

	<b>Desarrollo de Mentorías de la PMO</b> Procedimiento	Código: O5.1.P4 Versión: 00 Fecha: 11-11-2024
---	---	---

## Desarrollo de Mentorías de la PMO

Versión	Fecha	Control de Cambios
00	11-11-2024	Versión inicial.

Áreas Responsables	Nombres y Cargos
<b>Elaborado:</b>  <b>Oficina de Planeamiento y Mejora Continua</b>  <b>Gerencia de Operaciones</b>	Amaru Aragón Especialista en Control de Gestión  Raúl Calle Supervisor de Gestión de Proyectos
<b>Revisado:</b>  <b>Oficina de Planeamiento y Mejora Continua</b>  <b>Oficina de Gestión Humana</b>  <b>Gerencia de Operaciones</b>	Miguel Tito Jefe de Oficina de Planeamiento y Mejora Continua y Jefe de Oficina de Gestión Humana (d)  Oscar Ormeño Gerente de Operaciones
<b>Homologado:</b>  <b>Oficina de Planeamiento y Mejora Continua</b>	Deymer Barturén Especialista en Calidad y Mejora de Procesos
<b>Aprobado:</b>  <b>Gerencia General</b>	Antonio Montenegro Gerente General

Este documento es propiedad de Activos Mineros S.A.C. Queda prohibida su reproducción sin su autorización escrita. Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico emitido por Activos Mineros S.A.C. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la red interna y/o página web institucional.



Devolvemos vida al planeta

## Desarrollo de Mentorías de la PMO

### Procedimiento

Código: 05.1.P4

Versión: 00

Fecha: 11-11-2024

#### INDICE

I. OBJETIVO .....	3
II. ALCANCE .....	3
III. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	3
IV. VIGENCIA.....	3
V. CONTENIDO .....	3
1. DEFINICIONES / CONSIDERACIONES.....	3
2. DISPOSICIONES GENERALES .....	4
3. DESCRIPCIÓN.....	4
4. ALCANCES FUNCIONALES.....	5
5. ANEXOS / REGISTROS.....	5

	<h2>Desarrollo de Mentorías de la PMO</h2> <h3>Procedimiento</h3>	<p>Código: O5.1.P4          Versión: 00          Fecha: 11-11-2024</p>
---	---	--

#### I. OBJETIVO

Establecer un programa estructurado de mentoría para el desarrollo de habilidades prácticas en gestión de proyectos entre los colaboradores de AMSAC, particularmente en áreas estratégicas de remediación ambiental. Este proceso asegurará que la PMO lidere el crecimiento de capacidades de los miembros del equipo, alineándose con los objetivos estratégicos de AMSAC.

#### II. ALCANCE

Este proceso cubre desde la identificación y selección de mentores y mentees hasta el monitoreo y evaluación continua del programa.

#### III. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Decreto Supremo N° 058-2006-EM. “Creación de Activos Mineros S.A.C.”
- Ley 28271 Ley que regula los Pasivos Ambientales de la Actividad Minera.
- Decreto Supremo 059-2005-EM Reglamento de la Ley que regula los pasivos ambientales de la actividad minera y sus modificatorias Decreto Supremo 003-2009-EM y otros.
- Decreto Supremo 242-2018-EF Aprueban Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.
- Decreto Supremo 284-2018-EF Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo 1252 Crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.
- Directiva 001-2019-EF/63.01 Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.
- Decreto Supremo 082-2019-EF Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y modificatorias.
- Decreto Supremo 344-2018-EF Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 674 Ley de Promoción de la Inversión Privada de las Empresas del Estado.
- Decreto Supremo N° 070-92-PCM Reglamento de la Ley de Promoción de la Inversión Privada en las Empresas del Estado.

#### IV. VIGENCIA

Este documento entra en vigencia a partir del primer día hábil después de la fecha de aprobación.

#### V. CONTENIDO

##### 1. DEFINICIONES / CONSIDERACIONES

- Mentor: Profesional experimentado en gestión de proyectos que guía y apoya a otros, compartiendo conocimientos y experiencias específicas de AMSAC y la industria minera.
- Mentee: Colaborador menos experimentado que busca apoyo para desarrollar competencias en gestión de proyectos, recibiendo orientación específica del mentor sobre técnicas, herramientas y procedimientos relevantes en AMSAC.

 <p>AGUAFUROS MINEROS S.A.C. Devolvemos vida al planeta</p>	<h2>Desarrollo de Mentorías de la PMO</h2> <h3>Procedimiento</h3>	<p>Código: O5.1.P4 Versión: 00 Fecha: 11-11-2024</p>
--	---	--

## 2. DISPOSICIONES GENERALES

El Líder PMO, como dueño del proceso, es responsable que el proceso de desarrollo de la mentoría de la PMO se efectúe cumpliendo los plazos y las disposiciones previstas en el presente procedimiento.

## 3. DESCRIPCIÓN

### 3.1. Identificación de necesidades de desarrollo

El Líder PMO, en colaboración con la Jefe de la Oficina de Gestión Humana y el Supervisor de Gestión de Proyectos realiza una evaluación de las necesidades de desarrollo en gestión de proyectos dentro del equipo de la Gerencia de Operaciones. Para ello, utiliza evaluaciones de desempeño, análisis de habilidades técnicas.

### 3.2. Selección de Mentores

El Líder PMO en coordinación con la Jefe de la Oficina de Gestión Humana evalúa y selecciona a los mentores. La selección se basa en criterios como la predisposición al cambio, experiencia en gestión de proyectos, competencias técnicas específicas y la compatibilidad con las necesidades de los mentees. Este proceso asegura que los mentores cuenten con las habilidades necesarias para proporcionar una mentoría eficaz y orientada al crecimiento.

### 3.3. Emparejamiento Mentor-Mentee

El Líder PMO, realiza el emparejamiento entre mentores y mentees mediante un análisis de compatibilidad profesional y personal. Este emparejamiento toma en cuenta las metas de desarrollo individuales de los mentees y sus áreas específicas de crecimiento en gestión de proyectos, asegurando una correspondencia que fomente el aprendizaje y el desarrollo práctico.

### 3.4. Desarrollo del Plan de Mentoría

Una vez emparejados, el mentor y el mentee colaboran para crear un plan de mentoría detallado. Este plan incluye objetivos específicos, un cronograma de sesiones, actividades prácticas, y un sistema de evaluación para medir el progreso del mentee. El plan es diseñado para alinearse con los objetivos estratégicos de AMSAC, maximizando su relevancia y aplicabilidad en el desarrollo de competencias clave.

### 3.5. Implementación de sesiones de mentoría

Los mentores y mentees participan en sesiones regulares de mentoría, en las que se abordan los temas y actividades definidos en el plan de mentoría. Durante estas sesiones, el mentor proporciona orientación práctica, comparte experiencias y asiste al mentee en la resolución de desafíos específicos en su desarrollo en gestión de proyectos.

### 3.6. Monitoreo y evaluación continua

El Líder PMO, monitorea el avance del programa de mentoría mediante el seguimiento de las sesiones y la recopilación de retroalimentación de los mentores y mentees.

El Líder PMO ajusta el programa según sea necesario para asegurar el cumplimiento de los objetivos de desarrollo y la efectividad del proceso de mentoría, con base en los resultados y la satisfacción de los participantes.



Devolvemos vida al planeta

## Desarrollo de Mentorías de la PMO

### Procedimiento

Código: O5.1.P4

Versión: 00

Fecha: 11-11-2024

#### 4. ALCANCES FUNCIONALES

##### 4.1. Líder PMO

- Conducir el proceso de desarrollo de la mentoría de la PMO, cumpliendo los plazos y las disposiciones previstas en el presente procedimiento.
- Velar por el cumplimiento del presente procedimiento.
- Velar porque el procedimiento se mantenga vigente, siendo responsable de realizar revisiones y actualizaciones periódicas, así como de la difusión y conocimiento del mismo por parte del equipo de trabajo y áreas vinculadas.
- Coordinar la identificación de necesidades de desarrollo en gestión de proyectos y asegura su alineación con los objetivos estratégicos de AMSAC.
- Liderar el proceso de selección de mentores, estableciendo criterios clave, incluyendo la predisposición al cambio y la experiencia en gestión de proyectos.
- Supervisar el programa de mentoría y ajusta el proceso según los resultados y retroalimentación de los participantes para asegurar su efectividad.

##### 4.2. Jefe de Oficina de Gestión Humana

- Colaborar en la recopilación de datos de evaluaciones de desempeño y análisis de habilidades técnicas para identificar las necesidades de desarrollo en la Gerencia de Operaciones.
- Participar en la evaluación y selección de los mentores adecuados en conjunto con el Líder PMO.

##### 4.3. Supervisor de Gestión de Proyectos

- Participar en el apoyo a la identificación de necesidades técnicas específicas de desarrollo de la Gerencia de Operaciones.
- Realizar el emparejamiento entre mentores y mentees, considerando la compatibilidad profesional y las metas de desarrollo específicas de los mentees.
- Monitorear el avance de las sesiones de mentoría y recopila retroalimentación de los mentores y mentees para informar a la PMO y realizar ajustes en el programa según sea necesario.

##### 4.4. Mentor

- Colaborar en el desarrollo del plan de mentoría junto con el mentee, definiendo objetivos específicos, cronogramas y actividades prácticas.
- Dirigir las sesiones de mentoría, compartiendo conocimientos y proporcionando orientación práctica y apoyo en el desarrollo de habilidades.

##### 4.5. Mentee

- Participar en la creación del plan de mentoría con el mentor, estableciendo metas de desarrollo y actividades a realizar.
- Participar activamente en las sesiones de mentoría, aplicando las orientaciones del mentor para su crecimiento en habilidades de gestión de proyectos.

#### 5. ANEXOS / REGISTROS

- Plan de Mentoría de la PMO.