



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de Administración

"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHUPICCHU PARA EL MUNDO"

Lima, 25 OCT. 2011

OFICIO N° 510 -2011/MEM-SEG-OGA

Señorita
Flor Blanco Hauchercorne
Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Presente

Asunto : Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016.

Ref.: Oficio Múltiple N°006-2011-SERVIR/GDCR.
(Exp. 2127931)

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia hacerle llegar la siguiente documentación:

1. Resolución Ministerial N°315-2011-MEM/DM, mediante la cual se aprueba la conformación del Comité de Desarrollo de las Personas – PDP de nuestra institución.
2. Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 suscrito por todos los miembros del Comité.
3. Resolución Ministerial N°433-2011-MEM-DM emitida por el titular de la entidad que aprueba el PDP Quinquenal 2012-2016.
4. Asimismo, la Lic. Adm. María Perla Cabrejos Cabanillas, Directora (e) de la Oficina de Personal, es la representante de Recursos Humanos para coordinaciones posteriores con la entidad.

Los documentos antes indicados están siendo remitidos por correo electrónico a: **pdp@servir.gob.pe**

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

DANIEL HERRERA BAZAN
DIRECTOR GENERAL
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN



ES COPIA AUTENTICADA

JORGE HERBOZO-PEREZ COSTA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

Resolución Ministerial No. 315-2011-MEM/DM

No. 315 -2011-MEM-DM

Lima, 8 de julio 2011

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y dispone en su artículo 3° que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) y que para cuyo efecto la entidad deberá contar con un Comité integrado por, al menos: un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP y especifica la conformación del Comité antes referido, precisando que el mismo estará 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 del personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un período de tres años así como un alterno; acotando a su vez, que en los tres primeros casos los integrantes participaran en el comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante y que la conformación del comité será oficializada mediante Resolución Ministerial;

Que, con fecha 27 de junio del 2011, en cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se llevó a cabo la elección de los representantes del personal de este Ministerio, ante el referido Comité, saliendo elegidos según consta en el acta de dicho proceso, los señores José Mercedes Sandoval Palomino, (titular) y Eduardo La Torre Rebaza (alterno);

De conformidad con lo establecido por el Decreto Supremo N° 031-2007-EM, modificado por el Decreto Supremo N° 026-2010-EM, Decreto Legislativo N° 1025 su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la conformación del Comité de Desarrollo de las Personas – PDP, a que se refieren las normas legales glosadas en la parte considerativa de la presente resolución, el cual estará integrado por:

- El Secretario General, quien lo presidirá.
- El Director de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
- El Director de la Oficina de Personal.
- Los representantes del personal de este Ministerio:
 - Sr. José Mercedes Sandoval Palomino, (Titular).
 - Sr. Eduardo La Torre Rebaza, (Alterno).

Artículo 2°.- Facultar, a los tres primeros integrantes indicados en el artículo precedente, a delegar mediante memorando, su participación en un representante de su unidad orgánica.

Artículo 3°.- Encargar a la Oficina de Informática de la Oficina General de Administración, la publicación de la presente resolución en el portal institucional del Ministerio de Energía y Minas.

Artículo 4°.- Transcribir la presente resolución a los integrantes del Comité a que se refiere el artículo 1° de la presente resolución.

Regístrese y comuníquese.

PEDRO SÁNCHEZ GAMARRA
Ministro de Energía y Minas

ES COPIA AUTÉNTICA

JORGE NARRAÑO PÉREZ COSTA
Ministro de Energía y Minas

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS





MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

Resolución Ministerial

No. 433 -2011-MEM-DM.

Lima, 28 de setiembre 2011

Visto el Informe No.132-2011-MEM-OGA/PER de la Oficina de Personal de la Oficina General de Administración, sobre aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal.

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Energía y Minas, el mismo que se adjunta y forma parte de la presente resolución.

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

Regístrese y comuníquese.

CARLOS HERRERA DESCALZI
Ministro de Energía y Minas

I- 14369



PERÚ

Ministerio de
de Energía y Minas

Anexo : R.M.No.433-2011-MEN/DM

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

2012-2016



PERU

Ministerio
de Energía y Minas


Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

ES COPIA AUTENTICADA

Anexo : R.M.No.433-2011-MEM/DM

INDICE


 RUBEN WONG GAMARRA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS
Página

	Introducción	03
	Presentación	04
I	Marco Estratégico Institucional	04
	1.1 Visión	04
	1.2 Misión	04
	1.3 Objetivos Generales	05
	1.4 Valores	
II	Competencias necesarias	06
	2.1 Competencias Claves	06
	2.2 Competencias Genéricas	06
	2.3 Competencias Básicas	07
III	Objetivos y Estrategias de Capacitación	07
	3.1 Objetivos	07
	3.2 Estrategias	08
	3.3 Actividades	09
	3.4 Datos de la población de la Entidad	11
	3.5 Tipo de evaluación	11
	3.6 Financiamiento	11
IV	Metas de Capacitación y Evaluación	11
	4.1 Metas de capacitación	11
	4.2 Indicadores	12
	4.3 Mecanismos de seguimiento y evaluación	12

Anexo





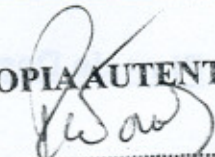
PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

ES COPIA AUTENTICADA


 RUBEN WONG GAMARRA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS
INTRODUCCION

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

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

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

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

Los Programas de actualización y perfeccionamiento que contiene el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, se encuentran en concordancia con las políticas sectoriales y presupuestales adoptadas por el Ministerio de Energía y Minas; respondiendo a las necesidades de mantener en el más alto nivel la calificación de los Recursos Humanos de cada unidad orgánica, generando alto desempeño.





PERU

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de Energía y Minas

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Ministerio de Energía y Minas, ha sido elaborado teniendo en cuenta los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 MISIÓN

"Entidad pública Rectora del Sector minero – energético, caracterizada por ser eficiente, descentralizada y transparente, con personal altamente calificado, que brinda servicios de calidad al usuario".

1.2 VISIÓN

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

1.3 OBJETIVOS GENERALES

El Ministerio de Energía y Minas tiene trazados cuatro objetivos estratégicos:

01: "Promover el desarrollo sostenible y competitivo del sector energético, priorizando la inversión privada y la diversificación de la matriz energética; a fin de asegurar el abastecimiento de los requerimientos de energía en forma eficiente y eficaz para posibilitar el desarrollo de las actividades productivas y la mejora de las condiciones de vida de la población".

02: "Promover con eficiencia y eficacia la actividad minera a fin de contribuir al desarrollo sostenible del país. "

03: "Promover la preservación y conservación del medio ambiente por parte de las empresas del sector energía y minas, en el desarrollo de las diferentes actividades sectoriales fomentando las relaciones armoniosas entre las empresas del sector minero energético y la sociedad civil".

04: "Contar con una organización transparente, eficiente, eficaz y descentralizada, que permita el cumplimiento de su misión a través de procesos sistematizados e informatizados, con personal motivado y altamente calificado y con una cultura de planeamiento y orientación a un servicio de calidad al usuario".





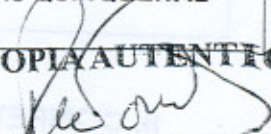
PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

ES COPIA AUTÉNTICA


 RUBÉN WONG GAMARRA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

1.4 VALORES

La conducta de las personas que laboran en el Ministerio de Energía y Minas se rige por el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815 y por un conjunto de valores comunes que se aplican a todas las acciones emprendidas por su personal, entre los cuales podemos mencionar:

Respeto a las leyes y debido proceso.- Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido proceso.

Probidad.- Actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita personal.

Eficacia y eficiencia con calidad.- lograr el resultado que se espera disponiendo de los recursos suficientes, brindando calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Idoneidad.- Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El personal del Ministerio de Energía y Minas debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Veracidad.- Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Justicia y Equidad.- Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Lealtad al Estado de Derecho.- El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato a la función pública.





PERU

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

En este aspecto consideramos que el plan de capacitación está orientado a cubrir las brechas existentes entre el actual desarrollo de los procesos minero energéticos y el desarrollo óptimo deseable, a efecto de prestar un mejor servicio a nuestros usuarios.

En este aspecto consideramos en primer lugar desarrollar las actuales competencias claves o funcionales de nuestros trabajadores inherentes a la naturaleza del puesto de trabajo, sin descuidar las competencias básicas de índoles formativo y genéricas asociadas a desempeños comunes de la actividad institucional.

2.1 Competencias claves:

- Gestión de procesos relacionados con el rol promotor, normativo, concedente, entre otros del sector energético.
- Gestión de procesos relacionados con el rol promotor, concedente y normativo del Sector Minero.
- Gestión de procesos relacionados con la actividad normativa y desarrollo de actividades orientadas a la conservación y protección del medio ambiente referidos a las actividades energéticas y mineras.
- Gestión de procesos relacionados con el fomento de las relaciones armoniosas entre las empresas minero energéticas y la sociedad civil.
- Gestión de procesos de los sistemas administrativos, inversiones, actividades jurídicas e informáticas, entre otros.
- Fortalecimiento de Valores y promoción del comportamiento ético.

2.2 Competencias Genéricas

Las competencias genéricas describen las conductas asociadas a un desempeño, es decir son aquellas que se requiere en todos los puestos y que están vinculadas a los objetivos estratégicos de la Institución:

Compromiso:

Se pretende involucrar a los trabajadores en su rol de trabajador comprometido con el cumplimiento de los objetivos institucionales fomentando el mayor esfuerzo para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios.

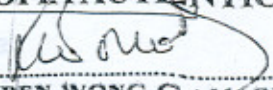
Orientación al Servicio:

Implica la disposición para realizar su trabajo, orientado a la atención de las necesidades y/o expectativas de los usuarios vinculados con la gestión minero energética.



Trabajo en equipo:

Implica la concertación y participación de un grupo de trabajadores en el logro de los objetivos institucionales, fomentando el desarrollo de actitudes positivas de colaboración, interacción profesional y personal, iniciativa y motivación en el logro del propósito o metas planteadas.


 RUBEN WONG GAMARRA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

Adaptación al cambio:

Corresponde a lograr el ajuste o adaptabilidad de los trabajadores para responder con rapidez y flexibilidad ante los cambios o nuevos retos que surgen en la Institución; Implica la versatilidad para adaptarse ante los nuevos requerimientos laborales que se pudieran presentar durante su permanencia en la institución.

Responsabilidad:

Implica la actitud responsable al asumir y desarrollar las actividades relacionadas con los procesos a su cargo en términos de cantidad, calidad y oportunidad.

En este grupo de competencias también es necesario mencionar aquellas competencias relacionadas con las habilidades de análisis, interpretación, organización, planeamiento, enseñanza, etc.

2.3 Competencias Básicas.

Relacionadas con las habilidades adquiridas y asociadas de índole formativo, como la capacidad de redacción, comprensión de lectura, razonamiento lógico, razonamiento matemático, etc.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN**3.1 OBJETIVOS**

- Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la





PERU

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.

- Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.
- Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los trabajadores para incrementar sus competencias.

3.2 ESTRATEGIAS

- Elaborar un diagnóstico de las Necesidades de Capacitación, así como, Planes Anuales de Capacitación de los trabajadores del Ministerio de Energía y Minas en función con el Plan Estratégico y a los Planes Operativos Institucionales.
- Identificar el nivel de las competencias claves de los trabajadores afin de lograr su mejoramiento progresivo por medio del desarrollo del proceso de capacitación y perfeccionamiento del trabajador.
- Efectuar capacitación técnica y profesional en las distintas áreas de acción sectorial, con herramientas de gestión y moderna tecnología que contribuya al desarrollo de las capacidades y competencias del personal.
- Realizar actividades de capacitación, convocando la participación de expositores de alto nivel académico y de reconocimiento público, así como de entidades educativas especializadas y de prestigio.
- Programar cursos y talleres de relaciones interpersonales e integración, acciones de trabajo en equipo que promuevan el desarrollo de valores y actitudes; con el fin de influir positivamente en el clima laboral que contribuya al desarrollo de una cultura organizacional de la institución.
- Llevar a cabo cursos especializados para el personal del régimen laboral de los Decretos Legislativos 276 y 728 y personal contratado bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio de Energía y Minas, según su especialidad y la naturaleza de sus competencias funcionales.
- Fortalecimiento de Valores y promoción del comportamiento ético.
- Promoción de una cultura proclive a la evaluación.





PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

3.3 ACTIVIDADES – Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas (Ver Anexo *)

ES COPIA AUTENTICADA

Rubén Wong Gamarra
RUBEN WONG GAMARRA
Secretario General
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

Objetivo del PEI N° 1

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

Actividades generales de capacitación de la gestión de procesos sector energético

Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector energético

Capacitación en procesos relacionados con la competencia promotora del sector energético

Capacitación en procesos relacionados con la competencia concedente del sector energético

Capacitación en procesos de gestión administrativa

Objetivo del PEI N° 2

Promover con eficiencia y eficacia la actividad minera a fin de contribuir al desarrollo sostenible del país.

Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos del sector minero

Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector minero.

Capacitación en procesos relacionados con la competencia promotora del sector minero.

Capacitación en procesos relacionados con la competencia concedente del sector minero.

Capacitación en procesos de gestión administrativa.

Objetivo del PEI N° 3

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

Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos sobre asuntos ambientales

Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector minero energético.

Capacitación en procesos relacionados con la gestión ambiental minera.

Capacitación en procesos relacionados con la gestión ambiental energética.

Capacitación en procesos de gestión administrativa.





PERU

Ministerio de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina General de Administración

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Gestión Social
Capacitación en procesos normativos relacionados con la gestión social
Capacitación en procesos relacionados con la competencia de cumplimiento de compromisos sociales
Capacitación en otros procesos
Capacitación en procesos de gestión administrativa

Objetivo del PEI N° 4

Contar con una organización transparente, eficiente, eficaz y descentralizada, que permita el cumplimiento de su misión a través de procesos sistematizados e informatizados, con personal motivado y altamente calificado y con una cultura de planeamiento y orientación a un servicio de calidad al usuario

Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Sistemas Administrativos, Jurídicos, planeamiento, inversiones e Informática, entre otros.
Gestión de Recursos Humanos
Gestión Financiera y Tesorería
Gestión Logística
Gestión de sistema Jurídico
Gestión Planeamiento, Inversiones, Presupuestal, Descentralización y Racionalización
Gestión Informática
Otros

Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias genéricas :
Valores Éticos
Técnicas de Motivación
Técnicas de Liderazgo y Dirección
Técnicas de Supervisión
Otros eventos





PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

ES COPIA AUTÉNTICA

3.4 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Al mes de agosto de 2011 el Ministerio de Energía y Minas cuenta con un total de 467 trabajadores (Decreto Legislativo 276: CAP 154, CAS 234; Decreto Legislativo 728: DGER: CAP 51 y CAS 28).


 RUBÉN WONG GAMARRA

Secretaría General

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

3.5 TIPO DE EVALUACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados en el PDP Quinquenal se aplicarán evaluaciones oportunas a las acciones de capacitación y sus efectos en el desarrollo funcional de los trabajadores tales como: pruebas de conocimiento antes y después del evento, evaluación de desempeño y evaluación de competencias (evaluación de aptitudes y habilidades).

3.6 FINANCIAMIENTO

Para la realización del PDP Quinquenal se tiene estimado un presupuesto aproximado de Cuatro Millones Ciento Veinte Mil con 00/100 Nuevos Soles (S/.4'120,000.00).

IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Al respecto las metas de capacitación del Plan quinquenal tienen un carácter general. Los planes anuales de capacitación deberán ser elaborados luego del diagnóstico de necesidades de capacitación y de las competencias de los trabajadores; indicando las metas específicas, tipos de eventos (Cursos regulares, cursos de especialización, cursos de perfeccionamiento, talleres, otros), tiempos, etc.

4.1 Metas de Capacitación.

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





PERU

Ministerio
de Energía y Minas

Secretaría General

Oficina
General de AdministraciónPLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS QUINQUENAL

4.2 Indicadores.

- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- Número de horas de capacitación al año.
- Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- Porcentaje de quejas y reclamos de los usuarios.
- Mejora en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.
- Nivel de satisfacción laboral.
- Número de trabajadores con potencial docente del MEM.
- Número de trabajadores potenciales para asumir cargos de dirección.

4.3 Mecanismos de seguimiento y evaluación.

- Evaluación del Plan Operativo Institucional.
- Evaluación del Clima Laboral y Cultura Organizacional.
- Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas
- Resultados comparativos de las evaluaciones al ingreso y culminación del evento de capacitación.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
- Evaluación del Rendimiento Laboral.



PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Actividades	Tipo de Indicadores	Unidad de medida	2012	2013	2014	2015	2016	Número de eventos de capacitación al año.
A. Diagnóstico y evaluación de competencias de los trabajadores	Estudio	Nº	1				1	
B. Diagnóstico de necesidades de capacitación	Estudio	Nº	1					
C. Elaboración del Plan Anual de Capacitación	Estudio	Nº	1	1	1	1	1	
D. Evaluación del Plan Anual de Capacitación	Estudio	Nº	1	1	1	1	1	
E. Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias funcionales :								
Objetivo del PEI Nº1 Promover el desarrollo sostenible y competitivo del sector energético, priorizando la inversión privada y la diversificación de la matriz energética, a fin de asegurar el abastecimiento de los requerimientos de energía en forma eficiente y eficaz para posibilitar el desarrollo de actividades productivas y la mejora de las condiciones de vida de la población								
Objetivos del Plan de Capacitación								
a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.								
b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.								
c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.								
d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.								
Actividades generales de capacitación de la gestión de procesos sector energético	Eventos	Nº	6	11	11	11	11	50
Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector energético	Eventos	Nº	2	2	1	2	2	9
Capacitación en procesos relacionados con la competencia promotora del sector energético	Eventos	Nº	2	5	5	6	5	22
Capacitación en procesos relacionados con la competencia concedente del sector energético	Eventos	Nº	2	5	5	6	5	22
Capacitación en procesos de gestión administrativa	Eventos	Nº		1	1	1	1	4
Objetivo del PEI Nº 2 Promover con eficiencia y eficacia la actividad minera a fin de contribuir al desarrollo sostenible del país								
Objetivos del Plan de Capacitación								
a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.								
b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.								
c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.								
d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.								
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos del sector minero	Eventos	Nº	6	13	12	14	13	58
Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector minero	Eventos	Nº	2	2	1	1	2	8
Capacitación en procesos relacionados con la competencia promotora del sector minero	Eventos	Nº	2	5	5	6	5	23
Capacitación en procesos relacionados con la competencia concedente del sector minero	Eventos	Nº	2	5	5	6	5	23
Capacitación en procesos de gestión administrativa	Eventos	Nº		1	1	1	1	4



Rubén Wong Gamarra
RUBÉN WONG GAMARRA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Actividades	Tipo de Indicadores	Unidad de medida	2012	2013	2014	2015	2016	Número de eventos de capacitación al año.
Objetivo del PEI N°3 Promover la preservación y conservación del medio ambiente por parte de las empresas del sector energía y minas, en el desarrollo de las diferentes actividades sectoriales fomentando las relaciones armoniosas entre las empresas del sector minero energético y la sociedad civil								
Objetivos del Plan de Capacitación								
a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.								
b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.								
c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.								
d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.								
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos sobre asuntos ambientales								
Eventos	Nº		7	11	8	9	9	44
Capacitación en procesos normativos relacionados con el sector minero energético	Eventos	Nº	1	2	2	2	1	8
Capacitación en procesos relacionados con la gestión ambiental minera	Eventos	Nº	3	4	3	3	4	17
Capacitación en procesos relacionados con la gestión ambiental energética	Eventos	Nº	3	4	3	3	4	17
Capacitación en procesos de gestión administrativa	Eventos	Nº		1		1		2
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Gestión Social								
Eventos	Nº		4	6	7	2	4	23
Capacitación en procesos normativos relacionados con la gestión social	Eventos	Nº	1		2			3
Capacitación en procesos relacionados con la competencia de cumplimiento de compromisos sociales	Eventos	Nº	1	3	3	1	2	10
Capacitación en otros procesos	Eventos	Nº	1	3	1	1	2	8
Capacitación en procesos de gestión administrativa	Eventos	Nº	1		1			2
Objetivo del PEI N° 4. Contar con una organización moderna, transparente, eficiente, eficaz y descentralizada, que permita el cumplimiento de su misión a través de procesos sistematizados, con personal motivado y altamente calificado y con una cultura de planeamiento y orientación a un servicio de calidad al usuario.								
Objetivos del Plan de Capacitación								
a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.								
b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.								
c. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.								
d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas y brindar un servicio personalizado.								
Actividades generales de la capacitación de la gestión de procesos de Sistemas Administrativos, Jurídicos, planeamiento, inversiones, Informática entre otros								
Eventos	Nº		9	13	13	12	9	56
Gestión de Recursos Humanos	Eventos	Nº	1	1	1			3
Gestión Financiera y Tesorería	Eventos	Nº	1	1	1	1		4
Gestión Logística	Eventos	Nº	1	1	1	1		4
Gestión de sistema Jurídico	Eventos	Nº	1	1	1	1	1	5
Gestión Planeamiento, Inversiones, Presupuestal, descentralización y Racionalización	Eventos	Nº	2	5	5	5	5	22
Gestión Informática	Eventos	Nº	2	4	4	3	3	16
Otros	Eventos	Nº	1			1		2



ES COPIA AUTENTICADA

Ruben Wong Gamarra
 RUBEN WONG GAMARRA
 Secretario General
 MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Actividades	Tipo de Indicadores	Unidad de medida	2012	2013	2014	2015	2016	Número de eventos de capacitación al año.
Desarrollo de eventos orientados al desarrollo de competencias genéricas :	Eventos	Nº	3	8	8	5	7	31
Valores Éticos	Eventos	Nº	1	2	1	1	1	6
Técnicas de Motivación	Eventos	Nº	1	2	1	1	2	7
Técnicas de Liderazgo y Dirección	Eventos	Nº		2	2	1	2	7
Técnicas de Supervisión	Eventos	Nº		1	2	1	1	5
Otros eventos	Eventos	Nº	1	1	2	1	1	6
Nº de eventos por Año			35	62	59	53	53	262

Presupuesto Plan de Desarrollo de las Personal Quinquenio 2012-2016			
ACTIVIDADES	Nº Eventos	Valor Aprox.	Valor Total
Diagnóstico y Evaluación de competencias de los trabajadores 2012			70,000
Diagnóstico de necesidades de capacitación 2012			60,000
Eventos de Capacitación 2012	35	10,000	350,000
Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2012			40,000
Eventos de Capacitación 2013	62	12,000	744,000
Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2013			40,000
Eventos de Capacitación 2014	59	14,000	826,000
Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2014			40,000
Eventos de Capacitación 2015	53	16,000	848,000
Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2015			40,000
Eventos de Capacitación 2016	53	18,000	954,000
Diagnóstico y Evaluación de competencias de los trabajadores 2016			68,000
Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2016			40,000
Total Presupuesto Aprox. Quinquenio 2012-2016	262		4,120,000

