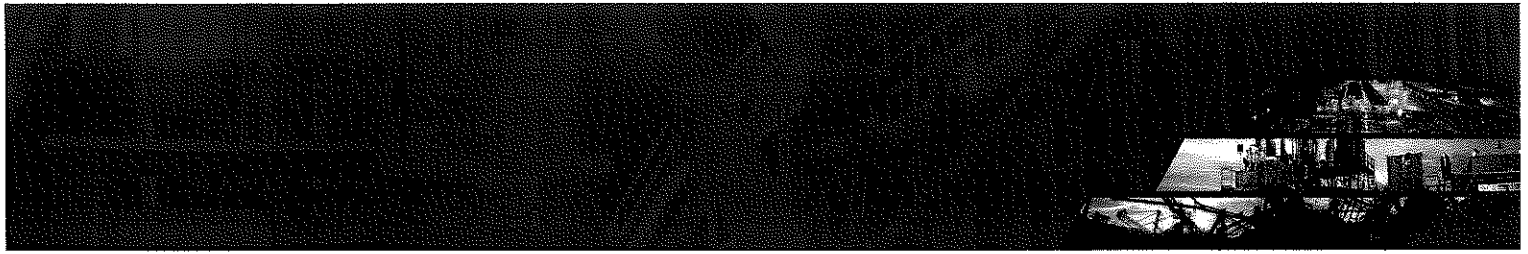
Anexo 10: Resolución del Consejo Directivo N° 132 – 2015 – OS/PRES – Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) periodo 2016.



Anexo1: Programa Estratégico Institucional

| Nº de orden | Objetivos Estratégicos | Temas de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | No. de horas | Tipo de Capacitación | | Nº's de Participantes | Participantes | Monto Presupuestado (\$/.) | Mes Prog | Institución capacitadora sugerida |
|-------------|---|---|---|--|--------------------------------|------------|--------------|----------------------|------|-----------------------|---|----------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| | | | | | | | | int. | Ext. | | | | | |
| 1 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Liderazgo: Desafío adaptativo, taller de liderazgo y autoridad. | Brindar un marco analítico, que permitan incrementar en las profesionales la capacidad para "ejercer liderazgo", diferenciándola claramente del concepto de autoridad. Distinguirse de los tradicionales talleres de liderazgo, que trabajan técnicas o aspectos de la personalidad y de las relaciones interpersonales y que muchas veces se enfocan en el concepto de "ser líder". | El ejercicio de liderazgo debe plantearse como un proceso estratégico que permita a quien lo asume cumplir con el objetivo de provocar los cambios requeridos para la institución, en su búsqueda del cumplimiento de los objetivos. | Curso | Presencial | 16 | X | | 35 | Gerentes, asesores | 23,100 | enero | Seminarium |
| 2 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Liderazgo: Taller: Cultura organizacional como sistema, gestión del cambio | Concientizar a los directivos de la institución acerca de lo que significa el ejercicio de liderazgo, como la capacidad movilizar hacia un propósito compartido y que genere progreso. En ese sentido, es clave empazar a internalizar un lenguaje común que nos permita alinearlos como institución respecto a lo que significa "ejercer el liderazgo" como una actividad que es responsabilidad de todos los líderes; y dejar de ver el "liderazgo" como una serie de atributos personales que un grupo de personas "tiene y otros no." | Es necesario que los líderes entiendan cuál es la cultura institucional con el fin de generar conciencia acerca de sus fortalezas y espacios de mejora. | Curso | Presencial | 16 | X | | 35 | Gerentes, asesores | 23,100 | enero | Seminarium |
| 3 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Negociación | Fortalecer las habilidades de negociación de los profesionales, a fin de que mejoren las relaciones con los stakeholders en el ámbito de su interacción. | Contar con herramientas que permitan planificar e implementar estrategias de negociación, en la consecución de los objetivos institucionales. | Curso | Presencial | 12 | X | | 60 | Jefaturas, asesores | 11,500 | abril-mayo | Seminarium/ Otros |
| 4 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Resolución de conflictos | Resolver situaciones potencialmente conflictivas e incluso adelantarias como parte importante del papel de los líderes en su actividad diaria. Tal es así que en el trato y relación entre personas se considere un valor esencial, no el evitar el conflicto, sino saberlo llevar y solucionar adecuadamente. | Identificar situaciones conflictivas puede ahorrar una gran cantidad de recursos, no solo de tiempo, sino de desgaste interior, con lo cual se espera tener una actitud favorable al manejo de conflictos. | Curso | Presencial | 12 | X | | 60 | Jefaturas, asesores | 11,500 | abril-mayo | Seminarium/ Otros |
| 5 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Habilidades Directivas / Jefaturas | Desarrollar competencias de liderazgo, comunicación asertiva y equipos de trabajo de alto rendimiento en las áreas, con el fin de mejorar el potencial humano quienes la conforman. | Es necesario que la institución cuente con líderes de equipo competentes y espacios de lograr motivar y dirigir exitosamente a su personal a cargo. | Curso | Presencial | 12 | X | | 90 | Gerentes /Asesores/ Jefaturas/ Planes de desarrollo | 25,500 | enero-diciembre | Seminarium/ Otros |
| 6 | G1: Lograr credibilidad y confianza de la sociedad del rol de Osnerghin P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes | Media Training | Preparar intervenciones y respuestas efectivas ante los medios de comunicación. | Dejar a los participantes de técnicas de comunicación eficaz ante los medios de comunicación, referente a la gestión e imagen de la institución. | Curso | Presencial | 12 | X | | 27 | Jefaturas oficinas regionales, voceros y representantes de Osnerghin ante los medios de comunicación. | 29,000 | junio | Por definir |
| 7 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Procedimiento Administrativo General | Conocer el marco normativo de la Ley 27444; Ley del Procedimiento Administrativo General, en el ámbito de las funciones de Osnerghin. | Asegurar el correcto cumplimiento del marco normativo de la Ley 27444; Ley del Procedimiento Administrativo General por parte de Osnerghin en el ámbito de sus funciones. | Curso | Presencial | 12 | X | | 65 | Abogados / Asesores legales / Ingenieros | 23,100 | marzo | Por definir |
| 8 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Procedimiento Administrativo Sancionador | Conocer el marco normativo de la Ley 29622; Ley del Procedimiento Administrativo Sancionador, en el ámbito de las funciones de Osnerghin. | Es necesario comprender el alcance del marco normativo de la Ley 29622, así como los principios, sujetos, ordenación, instrucción, participación de los administrados, y fin del procedimiento; con el objetivo de evitar contingencias y nulidades de resoluciones. | Curso | Presencial | 12 | X | | 65 | Abogados / Asesores legales / Ingenieros | 11,550 | junio | ESAN/ OTROS |

| N° de orden | Objetivos Estratégicos | Temas de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | No. de horas | Tipo de Capacitación | | N° de Participantes | Participantes | Monto Presupuestado (\$/.) | Mes Prog | Institución capacitadora sugerida |
|--------------|---|---------------------------------|--|--|--------------------------------|------------|--------------|----------------------|------|---------------------|---|----------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| | | | | | | | | Int. | Ext. | | | | | |
| 9 | G1: Lograr credibilidad y confianza de la sociedad del rol de Osineergmin G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad F1: Utilizar eficientemente el presupuesto | Administración Pública | Incrementar la efectividad de Osineergmin como organización gubernamental a través del análisis de los factores económicos, sociales y culturales que influyen en el eficiente desempeño del Estado, y el manejo de herramientas gerenciales de la modernización de la administración pública. | Administrar eficientemente los recursos supervisados y fiscalizados de las actividades de Osineergmin. | Curso | Presencial | 24 | X | | 60 | Gerentes, coordinadores SIC, especialistas, jefaturas, responsables de presupuestos | 23.000 | marzo | ESAN/ USIL/ OTROS |
| 10 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. D3: Contar con adecuados sistemas de información y tecnologías, que brinden soporte a las actividades. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización. G1. Lograr credibilidad y confianza de la Sociedad del Rol de Osineergmin. G2. Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial. G3. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. G5. Promover que las actividades de las empresas, sean seguras para las personas y el ambiente. | Gestión de proyectos | Formar al personal responsable designado en la administración y gestión de proyectos, a través de la aplicación de técnicas modernas, con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los proyectos cumpliendo con sus objetivos en el plazo, costo y con la calidad esperada, permitiendo de esta forma, gestionar con éxito los recursos de la institución. | Según el Plan Estratégico Institucional, el cual ha planeado iniciativas estratégicas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, es necesario que los gestores de los diversos proyectos cuenten con las herramientas necesarias para gestionar eficaz y eficientemente los recursos empleados en estos proyectos. | Curso | Presencial | 24 | X | | 30 | Gestores, responsables de proyectos y personal designado por líderes. | 23.000 | marzo - mayo | ESAN/ OTROS |
| 11 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, trabajadores y el ambiente P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización P2: Incorporar una visión global de largo plazo en energía y minería que promueva el desarrollo de iniciativas para una política sectorial sostenible | Regulación Energética y Minería | Contar con profesionales con conocimiento técnico de primer nivel en los sectores de energía y minería, constituyendo a Osineergmin como referente nacional. | Para lograr los objetivos de la institución, es necesario contar con profesionales de primer nivel en la transmisión y generación de conocimientos del sector energía y minería. | Curso | Presencial | 16 | X | | 120 | Personal designado por los líderes de las iniciativas estratégicas / Gerencias de línea | 0 | marzo - setiembre | Osineergmin |
| 12 | D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. | Inglés | Facilitar el uso del idioma inglés al personal de la institución que, para el adecuado desempeño de sus funciones, es necesario comunicarse en inglés relacionándose en un contexto globalizado. | Las funciones del personal en un mundo competitivo globalizado, requieren el uso fluido del idioma inglés en muchas de las operaciones que la institución mantiene con mercados internacionales, así como la necesidad de compartir conocimientos con otros países desarrollados. | Curso | Virtual | 324 | X | | 600 | Personal Osineergmin | 245.000 | enero-diciembre | Berlitz |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | S/ 447.350 | | |



Anexo 2: Programa del Modelo de Excelencia de la Gestión

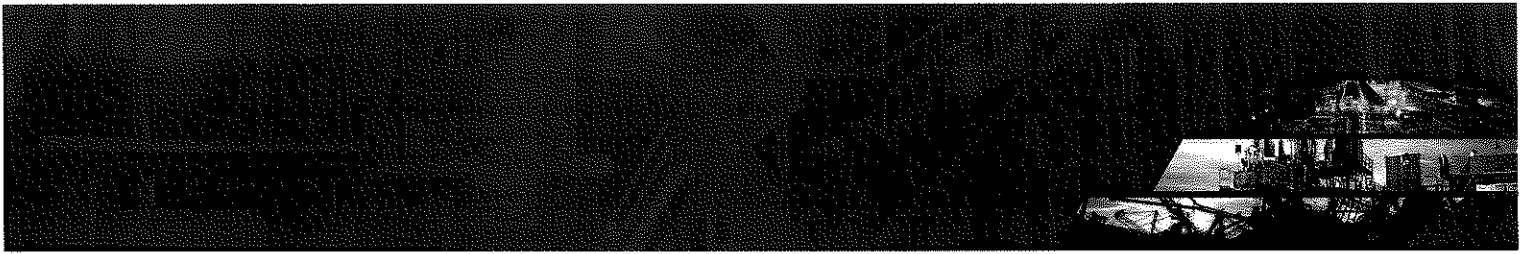
| Nº de orden | Prioridad | Objetivo Estratégico | Temas de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de sesión de capacitación | Modalidad | No. de horas | Uso de Computación Int. | Nº de Participantes | Participantes | Monto Presupuestoado (\$/) | País | Mes Prog | Institución capacitadora sugerida |
|-------------|-----------|---|---|--|---|--------------------------------|------------|--------------|-------------------------|---------------------|---|----------------------------|------|---------------------|--|
| 1 | 1 | G2: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Sensibilización en el SIG | Sensibilizar la importancia del Sistema Integrado de Gestión de la institución y lograr un alto compromiso por parte de los colaboradores. | Sensibilizar y comprometer al personal de oficinas regionales en la comprensión y aplicación del programa SIG Institucional. | Curso | Presencial | 2 | X | 145 | Equipo colaboradores Oficinas Regionales | 0 | Perú | febrero - diciembre | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 2 | 1 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Interpretación de las Normas SIG actualizadas | Conocer los cambios en la actualización de las normas SIG | Actualizar los cambios de las normas del SIG y su implicancia en los procesos de la institución. | Curso | Presencial | 8 | X | 45 | Asistentes Administrativos ORU Lima | 3,750 | Perú | febrero | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 3 | 1 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Actualización de auditores internos | Actualizar a los auditores internos del SIG, según las normas actualizadas en su última versión y sus modificaciones. | Contar con personal capaz de realizar los procesos de auditoría interna, en los temas del SIG implementado en Osbergmin | Curso | Presencial | 12 | X | 30 | Coordinadores SIG/auditores internos | 6,666 | Perú | Mayo | SGS PERU/ BUREAU VERITAS/AENOR PERU |
| 4 | 1 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes. P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Taller de acciones correctivas y preventivas y mejora del SIG | Conocer la metodología para la aplicación de acciones correctivas preventivas y de mejora del SIG, a fin de facilitar su implementación. | Actualizar los conocimientos relacionados con metodologías de mejora continua del SIG con el fin de evitar contingencias en el SIG de la institución. | Curso | Presencial | 8 | X | 30 | Coordinadores Administrativos y responsables de procesos | 3,630 | Perú | mayo | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 5 | 1 | G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz. P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes | Compromisos de calidad con el ciudadano (JUNE 35200) | Alcanzar de la norma internacional de calidad de compromiso de la calidad | Reforzar los conocimientos relacionados con los compromisos de calidad con el ciudadano | Curso | Presencial | 8 | X | 60 | EAU/Responsables de procesos | 6,110 | Perú | marzo | Pyrama SA/AENOR PERU |
| 6 | 1 | G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz. P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes | Semana de la calidad 2016 | Actualización de conceptos relacionados con la gestión de la calidad. | Contar con personal actualizado en las nuevas tendencias y metodologías relacionadas con la gestión de la calidad | Curso | Presencial | 24 | X | 6 | Coordinadores líderes SIG | 8,100 | Perú | Septiembre- Octubre | SOIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIA |
| 7 | 1 | G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes | Formación de auditor Líder ISO 9001:2015 | Formar auditor líder en ISO 9001:2015 | Contar con personal capaz de liderar los procesos de auditoría interna, en los temas de la certificación ISO 9001:2015 | Curso | Presencial | 40 | X | 3 | Coordinadoras SIG | 10,920 | Perú | agosto- diciembre | SGS PERU/ BUREAU VERITAS/AENOR PERU |
| 8 | 1 | G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, aseables y eficientes | Interpretación de Norma ISO 9001:2015 | Conocer los cambios en la actualización de la norma ISO 9001:2015 | Actualizar los cambios de la norma ISO 9001 y su implicancia en los procesos de la institución. | Curso | Presencial | 8 | X | 60 | Coordinadores SIG y responsables de procesos | 6,210 | Perú | febrero | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 9 | 1 | G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, trabajadores y el ambiente | Formación de auditor Líder ISO 14001:2015 | Formar auditor líder en ISO 14001:2015 | Contar con personal capaz de liderar los procesos de auditoría interna, en los temas de la certificación ISO 14001:2015 | Curso | Presencial | 40 | X | 2 | Coordinadores SIG | 7,080 | Perú | agosto- diciembre | SGS PERU/ BUREAU VERITAS/AENOR PERU |
| 10 | 1 | G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, trabajadores y el ambiente | Interpretación de Norma ISO 14001:2015 | Conocer los cambios en la actualización de la norma ISO 14001:2015 | Actualizar los cambios de la norma ISO 14001 y su implicancia en los procesos de la institución. | Curso | Presencial | 8 | X | 30 | Coordinadores SIG y responsables de ASAM | 3,750 | Perú | Marzo | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 11 | 1 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial D3: Contar con adecuados sistemas de información y tecnologías, que brinden soporte a las actividades. | Formación de auditor Líder ISO 27001:2013 | Formar auditor líder en ISO 27001:2013 | Contar con personal capaz de liderar los procesos de auditoría interna, en los temas de la certificación ISO 27001. | Curso | Presencial | 40 | X | 2 | Coordinador institucional SIG | 7,770 | Perú | Abril-mayo | SGS PERU/ BUREAU VERITAS/AENOR PERU |
| 12 | 1 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial D3: Contar con adecuados sistemas de información y tecnologías, que brinden soporte a las actividades. | Interpretación de la Norma ISO 27001:2013 | Actualizar las modificaciones de la norma ISO 27001:2013. | Actualizar los cambios de la norma ISO 27001 en su última versión y su implicancia en los procesos de la institución. | Curso | Presencial | 8 | X | 30 | Coordinadores SIG, Coordinadores SIG y responsables de procesos | 3,750 | Perú | Abril | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 13 | 1 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial D3: Contar con adecuados sistemas de información y tecnologías, que brinden soporte a las actividades. | Controles operacionales de la seguridad de la información | Conocer los cambios en la actualización de los controles operacionales (anexo A) de la norma ISO 27001:2015 | Contar con personal capaz de implementar y mantener los controles operacionales del SIG | Curso | Presencial | 8 | X | 30 | Responsable de controles operacionales SIG | 3,630 | Perú | Febrero | SGS PERU/ BUREAU VERITAS/AENOR PERU |



TALENTO HUMANO - CAPACITACIÓN

PROGRAMA MODELO DE EXCELENCIA DE LA GESTIÓN - 2016 - PRIMERA PRIORIDAD

| Nº de orden | Objeto Estratégico | Temas de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | No. de horas | Tipo de Capacitación Inc. Ext. | Nº de Participantes | Participantes | Monto Presupuestado (S/) | País | Mes Prog | Institución capacitadora sugerida |
|--------------|--|--|--|--|--------------------------------|------------|--------------|--------------------------------|---------------------|---|--------------------------|------|---------------------|--|
| 14 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | C1: Qué hacer en casos de emergencias. | Reforzar los comportamientos a seguir ante las diferentes situaciones de emergencia. | Dar a conocer al personal cómo deben actuar ante alguna emergencia para minimizar pérdidas. | Curso | Presencial | 2 | X | 730 | Todos: CAP, CAS y practicantes | 17,888 | Perú | febrero - diciembre | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 15 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | C2: Cultura de prevención sobre nuestros riesgos en el trabajo | Reforzar el conocimiento de los controles establecidos en prevención de accidentes en el trabajo. | Es un resultado legal, capacitar al personal para prevenir que sufran algún accidente de trabajo. | Curso | Presencial | 2 | X | 730 | Todos: CAP, CAS y practicantes | 17,888 | Perú | febrero - diciembre | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 16 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | C3: Alimentación para nuestras labores | Dar a conocer la adecuada alimentación a seguir para evitar enfermedades como la obesidad que tienen implicancia en trastornos musculoesqueléticos. | Se cuenta con reportes de sobro peso y obesidad, como resultado de los exámenes médicos ocupacionales. | Curso | Presencial | 2 | X | 730 | Todos: CAP, CAS y practicantes | 17,888 | Perú | febrero - diciembre | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 17 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | C4: Prevención de riesgos psicosociales. | Conocer la implicancia de los riesgos psicosociales y como prevenirlos. | Es parte de la prevención de riesgos en el trabajo, que se menciona en la norma sobre seguridad y salud en el trabajo. Se realizó en el 2014 el monitoreo de riesgo psicosocial. | Curso | Presencial | 2 | X | 730 | Todos: CAP, CAS y practicantes | 17,888 | Perú | febrero - diciembre | QUALITAS CONSULTORES/ SGS PERU/ BUREAU VERITAS |
| 18 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Sensibilización en Seguridad basada en el compromiso, afianzando prácticas seguras en el trabajo, estilos de vida saludable y mejorando nuestras posturas en el trabajo. | Concientizar la importancia de aplicar seguras y correctas prácticas de trabajo así como reforzar las buenas prácticas que forman una calidad de vida saludable en el trabajo. | Concientizar los temas de seguridad en el trabajo de los colaboradores del Oshergym, y aplicar buenas prácticas saludables en el ámbito laboral. | Curso | Presencial | 6 | X | 500 | Todos: CAP, CAS y practicantes | 0 | Perú | enero - febrero | APPER |
| 19 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Respuesta ante emergencias | Preparar a las brigadistas para su actuación ante emergencias ocurridas en la institución. | Preparar a los nuevos brigadistas quienes respondan ante las emergencias sucedidas en las instalaciones del Oshergym. | Curso | Presencial | 3 | X | 30 | Brigadistas nuevos, chofines | 7,203 | Perú | Marzo-Julio | CRUZ ROJA/ QUALITAS CONSULTORES |
| 20 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz | Actualización en la aplicación de la Ley de SST. | Reforzar los conocimientos de los funcionarios mediante la realización de talleres relacionados con su actividad. | Complementar los conocimientos y experiencias relacionadas con las actividades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), a efectos de garantizar el cumplimiento de sus funciones establecidas por el marco legal vigente. (Ley N°29783) | Curso | Presencial | 32 | X | 18 | Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo | 10,000 | Perú | Enero - Marzo | SGS del Perú |
| 21 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Sistema de Control Interno-SCI alineado al MEG | Conocer el alineamiento del SCI con el Modelo de Excelencia en la Gestión | Actualizar el alcance del SCI para continuar con su implementación afineado al MEG | Curso | Presencial | 16 | X | 60 | Coordinadores SIG, Jefes Unidad, y responsables de procesos | 11,550 | Perú | Abril | ACA-Consultores |
| TOTAL | | | | | | | | | | | Si: 171,900 | | | |



Anexo 3: Programa Técnico Funcional: primera y segunda prioridad

| N° Orden | Prioridad | Objetivo Estratégico | Compromisos | | Temas de capacitación | Objeto capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de sesión de capacitación | Modalidad | No. de horas | Lugar | N° de participantes | Participantes | Monto Presupuestado (M.) | País | Mes Prog. | Institución organizadora sugerida | Personas de contacto en el país para la coordinación de la actividad |
|----------|-----------|--|--|--|---|--|-----------------------|--------------------------------|-----------|--------------|---|---------------------|---------------|--------------------------|---|---------------------|-----------------------------------|--|
| | | | Del área | Del área | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 631. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. | Optimización de la distribución de gas natural | Supervisión de la seguridad de gas natural | Diagnóstico de distribución de gas | El objetivo de este curso es brindar al participante los conocimientos en los procesos que el participante desarrollará en el proyecto de Masificación de gas natural de la CGSN. | Presencial | 16 | Externa | 1 | Expertos en Masificación de Gas Natural | 1,500 | Perú | Enero | ENELCO ZONE | Luis Arévalo Chang | GFN | |
| 2 | 1 | 632. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. | Planificación de decisiones | Supervisión de la seguridad de gas natural | Sistemas de control, medición, sistemas instrumentados de seguridad y sistemas de generación de vapor | Proporcionar una visión detallada de los sistemas de automatización de las instalaciones de hidrocarburos con SCADA como por ejemplo las actividades de producción y recuperación, operaciones de planta de separación y sistema de transporte y de distribución natural, por ductos, etc. | Presencial | 40 | Externa | 16 | Expertos en sistemas de automatización de hidrocarburos | 20,000 | Perú | Mayo | Por confirmar | Luis Arévalo Chang | GFN | |
| 3 | 1 | 633. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. | Planificación de decisiones | Supervisión de transporte de gas natural | IV Conferencia de Parvicio, Gas y Electricidad | Los conocimientos de la presente capacitación serán aplicados en los procesos de la división de producción y procesamiento de gas natural. | Presencial | 16 | Externa | 3 | Expertos en producción y procesamiento de gas natural | 4,500 | Perú | Febrero | PERU ENERGIA | Luis Arévalo Chang | GFN | |
| 4 | 1 | 634. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. | Planificación de decisiones | Supervisión de transporte de gas natural | 14º Congreso de la Energía | Los conocimientos de la presente capacitación serán aplicados en los procesos de la división de producción y procesamiento de gas natural. | Presencial | 16 | Externa | 2 | Expertos en producción y procesamiento de gas natural | 4,000 | Perú | Mayo | PERU EVENTOS | Luis Arévalo Chang | GFN | |
| 5 | 1 | 635. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad. | Planificación de decisiones | Supervisión de transporte de gas natural | Actualización en mercados de gas natural y energía | Los conocimientos de la presente capacitación serán aplicados en los procesos que el participante desarrollará en la división de fiscalización de Gas Natural. | Presencial | 16 | Externa | 6 | Expertos en fiscalización de Gas Natural | 10,000 | Perú | Mayo | PERU EVENTOS | Luis Arévalo Chang | GFN | |
| 6 | 1 | P1. Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento del comercio exterior de los mercados mineros y políticas sobre minería | Técnicas y métodos de operación minera | Mejorar los procesos de supervisión de las actividades de explotación de minas, con el fin de asegurar la seguridad de las operaciones mineras y el cumplimiento de las normas. | Presencial | 8 | Externa | 6 | Expertos en supervisión de minas | 3,800 | Perú | Febrero | PCR DEFNIR | Nancy Herrera | GFN | |
| 7 | 1 | 632. Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, predictibilidad para el sector empresarial | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento de los mercados mineros y políticas sobre minería | Derecho minero | Conocer las actualizaciones de normativa minera con el fin de asegurar la seguridad de las operaciones mineras y el cumplimiento de las normas. | Presencial | 10 | Externa | 5 | Expertos en derecho minero | 2,500 | Perú | Junio | PCR DEFNIR | Mari Ferrando | GFN | |
| 8 | 1 | P1. Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento de los mercados mineros y políticas sobre minería | Sistemas de transporte en mina | Optimizar los procesos de supervisión de los sistemas de relaves y transporte de mineral. | Presencial | 20 | Externa | 4 | Expertos en sistemas de relaves y transporte de mineral | 6,500 | Perú | setiembre | PCR DEFNIR | Nancy Herrera | GFN | |
| 9 | 1 | P1. Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento del comercio exterior de los mercados mineros y políticas sobre minería | Gestión de riesgos en minería | Orientar los procesos de supervisión de las operaciones mineras desde la perspectiva de gestión de riesgos. | Presencial | 20 | Externa | 11 | Expertos en gestión de riesgos | 12,200 | Perú | Julio | PCR DEFNIR | Amando Nauman | GFN | |
| 10 | 1 | P1. Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento de los mercados mineros y políticas sobre minería | Seminario | Conocer las mejores prácticas y estrategias de negocio en el sector minero. | Presencial | 8 | Externa | 6 | Expertos en mejores prácticas y estrategias de negocio | 3,000 | Perú | Mayo | Sociedad Nacional de Minería y Petróleo | Celis Romero | GFN | |
| 11 | 1 | P1. Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento de los mercados mineros y políticas sobre minería | 11º Congreso Nacional de Minería - COMAMIN 2016 | Compartir y adquirir las mejores prácticas y estrategias de negocio en el sector minero. | Presencial | 8 | Externa | 6 | Expertos en mejores prácticas y estrategias de negocio | 6,000 | Perú | marzo | Colegio de Ingenieros del Perú | Rolando Añales | GFN | |
| 12 | 1 | P1. Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Trabajo Bajo Presión | Conocimiento de los mercados mineros y políticas sobre minería | 2º Encuentro de Energía Renovable para Minería | Compartir información, experiencias y conocimientos en el uso y aplicación de fuentes de energía renovables en las actividades de supervisión de minas. | Presencial | 8 | Externa | 6 | Expertos en fuentes de energía renovable | 5,000 | Perú | agosto | Colegio de Ingenieros del Perú | Rolando Añales | GFN | |
| 13 | 1 | P1. Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, asequibles y de calidad | Reconocimiento de problemas | Calidad del servicio eléctrico | Protección de Sistemas Eléctricos de Potencia | Realizar el intercambio de conocimientos y experiencias en el uso y aplicación de fuentes de energía renovables en las actividades de supervisión de minas. | Presencial | 25 | In-House | 10 | Expertos en protección de sistemas eléctricos de potencia | 30,000 | Perú | enero | INISA | Lorenda Segs Torres | GFE | |
| 14 | 1 | P1. Utilizar eficientemente el presupuesto | Planificación | Gestión presupuestaria | Gestión de la calidad | Actualizar los conocimientos y conocer los nuevos horizontes para la adecuada gestión de la calidad. | Presencial | 16 | Externa | 2 | Expertos en gestión de calidad | 3,000 | Perú | enero-junio | Instituto de Calidad PUCP, SOG, Quilabos, otros | Irene Magallanes | DPLG | |
| 15 | 1 | P1. Utilizar eficientemente el presupuesto | Planificación | Gestión presupuestaria | Calidad en el servicio al cliente | Ofrecer una atención de servicio al cliente interno y externo de manera satisfactoria, eficaz y oportuna en cumplimiento con los objetivos de la gestión pública. | Presencial | 45 | Externa | 1 | Expertos en servicio al cliente | 1,100 | Perú | enero-junio | Instituto de Calidad PUCP, SOG, Quilabos, otros | Jamilar Armas | DPLG | |
| 16 | 1 | P1. Incorporar una visión global de largo plazo en energía y minería que propicie el desarrollo económico sostenible | Planificación | Gestión presupuestaria | Gestión pública y administrativa | Adquirir herramientas e instrumentos para la eficaz y eficiente gestión del planeamiento estratégico y la administración pública. | Presencial | 30 | Externa | 6 | Expertos en gestión pública y administrativa | 3,500 | Perú | enero-diciembre | UPC, RUCP, PACIFICO | Irene Magallanes | DPLG | |

| Nº | Prerrogativa | Objetivo formativo | Componentes del curso | | | Temas de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sistema de evaluación | Tipo de sesión de capacitación | Modalidad | No. de horas | Tipo de capacitación | Nº de participantes | Ponentes | Módulo | País | Mes/Prog. | Institución responsable | Nombre de docente responsable | Cursos/Órdenes Regionales |
|----|--------------|--|--|------------------------------------|---|-------------------------------|---|---|--------------------------------|------------|--------------|----------------------|---------------------|---|--------|------|-----------------|--|-------------------------------|---------------------------|
| | | | Prerrogativa | Objetivo formativo | Componentes del curso | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 24 | Externa | 4 | Especialista en control de gestión, presupuesto y SG6 | | Perú | enero-diciembre | Escuela Nacional de Control (ENC) | Isaac Mujica | OTCG |
| 18 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 30 | Externa | 2 | Especialista en presupuesto | | Perú | enero-junio | PUCE, UPJ, ENIC, ENAM, ESCAM | Isaac Mujica | OTCG |
| 19 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | In House | 20 | Jefes de oficina regionales, especialistas | | Perú | Mayo | ESAM/INOC | VICTOR MUÑOZ | ORDENAS REGIONALES |
| 20 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 30 | Jefes de oficina regionales, especialistas | | Perú | Enero-Diciembre | ESAM/INOC | VICTOR MUÑOZ | ORDENAS REGIONALES |
| 21 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 30 | Jefes de oficina regionales, especialistas | | Perú | Enero-Diciembre | ESAM/INOC | VICTOR MUÑOZ | ORDENAS REGIONALES |
| 22 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 30 | Especialistas Regionales de Hidrocarburos | | Perú | Marzo | ESAM/INOC | VICTOR MUÑOZ | ORDENAS REGIONALES |
| 23 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | In House | 30 | Jefes de oficina regionales, especialistas | | Perú | Abril | ESAM/INOC | VICTOR MUÑOZ | ORDENAS REGIONALES |
| 24 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | In House | 30 | Jefes de oficina regionales, especialistas | | Perú | Abril | Universidad de Piura | Jorge Salla | STOR |
| 25 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 15 | Adaptados a Ingenieros JABU - TACTEM | | Perú | Julio | León Pastor Compañías | Jorge Salla | STOR |
| 26 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 30 | Adaptados a Ingenieros JABU - TACTEM | | Perú | enero-diciembre | Facultad Universidad Católica del Perú | Jorge Salla | STOR |
| 27 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 40 | Externa | 30 | Especialistas, Asesores, Gerentes - ODE | | Perú | Marzo | Perú del Norte | Kevin Trinchera | GAET |
| 28 | 1 | El alumno realizará el análisis de costos de inversión de los grupos de líneas de transmisión, considerando: rentabilidad, vida útil y otros factores. | Opportuna toma de decisiones Participación | Pensamiento analítico Coordinación | Estudio prospectivo del estudio de caso | Control interno gubernamental | Identificar y analizar las diferentes normas que rigen el control interno y comprender los riesgos a los que está expuesto la entidad según la revisión, en el cumplimiento de su plan de trabajo | El alumno evaluará los riesgos asociados a la revisión por el control interno y podrá emitir recomendaciones de mejora. | Curso | Presencial | 40 | Externa | 35 | Especialistas, Asesores, Gerentes - ODE | | Perú | Marzo | Perú del Norte | Kevin Trinchera | GAET |

| Nº Orden | Prioridad | Objetivo Estratégico | Del área | Competencias/ Punto Fortalezas | Temas de capacitación | Objetivo - capacitación | Sustento de necesidad | Tipo de modalidad de capacitación | Modalidad | No. de Horas | Uy de Participantes | Participantes | Moneda | PKK | Mes / Año | Institución capacitadora sugerida | Personas de contacto en el caso de las capacitaciones de operación |
|----------|-----------|--|--------------------------------|--|--|--|--|-----------------------------------|------------|--------------|---------------------|--|--------|------|--------------|---|--|
| 29 | 1 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Opertura tema de decisiones | Pensamiento estratégico Pensamiento analítico Preparar informes y documentos | Definición de la necesidad, escaneo de los recursos disponibles y de los recursos requeridos Regulación en hidrocarburos líquidos y gaseosos Nuevas estructuras legales y regulatorias | Tomar conocimiento de conceptos claves en regulación tributaria para ser aplicados en el sector de gas natural y hidrocarburos líquidos y gaseosos a fin de cumplir con la exigencia de la Ley de Fijación de Tarifas de Red Principal de Camisea, fijación del Gasto Neto Anónimo del Sur entre otros. | Proporcionar conocimientos, herramientas y metodologías que en relación a mercados de energía, actualizar conocimientos en el sector de gas natural y hidrocarburos líquidos y gaseosos, fijación del Gasto Neto Anónimo del Sur entre otros. | Curso | Presencial | 40 | 10 | Especialistas, Asesores, Gerente - ODN | 10,334 | Perú | Marzo | Por definir | Kathy Tamara |
| 30 | 1 | D1: Desarrollar la innovación y creatividad a través del aprendizaje organizacional. D2: Conocer con adecuados sistemas de información y tecnología, que brindan soporte a las actividades | Opertura tema de decisiones | Preparación estratégica Pensamiento analítico Preparar informes y documentos | Actualización en sistemas y tecnología de información | Mejorar la supervisión de los proyectos encargados a la GART basados en tecnología de información, siendo creativo para el análisis de los datos, así como sus actualizaciones. Permitirá realizar la gestión y supervisión de los proyectos de tecnología de información en forma eficaz y eficiente. | Contar con las habilidades en tecnologías de información, análisis y uso de datos para diseñarlos y mejorarlos. Permitirá realizar la gestión y supervisión de los proyectos de tecnología de información en forma eficaz y eficiente. | Curso | Presencial | 40 | 5 | Análisis, Especialistas, Asesores, Gerentes | 2,000 | Perú | Marzo | Por definir | Kathy Tamara |
| 31 | 1 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización. P2: Desarrollar las condiciones para la interacción regional energética P3: Supervisar y mejorar la estructura de información en la nueva infraestructura | Opertura tema de decisiones | Pensamiento estratégico Pensamiento analítico Preparar informes y documentos | Derecho de la energía y/o aspectos regulatorios | Profundizar en conocimientos de derecho de la energía aplicables a la función regulatoria. | La regulación de tarifas eléctricas comprende aspectos técnicos y jurídicos que se conjugan. Por tal motivo, es importante que los abogados de la institución conozcan de aspectos técnicos de la función reguladora, con el fin de tener un momento de toma de decisiones. | Curso | Presencial | 24 | 2 | Abogados, Especialistas legales GART | 2,000 | Perú | Marzo | RICTP, UPC | Kathy Tamara Pazcar |
| 32 | 1 | P1: Incorporar una visión global de largo plazo en el desarrollo de proyectos de inversión de carácter sostenible | Opertura tema de decisiones | Monitoreo y control | Organización de la regulación, institución calidad y mercados de energía que contemplan GRT, GIN, GMY y ampliación de la frontera energética | Fortalecer el análisis regulatorio y el conocimiento del mercado energético de GIN y GRT, para implementar los proyectos del FISE conforme al marco normativo. | Es necesario el fortalecimiento y actualización de las competencias de los profesionales de proyectos de GIN, GMY y GRT, y las implicaciones que derivan de beneficiar a sectores vulnerables y ampliar la participación de los stakeholders. | Curso | Presencial | 30 | 10 | Personal FISE | 20,000 | Perú | Abril-Mayo | ESAN | Albino Pastor/Dobrosh Telo |
| 33 | 1 | D1: Conocer con adecuados sistemas de información y tecnología, que brindan soporte a las actividades | Establecimiento de prioridades | Monitoreo y control Pensamiento estratégico | Estudios técnicos, diseño, proyectos de GIN, GMY y AFE | Implementar la gestión por procesos en el subsector de hidrocarburos líquidos y gaseosos, mejorando la información y análisis de los flujos de trabajo, requisitos de recursos humanos y de infraestructura para la implementación de los proyectos del FISE de largo plazo para implementar y ejecutar los proyectos relativos a sus ODS, de acuerdo a ley. | Permitirá el fortalecimiento de las competencias para la automatización paralela de los procesos internos del FISE, mediante el uso de herramientas de análisis e información estadística y gráfica presentes en sus reportes e informes elaborados por el FISE. | Curso | Presencial | 24 | 10 | Personal FISE | 20,000 | Perú | Julio-Agosto | ESAN | Albino Pastor/Dobrosh Telo |
| 34 | 1 | P1: Incorporar una visión global de largo plazo en el desarrollo de proyectos de inversión de carácter sostenible D1: Construir una organización efectiva y resiliente que permita el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. | Actividad investigadora | Pensamiento analítico | Métodos micronegociación en STATA | Mejorar las capacidades técnicas y reforzar las aptitudes cuantitativas del personal de las Oficinas de Estudios Económicos | Mejorar las capacidades técnicas y reforzar las aptitudes cuantitativas del personal de las Oficinas de Estudios Económicos | Curso | Presencial | 12 | 20 | Gerente, especialistas, analistas, Oficina de Estudios Económicos | 3,000 | Perú | Julio | RUCP | Victor Zetza |
| 35 | 1 | P1: Incorporar una visión global de largo plazo en el desarrollo de proyectos de inversión de carácter sostenible D1: Construir una organización efectiva y resiliente que permita el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. | Actividad investigadora | Pensamiento analítico | Modelos macroeconómicos | Mejorar las capacidades técnicas y reforzar las aptitudes cuantitativas del personal de las Oficinas de Estudios Económicos | Mejorar las capacidades técnicas y reforzar las aptitudes cuantitativas del personal de las Oficinas de Estudios Económicos | Curso | Presencial | 15 | 20 | Gerente, especialistas, analistas, Oficina de Estudios Económicos | 3,000 | Perú | Septiembre | UP | Victor Zetza |
| 36 | 1 | P1: Incorporar una visión global de largo plazo en el desarrollo de proyectos de inversión de carácter sostenible D1: Construir una organización efectiva y resiliente que permita el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. | Actividad investigadora | Pensamiento analítico | Estimación de impactos económicos y regulatorios en los sectores energéticos y mineros | Mejorar las capacidades técnicas y reforzar las aptitudes cuantitativas del personal de las Oficinas de Estudios Económicos | Mejorar las capacidades técnicas y reforzar las aptitudes cuantitativas del personal de las Oficinas de Estudios Económicos | Curso | Presencial | 15 | 20 | Gerente, especialistas, analistas, Oficina de Estudios Económicos | 3,000 | Perú | Junio | OCDE | Victor Zetza |
| 37 | 1 | F1: Utilizar eficientemente el presupuesto | Opertura tema de decisiones | Trabajo bajo presión, Manejo de recursos financieros, Pensamiento analítico | Control interno de riesgos Gobernanza aplicable en la contabilidad | Para el largo plazo, eficaz en los gastos y objetivos de los recursos humanos, financieros, del área y una de ellas es detectar y valorar los riesgos de un control interno es necesario fortalecer los conocimientos de los riesgos en los registros contables lo que contribuye a un buen resultado administrativo, eficiente. | El curso permitirá adentrar la capacidad de análisis técnico respecto de la fiscalización y cumplimiento de obligaciones tributarias de la base imponible de los tributos, según criterios aprobados por el Tribunal Fiscal. Así mismo, permitirá desarrollar la capacidad resolutiva en la administración tributaria, en materia de gestión y al cumplimiento de obligaciones tributarias, así como al procedimiento contable tributario vigente. | Curso | Presencial | 20 | 4 | Jefes y especialistas contables | 7,000 | Perú | Marzo | Colegio de Contadores de Lima | Ana Escobar Chicalillo |
| 38 | 1 | F1: Utilizar eficientemente el presupuesto | Planificación | Pensamiento analítico, Pensamiento estratégico, Manejo de recursos de problemas | Auditoría y fiscalización Tributaria | Mejorar y mejorar los procesos de fiscalización tributaria de Juntas por regulación, así como analizar los distintos procedimientos administrativos aplicados por la administración tributaria peruana. | Mejorar y mejorar los procesos de fiscalización tributaria de Juntas por regulación, así como analizar los distintos procedimientos administrativos aplicados por la administración tributaria peruana. | Curso | Presencial | 18 | 3 | Jefe de administración de ingresos, especialistas, analista financiero, supervisor contable de Aportes | 11,240 | Perú | Marzo | ESAN Graduate School of Business - Universidad de Ingeniería y Tecnología | Juan José Javier Jara |
| 39 | 1 | G1: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma transparente, justa y ética | Planificación | Generación de ideas | Aplicación de criterios normativos para la digitalización de documentos | Fortalecer los conocimientos de las responsables en la administración de documentos tanto en formato físico como en electrónico. | Fortalecer los conocimientos de las responsables en la administración de documentos tanto en formato físico como en electrónico. | Curso | Presencial | 24 | 2 | Especialistas en Archivo y especialista de Trámite Documentario | 1,420 | Perú | Mayo | CECAPP | Onar Rojas Herrera |

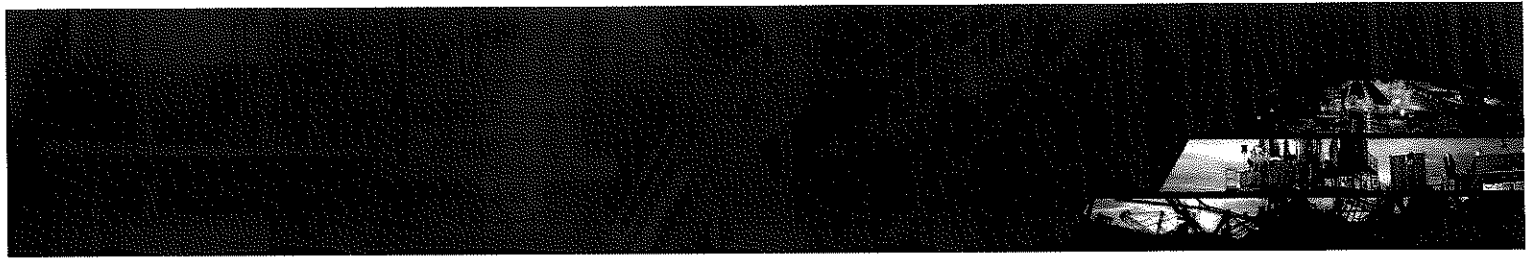
| N° Orden | Precedencia | Objeto de inversión | Código de área | Tipo de requerimiento | Presupuesto | Temas de especialidad | Cl. / Responsabilidad | Sistema de necesidad | Tipo de acción de especialidad | Modalidad | No. de horas | No. de unidades | No. de participantes | Participantes | Monto presupuesto (S/) | P.M. | Mes Prog. | Institución responsable | Proceso de compras | Código / Orden |
|----------|-------------|---|----------------|--------------------------------------|-------------|--|-----------------------|--|--------------------------------|------------|--------------|-----------------|----------------------|---------------|------------------------|------|--------------------|--|--------------------|----------------|
| 40 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 20 | 20 | 20 | 20 | 3500 | Perú | ENE - DIC | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 41 | 1 | F1: Mejorar y mejorar los procesos de capacitación, implementación, evaluación y seguimiento de actividades. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 20 | 20 | 20 | 20 | 1500 | Perú | ENE - JUNIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | TSC |
| 42 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 15 | 15 | 15 | 15 | 2500 | Perú | JULIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OS |
| 43 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 18 | 18 | 18 | 18 | 5200 | Perú | JUNIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OS |
| 44 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 18 | 18 | 18 | 18 | 3000 | Perú | AGOSTO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OS |
| 45 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 15 | 15 | 15 | 15 | 2500 | Perú | ABRIL | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OS |
| 46 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 15 | 15 | 15 | 15 | 6000 | Perú | ENE - DICIEMBRE | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OS |
| 47 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 32 | 32 | 32 | 32 | 3000 | Perú | ENE - MARZO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 48 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 64 | 64 | 64 | 64 | 2400 | Perú | ABRIL - JUNIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 49 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 55 | 55 | 55 | 55 | 1350 | Perú | ABRIL - JUNIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 50 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 40 | 40 | 40 | 40 | 1200 | Perú | ENE - MARZO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 51 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 40 | 40 | 40 | 40 | 1200 | Perú | ENE - MARZO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 52 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 90 | 90 | 90 | 90 | 1200 | Perú | ABRIL - JUNIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 53 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 24 | 24 | 24 | 24 | 4500 | Perú | ABRIL - JUNIO | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |
| 54 | 1 | 09-13-02: Contratar una organización privada, para el desarrollo de actividades de capacitación y desarrollo de los docentes. | 111 | Preparación de materiales educativos | Presupuesto | Control de calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Cl. / Responsabilidad | Actualización profesional en temas de Control de Calidad, Planificación, Seguimiento y evaluación de actividades | Curso | Presencial | 20 | 20 | 20 | 20 | 5000 | Perú | MARZO - SEPTIEMBRE | UNIVERSIDAD DEL PERÚ, ESPANOLA Y/O OTRAS | Compra de bienes | OC |

| N° y Orden | Prioridad | Objetivo Estratégico | Complemento/ Puesto | | Temas de capacitación | Objetivo de la capacitación | Sistema de necesidad | Tipo de sesión de capacitación | Modalidad | No. de horas | Tipo de Capacitación | N° de Participantes | Participantes | Monto Presupuestado (S/.) | País | Mes/Pago | Institución capacitadora/seguidora | Personas de contacto de la institución de ejecución | Comercio/ Oficina |
|------------|-----------|--|---------------------|--|--|---|--|--------------------------------|------------|--------------|----------------------|---------------------|---|---------------------------|------|-----------------|--|---|-------------------|
| | | | Puesto | Condiciones | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | 1 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Del área | Mejoramiento y resolución de problemas | Complemento legal sobre temas administrativos | Derecho administrativo y regulatorio | Actualizar los conocimientos en Derecho Administrativo en temas de derecho administrativo y regulatorio administrativos y regulatorios | curso | Presencial | 20 | Externa | 5 | Gerente Legal/Coordinador Administrativo/Asesorado proceso judicial/ Coordinador/Asesorado Administrativo | 30,000 | Perú | marzo-noviembre | UIC/UNICEV/ESAN | Michele Basolino | GL |
| 56 | 1 | G2: Desarrollar reglas y procesos con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial. G5: Promover la globalización de largo plazo en energía y minería que propicie el desarrollo de actividades para una política sectorial sostenible | Del área | Formulación y resolución de problemas | Planamiento estratégico, Conocimientos del entorno | Temas relacionados al mercado de energía (electricidad, gas, petróleo y minería) | Analizar, caracterizar y medir en las mejores prácticas de ejecución en el campo de acción de la institución en los mercados de electricidad, hidrocarburos y petróleo. | curso | Presencial | 20 | Externa | 8 | Equipo de alta dirección, presidencia | 20,000 | Perú | enero-diciembre | Por definir | Elvi Mujica | PREG |
| 57 | 1 | P1: Incorporar una visión global de largo plazo en energía y minería que propicie el desarrollo de actividades para una política sectorial sostenible | Del área | Planamiento y resultados | Planamiento estratégico, Conocimientos del entorno | Mercado de hidrocarburos, energía y minería | Adquirir conocimientos modernos en las mejores prácticas de regulación en el campo de acción de la institución en los mercados de electricidad, hidrocarburos y petróleo. | curso | Presencial | | Externa | 8 | Gerente/Gerente Asesores Técnicos/Asesores | 20,000 | Perú | enero-diciembre | Por definir | Ann Valjejos | GG |
| 58 | 1 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización | Del área | Planamiento y resultados | Conocimiento legal de GHIL | Gestión de Hidrocarburos Líquidos | Proporcionar a los participantes una visión general del mercado mundial del petróleo y del gas, para luego brindarles información actualizada respecto a la regulación, todas las unidades operadoras de la GHIL en procesos y en la implementación de soluciones relacionadas con las bases: upstream, midstream y downstream, así como de tecnologías de la información. En ese sentido, se analizarán los principales actores del sector energético y socialmente más relevantes de la industria. Asimismo, se conocerá la situación de desarrollo de una actividad importante de hidrocarburos a través de una visita técnica. | Curso | Presencial | 51 | Externa | 6 | ESPECIALISTA II UNIDAD DE PROYECTOS Y SISTEMAS | 11,500 | Perú | Abril | Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía | Irwin López | GFHL |
| 59 | 1 | G2: Desarrollar reglas y procesos con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial | Del área | Planamiento y resultados | Conocimiento legal de GHIL | Conceptos generales y normativas sobre explotación y explotación de hidrocarburos | Apoyar el conocimiento del personal en materia de explotación petrolera y actividades de explotación y explotación de hidrocarburos. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 3 | ESPECIALISTA II UNIDAD DE PROYECTOS Y SISTEMAS | 5,500 | Perú | Abril | Por definir | Irwin López | GFHL |
| 60 | 1 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, trabajadores y el ambiente | Del área | Atención a detalles | Conocimiento técnico de GHIL | Facilidades de producción de hidrocarburos | Ampiar conocimientos técnicos y de seguridad en instalaciones para la explotación de hidrocarburos | Curso | Presencial | 40 | Externa | 3 | ESPECIALISTA I UNIDAD DE PRODUCCIÓN, PROCESOS Y DISTRIBUCIÓN (UPPD) | 9,000 | Perú | Junio-agosto | Perenergy | Irwin López | GFHL |
| 61 | 1 | G2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores | Del área | Planamiento y resultados | Gestión por competencias | 11º Congreso de gestión de personas | Reflexionar, a través de reconocimientos expeditivos internacionales y nacionales, sobre las nuevas tendencias que motivaron la gestión de talento humano en las empresas, resultados a través de la presentación de casos y lecturas apropiadas. | Curso | Presencial | 16 | Externa | 6 | Gerente, especialistas, analistas | 3,200 | Perú | octubre | Seminarium | Julié Bravo | TH |
| 62 | 1 | D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores | Del área | Planamiento y resultados | Gestión por competencias | Gestión multigeneracional | Conocer y comprender los diferentes escenarios y su relación con los principales procesos de la empresa, para aprovechar al máximo el talento de la fuerza laboral y necesario profundizar en los aspectos clave a gestionar para mejorar con efectividad el rendimiento del talento humano en la institución. | Curso | Presencial | 6 | Externa | 3 | Gerente, especialistas, analistas | 2,489 | Perú | enero | Hay Group | Julié Bravo | TH |
| 63 | 1 | D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores | Del área | Planamiento y resultados | Gestión por competencias | Comunicación interna | Gestionar con éxito los procesos comunicacionales en las interacciones permanentes con los auditados internos, los colaboradores, quienes son agentes fundamentales para mejorar indicadores relacionados a la identidad, imagen y comunicación en la institución para fortalecer su imagen y comunicación interna, el cual es vital para la consecución de los objetivos corporativos a corto, mediano y largo plazo. | Curso | Presencial | 24 | Externa | 2 | Especialistas | 1,400 | Perú | marzo | EPU-USAP | Julié Bravo | TH |
| 64 | 1 | D2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores | Del área | Planamiento y resultados | Administración de conocimientos | Gestión y administración de la remuneración | Analizar las remuneraciones que perciben los auditados internos de los sistemas de gestión de personal, teniendo el marco normativo laboral. | Curso | Presencial | 15 | Externa | 4 | Analista, asesores de administración de personal | 1,687 | Perú | marzo-agosto | Hay Group, Degma, ALE | Julié Bravo | TH |
| 65 | 1 | E2: Construir una organización atractiva, mediante el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores | Del área | Planamiento y resultados | Gestión por competencias | Gestión de talento humano: formación y desarrollo | Adquirir técnicas y medidas prácticas de gestión y desarrollo de talento humano en las instituciones, con el fin de implementar las mejores prácticas en la institución. | Curso | Presencial | 15 | Externa | 8 | Especialista, analistas, asistentes de capacitación y desarrollo | 2,226 | Perú | mayo | Imaze, HAY GROUP, KOS CONSULTING | Julié Bravo | TH |

| N° de Orden | Prioridad | Objetivo específico | Año | Competencias/ Habilidades | | Conocimientos | | Temas de capacitación | Objeto de la capacitación | Justificación de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | No. de horas | Tipo de Capacitación | N° de Participantes | Participantes | Monto presupuestado (\$/.) | Fuente | Mes Prog. | Método de capacitación sugerido | Fecha de inicio de actividades | Fecha de término de actividades | Gasto/OTM |
|--------------|-----------|--|-----|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|---|--|--------------------------------|------------|--------------|----------------------|---------------------|--|----------------------------|--------|------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------|
| | | | | Puesto | Habilidades | Puesto | Conocimientos | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 66 | 1 | D2: Construir una organización que opere en el mercado profesional y personal de sus colaboradores | | Optimizar temas de acciones de actividades de prioridades | Manejo de herramientas de trabajo | Manejo de herramientas de trabajo | Manejo de herramientas de trabajo | Optimizar temas de acciones de actividades de prioridades | Adquirir herramientas para gestionar adecuadamente el negocio, mejorar procesos, aumentar productividad y rendimiento, así como conocer las estrategias usadas en la industria de bienes. | Es necesario contar con herramientas que permitan actualizar y adquirir nuevas tendencias en los procesos de gestión de recursos humanos, así como conocer las estrategias usadas en la industria de bienes. | Curso | Presencial | 16 | Externa | 5 | especialista, analista, asistente de dirección, áreas de clima laboral | 2235 | Fuente | Julio | Por definir | Julio 2016 | TH | |
| 67 | 1 | D2: Construir una organización que opere en el mercado profesional y personal de sus colaboradores | | Optimizar temas de acciones de actividades de prioridades | Manejo de herramientas de trabajo | Manejo de herramientas de trabajo | Manejo de herramientas de trabajo | Optimizar temas de acciones de actividades de prioridades | Actualizar y adquirir nuevas tendencias en los procesos de gestión de recursos humanos, así como conocer las estrategias usadas en la industria de bienes. | Es necesario contar con herramientas que permitan actualizar y adquirir nuevas tendencias en los procesos de gestión de recursos humanos, así como conocer las estrategias usadas en la industria de bienes. | Curso | Presencial | 16 | Externa | 2 | analista, asistente de dirección | 2235 | Fuente | septiembre | Por definir | Julio 2016 | TH | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | 5/ 475,000 | | | | | | |

| Nº Orden | Prioridad | Objetivo Estratégico | Tipo de requerimiento de capacitación | | Temas de capacitación | Obj. Capacitación | Sumario de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | No. de horas | Módulo | País | Mes Prog. | Institución capacitadora agente | Presencia de contenidos en el sitio para las actividades de aprendizaje | Otras Oficinas Regionales | |
|----------|-----------|--|--|---|---|---|---|--------------------------------|------------|--------------|----------|------|-----------|---|---|---------------------------|------------------|
| | | | Del Área | Compensar/ Mejorar Habilidades | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, accesibles y de calidad. | Supervisión de la operación de líneas y torres de alta tensión. | Supervisión de la distribución de gas natural. | Aspectos técnicos del Transporte de Gas Natural. | El presente es un curso que tiene la finalidad de promover a los participantes los conocimientos necesarios sobre la operación de líneas y torres de alta tensión. | Los conocimientos técnicos adquiridos en la presente capacitación serán aplicados por los participantes en el desarrollo del proyecto de planificación de gas natural, en particular en la supervisión de la operación de líneas y torres de alta tensión y en la supervisión de la operación de líneas y torres de alta tensión. | Curso | Presencial | 15 | Externa | 6 | Perú | JAN 2024 | JFC PERU S.A.C. | Luis Acuña Ciling | OFICINA REGIONAL |
| 2 | 2 | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y responsabilidad para el cumplimiento de las actividades empresariales. | Revisión de la información de los mercados eléctricos. | Conocimiento del entorno: comprender los mercados eléctricos y políticas sobre energía. | Gestión de costos de operación de plantas generadoras de energía eléctrica. | Compartir experiencias y adquirir conocimientos relacionados a temas de operación y supervisión de plantas generadoras de energía eléctrica. | Adquirir herramientas que permitan un mejor y adecuado modo de estimación de costos de la actividad de generación de energía eléctrica. | Curso | Presencial | 20 | Externa | 3 | Perú | POK DEINER | Guilherme Echeandía | OFICINA REGIONAL | |
| 3 | 2 | P2: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Actualización de los conocimientos técnicos sobre energía eléctrica. | Actualización de los conocimientos técnicos sobre energía eléctrica. | Seguridad minera. | Compartir experiencias y adquirir conocimientos relacionados a temas de operación y supervisión de plantas generadoras de energía eléctrica. | Es necesario mantener actualizados en temas de la actividad de operación y supervisión de plantas generadoras de energía eléctrica. | Curso | Presencial | 30 | Externa | 6 | Perú | POK DEINER | Nancy Herrera | OFICINA REGIONAL | |
| 4 | 2 | P2: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Reconocimiento general del sector eléctrico. | Congreso de Electrificación rural. | El congreso tiene la finalidad de crear un espacio para la participación de los participantes en este proyecto, con el fin de intercambiar ideas de los avances de este proyecto, con el fin de intercambiar ideas de los avances de este proyecto, con el fin de intercambiar ideas de los avances de este proyecto. | El congreso tiene la finalidad de crear un espacio para la participación de los participantes en este proyecto, con el fin de intercambiar ideas de los avances de este proyecto, con el fin de intercambiar ideas de los avances de este proyecto. | Congreso | Presencial | 10 | Externa | 2 | Perú | PERU EVENTOS | David Pallasca | OFICINA REGIONAL | |
| 5 | 2 | P6: Supervisar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Fiscalización de la transmisión eléctrica. | Herramientas modernas para el mantenimiento y aplicación de sistemas eléctricos. | Conocer el estado del arte de herramientas (software) para el mantenimiento y aplicación de sistemas eléctricos para casos específicos en el SEEN. | Para evaluar los estados de operación de sistemas eléctricos para casos específicos en el SEEN. | Curso | Presencial | 20 | Externa | 3 | Perú | UNI | Luis Acuña Ciling | OFICINA REGIONAL | |
| 6 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Planificación de los recursos humanos. | Fiscalización de la post. privatización. | Mantenimiento y control de sistemas eléctricos. | Definir una metodología de supervisión de los sistemas eléctricos de potencia. | Existe la necesidad de evaluar los conocimientos de los participantes en la actividad de supervisión de sistemas eléctricos de potencia. | Inductivo | Presencial | 20 | Externa | 5 | Perú | UNI | Guilherme Echeandía | OFICINA REGIONAL | |
| 7 | 2 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, accesibles y de calidad. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Calidad del servicio eléctrico. | SIMPOSIO IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCION DE SISTEMAS ELECTRICOS DE POTENCIA. | Presentar, discutir y analizar los problemas de supervisión de sistemas eléctricos de potencia. | Espacio de discusión académica y profesional sobre la participación activa de investigadores y profesionales de Iberoamérica. | Seminario | Presencial | 40 | Externa | 3 | México | UNAM - Universidad Autónoma Mexicana - Monterrey - México | Luis Acuña Ciling | OFICINA REGIONAL | |
| 8 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Planificación de los recursos humanos. | Calidad del servicio eléctrico. | Diseño, Construcción, Operación y Mantenimiento de líneas de Transmisión de Energía Eléctrica. | Profundizar los conocimientos para la supervisión de los contratos de concesión de líneas de transmisión eléctrica en el Perú. | Existe la necesidad de actualizar el conocimiento sobre contratos de concesión de líneas de transmisión eléctrica de alta tensión. | Inductivo | Presencial | 15 | Externa | 7 | Perú | Asesor Técnico Jefe UPP Jefe USSEN Especialista UPP Especialista UTRA | Guilherme Echeandía | OFICINA REGIONAL | |
| 9 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Planificación de los recursos humanos. | Calidad del servicio eléctrico. | Turbinas Eólicas, Diseño, Construcción, Operación y Mantenimiento. | Profundizar los conocimientos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Existe la necesidad de identificar los equipos nuevos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Inductivo | Presencial | 20 | Externa | 10 | Perú | Jefe UPP Jefe UTRA Especialista UPP Especialista UTRA 8 Especialistas | Guilherme Echeandía | OFICINA REGIONAL | |
| 10 | 2 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, accesibles y de calidad. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Calidad del servicio eléctrico. | 14 Congreso de la Energía Eléctrica. | Observar un panorama que permita identificar con claridad las oportunidades, los desafíos y las perspectivas de la industria eléctrica, para un desarrollo sostenible del sector eléctrico. | Existe la necesidad de identificar los equipos nuevos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Congreso | Presencial | 10 | Externa | 2 | Perú | PERU EVENTOS | Alfonso Meneses | OFICINA REGIONAL | |
| 11 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Planificación de los recursos humanos. | Calidad del servicio eléctrico. | Turbinas de Gas, Diseño, Construcción, Operación y Mantenimiento. | Profundizar los conocimientos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Existe la necesidad de identificar los equipos nuevos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Inductivo | Presencial | 20 | Externa | 8 | Perú | Jefe UPP Jefe UTRA Especialista UPP 2 Especialistas USSEN 3 Especialistas | Guilherme Echeandía | OFICINA REGIONAL | |
| 12 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de operación, supervisión y fiscalización. | Planificación de los recursos humanos. | Calidad del servicio eléctrico. | Turbinas Hidroeléctricas, Diseño, Construcción, Operación y Mantenimiento. | Profundizar los conocimientos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Existe la necesidad de identificar los equipos nuevos para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión en energía renovable. | Inductivo | Presencial | 20 | Externa | 10 | Perú | Jefe UPP Jefe UTRA Especialista UPP 2 Especialistas USSEN 3 Especialistas | Guilherme Echeandía | OFICINA REGIONAL | |
| 13 | 2 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, accesibles y de calidad. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Calidad del servicio eléctrico. | La eficiencia energética (Ipsa) a la ISO 50001/Implementación de un sistema de gestión de energía (SGE) en una planta industrial. | Conocer y comprender el nivel de los beneficios de contar con un sistema de gestión de energía (SGE), los requisitos que debe cumplir cualquier organización que busque implementar un SGE basado en la norma ISO 50001 y consejos para su implementación exitosa. | Conocer el proceso de diseño e implementación de un sistema de gestión de energía (SGE) en una planta industrial, para su aplicación en las unidades de producción de gas natural en el Chocoma. | Curso | Presencial | 20 | Externa | 5 | Perú | Asesor Técnico Jefe UPP Jefe UTRA Especialista UPP 3 Especialistas | Esteban Igo | OFICINA REGIONAL | |
| 14 | 2 | G3: Promover la mejora de la cobertura a nivel nacional, de servicios suficientes, accesibles y de calidad. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Calidad del servicio eléctrico. | Consejo Regulador de Energía Eléctrica y Gaseosa (CREG) y su rol en el desarrollo del sector eléctrico. | Entrenamiento en el Diseño de Líneas de Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica con REDLÍNEA y TOPONAGC 2.1. | Conocer el proceso de diseño e implementación de un sistema de gestión de energía (SGE) en una planta industrial, para su aplicación en las unidades de producción de gas natural en el Chocoma. | Curso | Presencial | 20 | In House | 6 | Perú | Asesor Técnico Jefe UPP Jefe UTRA Especialista UPP 3 Especialistas | Luis Acuña Ciling | OFICINA REGIONAL | |
| 15 | 2 | G5: Promover que las actividades de las empresas sean seguras para la comunidad, accesibles y de calidad. | Reconocimiento de los problemas de operación y supervisión. | Conocimiento técnico de la actividad de operación y supervisión. | Gestión, supervisión y regulación del sector gas natural. | Es necesario fortalecer las habilidades del personal técnico en la actividad de operación y supervisión del sector gas natural a nivel nacional, contribuyendo al desarrollo sostenible del mismo y al cumplimiento de los objetivos de las Oficinas Regionales. | Adquirir los conocimientos y herramientas para mejorar la supervisión de proyectos y plantas que conforman el sector gas natural a nivel nacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de las Oficinas Regionales. | Curso | Presencial | 12 | Externa | 30 | Perú | ESAN/UCP | VICTOR MURILLO | OFICINAS REGIONALES | |

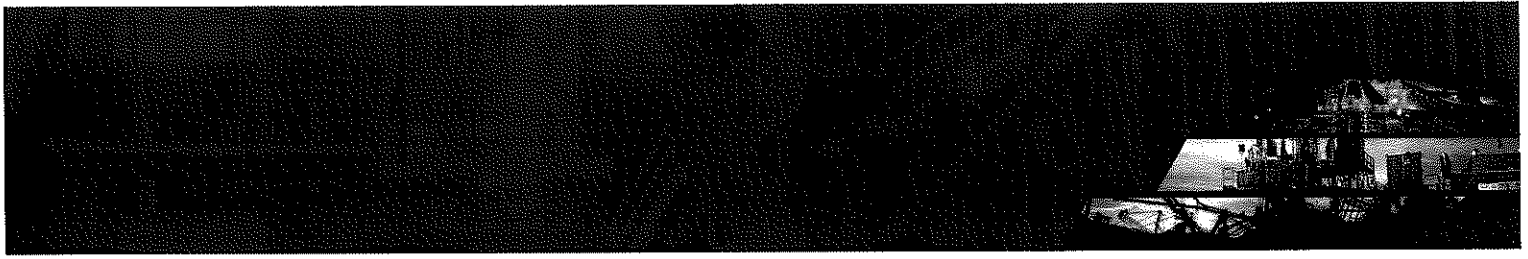
| N° Orden | Prioridad | Objetivo Estratégico | Competencia de capacitación | | Temas de capacitación | Objeto de capacitación | Sumario de inversión | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | No. de horas | No. de Participantes | Participantes | Número Presupuesto (M) | País | Mes Prog. | Institución organizadora | Persona de contacto en el área para las capacitaciones | Contacto Objetivo |
|----------|-----------|--|---|---|---|---|----------------------|--------------------------------|-----------|--------------|--|--|------------------------|-------|----------------|------------------------------|--|-------------------|
| | | | Del área | Del área | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P5: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Tariffas y costos en distribución y comercialización de la energía eléctrica. | Consejos profesionales en el Tema de Tarifas y Costos en la Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica, en el ámbito del ingreso regulado bajo un modelo de remuneración por inversión y otros cargos tarifarios por lo que se plantea la revisión de los costos de distribución y comercialización así como su aplicación en la regulación del valor agregado de distribución, carga por conexión a la red, importes máximos de las cortes y reconexión, y el diseño de tarifas a su costo total. | Curso | Presencial | 26 | 4 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 4,000 | Perú | Enero | CER | Ketty Tumbanilla Paucar | GART | |
| 25 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P5: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Presentación de Sistemas de Distribución Eléctrica. | Ampliar conocimientos en relación al planeamiento en SO, requiere actualizar conocimientos en relación a sistemas de distribución eléctrica. | Curso | Presencial | 40 | 4 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 5,000 | Perú | Mayo | UNITESUP | Ketty Tumbanilla Paucar | GART | |
| 26 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P6: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Programa de Desarrollo Ejecutivo en Planificación Energética para Sudamérica. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 40 | 4 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 0 | Perú | Abril | COADE / IREVA | Ketty Tumbanilla Paucar | GART | |
| 27 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P6: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | 14 Congreso Internacional de Energía Eléctrica. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Congreso | Presencial | | | 1 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 5,000 | Perú | Mayo | | Ketty Tumbanilla Paucar | GART |
| 28 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P6: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Proyecto de Sistema Eléctrico de Peruvia. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 20 | | 1 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 3,000 | Perú | Mayo | TESUP | Ketty Tumbanilla Paucar | GART |
| 29 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P6: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Costos ABC / Balanceo de Costos. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 64 | | 1 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 3,500 | Perú | Agosto | ENAN / DFC / TESUP / IBITECH | Ketty Tumbanilla Paucar | GART |
| 30 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P6: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Administración de Base de Datos. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 90 | | 2 | Analistas, Especialistas, Asesores, Gerentes | 3,500 | Perú | Setiembre | UNI / TESUP / IBITECH | Ketty Tumbanilla Paucar | GART |
| 31 | 2 | P1: Integrar y mejorar los procesos de regulación, supervisión y fiscalización de la actividad eléctrica en condiciones para la interconexión regional. P6: Superar y regular los compromisos de inversión en nueva infraestructura. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Idioma Quechua. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 24 | | 10 | Personal FSE | 10,000 | Perú | Febrero- Marzo | ALBAZSA FRANCESA | Aljaredo Pactor/Dobrach Tello | FSE |
| 32 | 2 | P1: Utilizar eficientemente el presupuesto. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Normas administrativas. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 40 | | 5 | Personal FSE | 5,000 | PERU | Octubre | PUCP | Aljaredo Pactor/Dobrach Tello | FSE |
| 33 | 2 | P1: Utilizar eficientemente el presupuesto. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Gestión presupuestaria. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 24 | | 5 | Personal FSE | 8,000 | Perú | Noviembre | ESAN | Aljaredo Pactor/Dobrach Tello | FSE |
| 34 | 2 | P1: Utilizar eficientemente el presupuesto. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Conocimiento del entorno de la GART. Regulación de la Distribución Eléctrica. | Gestión presupuestaria. | Actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en temas relacionados con la planificación del adquirir conocimientos de experiencias de otros países, tomando en cuenta las capacidades técnicas, profesionales de energía y otros aspectos que permitan mejorar la gestión de las actividades económicas, ambientales, y de contribuir en las propuestas competentes a GART sociales. | Curso | Presencial | 45 | | 8 | Personal FSE | 11,500 | Perú | Diciembre | ENAN | Aljaredo Pactor/Dobrach Tello | FSE |



Anexo 4: Programa de Gestión y Soporte: primera y segunda prioridad.

| Programa de Gestión y Apoyos 2015 - 1era. Prioridad | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|---|---|--|---|--------------------------------|------------|---------------|---------------------|----|-----------------------|---|-------------------------|------|-----------------|-------------------------------|
| N° de Orden | Prioridad | Título de Ejecución | Objetivo Estratégico | Objetivo de la Ejecución | Sumario de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | Nro. de horas | Nro. de capacitados | | Nro. de participantes | Participantes | Monto presupuestado (M) | País | Mes/Temp | Indicador/evaluación esperada |
| | | | | | | | | | M | OD | | | | | | |
| 1 | 1 | Actualización de Ley en Contrataciones del Estado | F1: Utilizar eficientemente el presupuesto G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial | Actualizar los cambios de la ley de contrataciones del Estado para los procesos de licitación pública en el 2014, en inversión que represente mínimos de 10 millones de dólares, y renovación de ciertos de procesos de licitación pública. Actualizar los procedimientos aplicados en esta nueva Ley, que le permita la evaluación técnica y el cumplimiento de sus funciones | En vista a la nueva Ley N° 20226, Ley de Contrataciones del Estado, el cual fue publicada el 11 de julio de 2014, se invierte que represente mínimos de 10 millones de dólares, y renovación de ciertos de procesos de licitación pública. Actualizar los procedimientos aplicados en esta nueva Ley, que le permita la evaluación técnica y el cumplimiento de sus funciones | Curso | Presencial | 16 | X | | 110 | Comité de Asesoría y Asesoría Logística | 20,750 | Perú | enero - marzo | CAPAB ESCUE |
| 2 | 1 | Formulación de metas | G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz. | Los procedimientos de evaluación técnica, económica, jurídica, ambiental y social, con el fin de contar con una herramienta que establezca un estándar en el proceso de selección y permita la evaluación técnica y el cumplimiento de sus funciones. | En relación con los procedimientos técnicos que se deben definir y aplicar en la evaluación de los proyectos, se debe evaluar el desempeño en el logro de los objetivos. | Curso | Presencial | 4 | X | | 482 | Personal CMT/ CAS | 0 | Perú | febrero - marzo | Deltegrin |
| 3 | 1 | Actualización en sistemas ERP | D1: Contar con adecuados sistemas de información y tecnologías, que brinden soporte a las actividades. | Actualizar y mejorar los contenidos de los contenidos de los cursos de capacitación en el sistema de gestión de la información (SGI). | Mejorar los contenidos de los cursos de capacitación en el sistema de gestión de la información (SGI), con el fin de contar con una herramienta que establezca un estándar en el proceso de selección y permita la evaluación técnica y el cumplimiento de sus funciones. | Curso | Presencial | 4 | X | | 482 | Personal CMT/ CAS | 0 | Perú | enero-diciembre | Deltegrin |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | S/ 20,750 | | | |

| Programa de Gestión y Apoyos 2016 - 2da. Prioridad | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|--|---|--|--|--------------------------------|------------|---------------|---------------------|----|-----------------------|--|-------------------------|------|---------------|-------------------------------|
| N° de Orden | Prioridad | Título de Ejecución | Objetivo Estratégico | Objetivo de la Ejecución | Sumario de necesidad | Tipo de acción de capacitación | Modalidad | Nro. de horas | Nro. de capacitados | | Nro. de participantes | Participantes | Monto presupuestado (M) | País | Mes/Temp | Indicador/evaluación esperada |
| | | | | | | | | | M | OD | | | | | | |
| 1 | 2 | Ley de Transparencia y acceso a la información pública | G1: Lograr credibilidad y confianza de la sociedad del rol de Osinergmin G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz. P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes | Conocer el nuevo artículo de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual regula el acceso a la información en las instituciones públicas. | Requerir el cumplimiento del nuevo artículo de acuerdo con el D.L. 072, Ley de Organización y Funciones de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual regula el acceso a la información en las instituciones públicas. | Curso | Presencial | 8 | X | | 30 | Responsable de la administración del Sistema, Tarea de la Unidad Asesora, Jefe Programario | 11,580 | Perú | marzo - julio | PUCCP OTROS |
| 2 | 2 | Ley de protección de datos personales | G1: Lograr credibilidad y confianza de la sociedad del rol de Osinergmin G2: Desarrollar reglas y procesos, con autonomía, transparencia y predictibilidad para el sector empresarial G4: Atender los requerimientos de los grupos de interés en forma entendible, rápida y eficaz. P4: Fortalecer la comunicación con los grupos relevantes | Conocer el nuevo artículo de la Ley N° 28719 de Protección de Datos Personales en la Administración Pública. | Se necesita garantizar el derecho fundamental a los datos personales, mediante un adecuado tratamiento con el que se permita identificar y resolver datos personales, utilizando de la información. | Curso | Presencial | 12 | X | | 45 | Oficina de Seguridad de Información, responsable de gestión de recursos de información, asesores | 11,500 | Perú | enero - junio | EBAY SISA OTROS |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | S/ 23,100 | | | |



Anexo 5: Encuesta de evaluación y satisfacción del participante

Encuesta de Evaluación y Satisfacción del participante

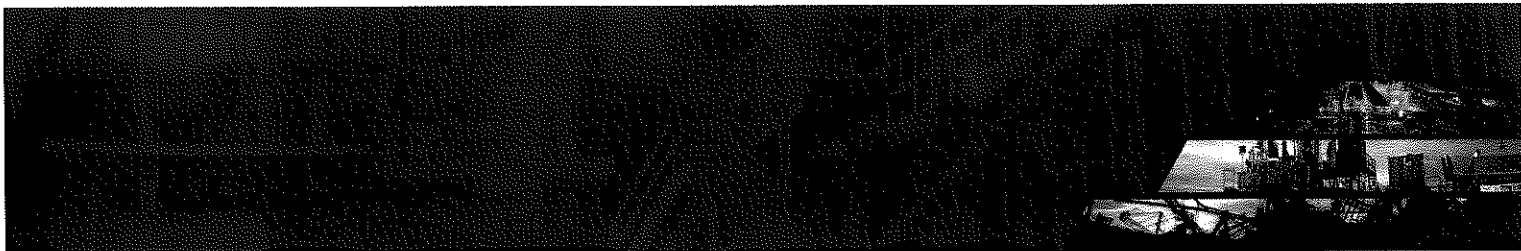
Nombre del curso: _____

Fecha: _____

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando la siguiente escala. Marque con una "X"

1 = Total desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo, 4 = Total acuerdo

| Variable | N° | Preguntas | Respuestas | | | |
|--|----|---|------------|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Aplicabilidad de la capacitación | 1 | ¿Considera aplicable esta capacitación en las funciones que usted desarrolla? | | | | |
| Expositor | 2 | Muestra conocimiento amplio de los temas expuestos. | | | | |
| | 3 | Muestra habilidades de comunicación y empatía. | | | | |
| | 4 | Genera un espacio propicio de enseñanza y aprendizaje durante el desarrollo de la formación. | | | | |
| | 5 | El expositor tuvo un nivel de compromiso permanente con la formación y con los participantes. | | | | |
| | 6 | El expositor absuelve dudas sobre los conceptos expresados. | | | | |
| Metodología utilizada por el expositor | 7 | Se mostraron ejemplos de casos relacionados con los temas tratados. | | | | |
| | 8 | El material fue de utilidad y entregado a tiempo. | | | | |
| | 9 | La presentación en Power Point tuvo relación con los objetivos de la capacitación. | | | | |
| Evaluación del lugar y servicios recibidos | 10 | El ambiente físico cumplió con los requisitos de seguridad y tranquilidad. | | | | |
| | 11 | El refrigerio se facilitó en el tiempo preciso del receso. | | | | |
| Organización del evento | 12 | Las fechas y horarios se informaron con anticipación. | | | | |
| | 13 | El expositor cumplió puntualmente con asistir a las sesiones. | | | | |
| ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida? | 16 | Respuesta: | | | | |



Anexo 6: Modelo de evaluación de aprendizaje de la capacitación



Prueba de evaluación de conocimientos

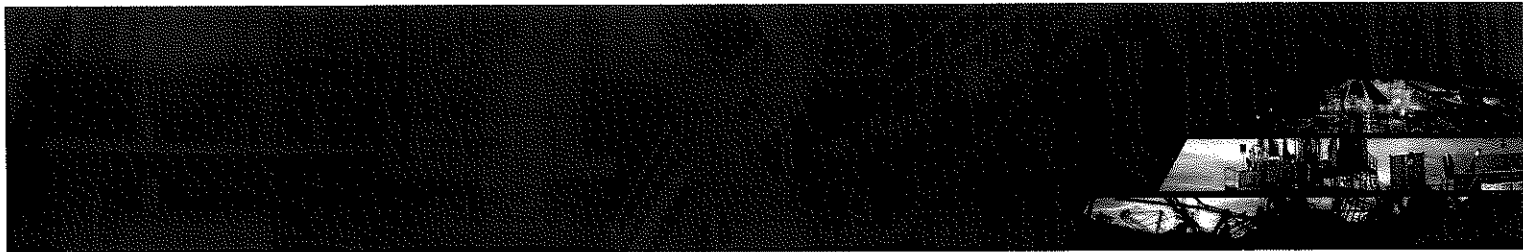
Fecha: _____

Nombres y Apellidos: _____

Gerencia/ Área: _____

Nombre del curso: _____

1. ¿Qué se define en una revisión energética?
2. ¿Cuál es el intervalo de tiempo definido para su revisión y actualización?
3. ¿Con qué está relacionado el desempeño energético?
4. ¿Qué sistema de medición es utilizado para monitorizar la estructura de procesos e instalaciones?
5. Según la norma ISO 5001 ¿Es necesario verificar su metodología? ¿Por qué?
6. La norma ISO 50001 puede ser alineada o integrada con otros sistemas de gestión?
7. Para conocer dónde se usa la energía en la organización dentro del enfoque y los requisitos de la norma ISO 50001, es necesario el estudio de:
 - A. Revisión energética, indicador de desempeño energético.
 - B. Revisión energética, línea base y contabilidad energética
 - C. Indicador de gestión, adquisición de servicios de energía, productos, equipos y energía.
 - D. A y B son correctas.



Anexo 7: Evaluación de eficacia de la capacitación

Evaluación de eficacia de la capacitación

Datos Generales: _____

Nombre del participante: _____

Gerencia: _____

Cargo: _____

Institución: _____

Nombre del curso: _____

Nombre del evaluador: _____

Fecha: _____

1. ¿Cuánto considera que el trabajador está aplicando de lo aprendido en el curso?

| | | | |
|-----|-----|-----|------|
| 25% | 50% | 75% | 100% |
|-----|-----|-----|------|

2. ¿Qué porcentaje de Mejora del desempeño le atribuye a los Contenidos del curso?

| | | | |
|-----|-----|-----|------|
| 25% | 50% | 75% | 100% |
|-----|-----|-----|------|

| Contenidos del curso | ¿Porcentaje de mejora de desempeño? |
|----------------------|-------------------------------------|
| | |

3. ¿Con cuánta frecuencia considera que el trabajador está aplicando lo aprendido en el programa?

| | | | |
|-------|---------|--------------|---------|
| Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|---------|--------------|---------|

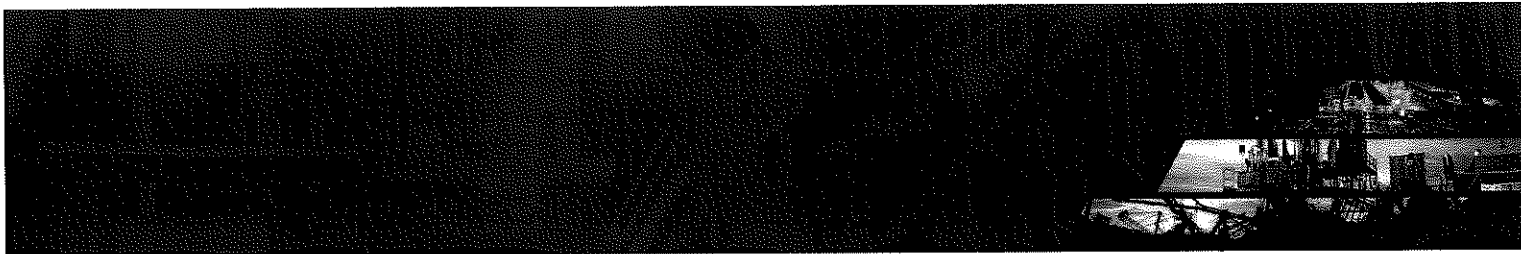
4. ¿Cuán crítico para el éxito laboral del trabajador fue la aplicación de contenidos del programa?

| | | | |
|------|-----|-----|------|
| 25 % | 50% | 75% | 100% |
|------|-----|-----|------|

5. ¿Cuál es el nivel de efectividad con lo aprendido en el curso

| | | | |
|-----|-----|-----|------|
| 25% | 50% | 75% | 100% |
|-----|-----|-----|------|

6. ¿Cuáles son las acciones o conductas efectivas (que UD. Recuerde) que el trabajador realizó como resultado del programa?



Anexo 8: Resolución del Consejo Directivo N° 079-2014-
OS/PRES-
Designación de los miembros del comité de elaboración del
PDP.



[Handwritten signature]

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA
OSINERGMIN N° 079 -2014-OS/PRES**

Lima, 25 JUL. 2014

VISTO:

El memorándum N° GTH-661-2014 del 16 de julio de 2014, mediante el cual la Gerente de Talento Humano informa la elección del representante del personal ante el comité de elaboración del PDP del periodo 2014 al 2017, conforme a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, mediante 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 SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

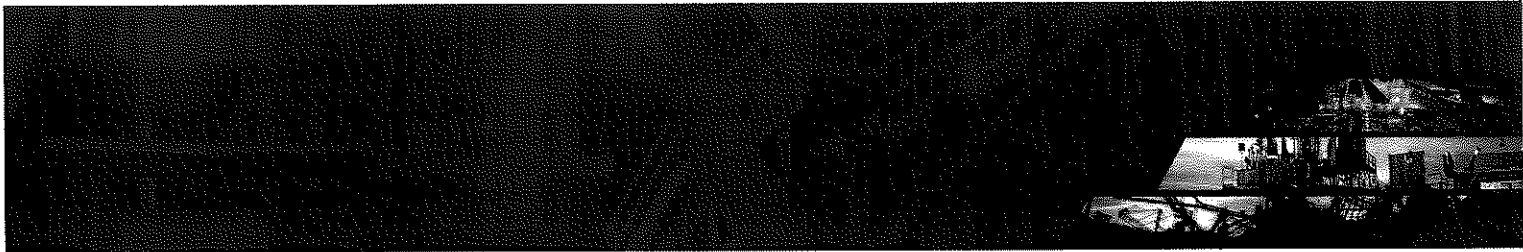
Que, con fecha 21 de marzo del 2011 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimiento de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, en el numeral 6.1 de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado" se señala la necesidad de contar con un Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado-PDP, el cual debe estar conformado por al menos:

- El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá.
- El Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces.
- El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- Un representante de personal de la Entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno.

Que, de acuerdo con lo dispuesto en la mencionada Directiva, los tres primeros integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado;





ES COPIA

TACQUEL

Que, mediante Resolución N°030-2014-OS/PRES de fecha 25 de marzo de 2014, se oficializó la designación de los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Osinergmin, el cual quedó conformado por:

Presidente: Gerente General

Miembro 1: Gerente de Planeamiento y Control de Gestión

Miembro 2: Gerente de Talento Humano

Miembro 3: Representante de Personal – Ing. Erick García Portugal

Miembro 4: Representante de Personal (Alternó) - Lic. María Julia Gamarra Benavides

Que, asimismo, se precisó que las personas designadas como miembros 3 y 4 citados en el párrafo anterior, conformarían el Comité hasta el 30 de junio de 2014; pudiendo, de considerarse pertinente, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo, previo proceso de votación;

Que, habiéndose realizado el 27 y 30 de junio de 2014 el respectivo proceso de elecciones mediante votación secreta, resultaron elegidos el Sr. Robert Babilonia Arguedas como representante del personal y la Sra. Ana Cecilia Ascama Chacaliza como representante alterno, quienes conformarán el Comité hasta el 30 de junio de 2017;

Que, a fin de evitar la constante modificación en la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de Osinergmin, a consecuencia de posibles ceses laborales o cambio en el puesto de sus miembros, resulta necesario efectuar la designación de ellos conforme a los cargos y no a título personal, a excepción de los representantes del personal;

Con la opinión favorable de la Gerencia General y de la Gerencia Legal;

SE RESUELVE:

Artículo 1°: Oficializar la designación de los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Osinergmin, el cual estará conformado por:

Presidente: Gerente General.

Miembro 1: Gerente de Planeamiento y Control de Gestión.

Miembro 2: Gerente de Talento Humano.

Miembro 3: Representante de Personal – Sr. Robert Babilonia Arguedas.

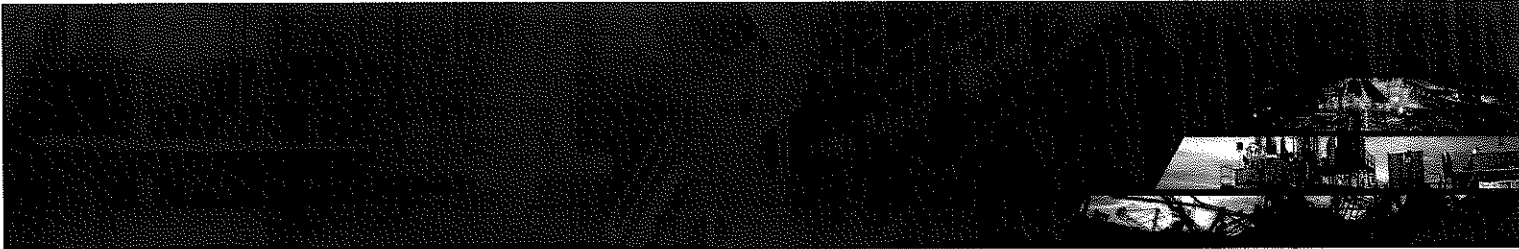
Miembro 4: Representante de Personal (Alternó) - Sra. Ana Cecilia Ascama Chacaliza.

Artículo 2°: Precísese que las personas designadas como miembros 3 y 4 en el artículo precedente, conformarán el Comité hasta el 30 de junio de 2017; pudiendo, de considerarse pertinente, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo, previo proceso de votación.

Artículo 3°: Dejar sin efecto la Resolución N° 030-2014-OS/PRES de fecha 25 de marzo de 2014.

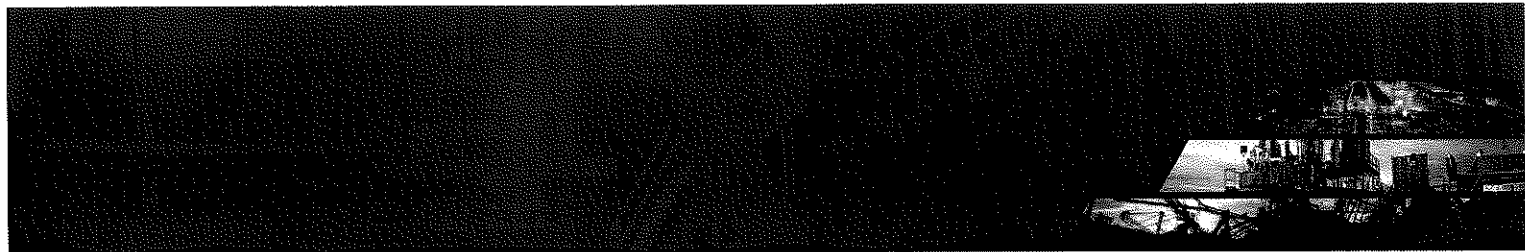


JESUS TAMAYO PACHECO
Presidente del Consejo Directivo
OSINERGMIN



Anexo 9: Persona de contacto con SERVIR, designada por
Osineergmin para temas relacionados con capacitación y
desarrollo del personal.

Nombres y Apellidos : Sra. Nilda Lara Verástegui
DNI N° : 40315463
Cargo : Especialista de Capacitación
Área : Gerencia General
Teléf. : 219-3400, anexo 1138
Email : nlara@osineergmin.gob.pe



Anexo 10: Resolución del Consejo Directivo N° 132 – 2015 –
OS/PRES – Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas
(PDP) periodo 2016

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA
OSINERGMIN N° 132 -2015-OS/PRES

Lima, 22 DIC. 2015

VISTO:

El memorando N° GTH-1582-2015 de fecha 16 de diciembre de 2015, mediante el cual el Gerente de Talento Humano informa a la Gerencia General la validación del "Plan de Desarrollo de Personas 2016" por parte del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

CONSIDERANDO:

Que, mediante 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 SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en sus artículos 3 y 4, que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas de formación laboral al Servicio del Estado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, mediante el Acta de Reunión N° 005-2015-CPDP/OS de fecha 15 de diciembre de 2015, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de Osinergmin validó el Plan de Desarrollo de Personas – período 2016 de la entidad;

Que, de acuerdo con lo dispuesto en la sección VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR los PDP quinquenal y anualizado validados por el respectivo Comité, son aprobados por el titular de la entidad;

Con la opinión favorable de la Gerencia General y de la Gerencia Legal.

SE RESUELVE:

Artículo 1º: Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) del Osinergmin para el período 2016, el mismo que, como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Jesús Tamayo Pacheco
Presidente del Consejo Directivo

