

## ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2014


Siendo las 10:00 a.m. del día 17 de febrero de 2014, en las instalaciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, sito Avenida Gregorio Escobedo s/n cuadra 7, Jesús María, Lima; se dio inicio a la reunión del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, conforme a lo dispuesto por la Resolución N° 025-2012-OSCE/PRE, el cual está integrado por Milagritos Pastor Paredes, Secretaria General; Segundo Montoya Mestanza, Director de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo; Inés Mejía Sandoval, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos; y Mijail Vizcarra Llanos, Representante alterno del personal. Se reunieron con el propósito de aprobar el Plan de Desarrollo de Personas propuesto para la Unidad de Recursos Humanos:

A continuación se detalló que para ejecutar el referido plan, hay que sujetarse a los lineamientos previstos en el Plan Quinquenal 2012 - 2016 aprobado mediante Resolución N° 067-2012-OSCE/PRE, así como en el POI; teniendo en cuenta las brechas de necesidad de capacitación del personal.

Luego de un debate, se acordó lo siguiente:

- **APROBAR** las actividades de capacitación para los Órganos de Línea, Asesoramiento y Apoyo, que se realizarán en el transcurso del presente año.

No habiendo más asuntos que tratar, se levantó la reunión, luego de la lectura del acta, los miembros del Comité proceden a suscribirla en señal de conformidad.



**Milagritos Pastor Paredes**  
Secretaria General



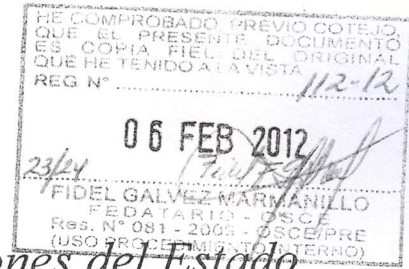
**Segundo Montoya Mestanza**  
Director de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo



**Inés Mejía Sandoval**  
Jefa de la Unidad de Recursos Humanos



**Mijail Vizcarra Llanos**  
Representante alterno del personal



# Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

## Resolución N° 025-2012 - OSCE/PRE

Lima, 03 FEB 2012

### VISTOS:

El Memorando N° 141-2012/OAJ-JASC de fecha 31 de enero de 2012, emitido por la Oficina de Administración;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas 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;

Que, de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado -PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la citada Directiva y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR;

Que, el numeral 6.1 de la citada Directiva prevé que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas participa un Comité integrado por: i) el Secretario General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces; iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces; y, iv) un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como un alterno. Asimismo, se establece que la conformación del citado Comité será oficializada por el titular de la entidad;

Que, mediante documento de visto, la Oficina de Administración informa del resultado de las elecciones llevadas a cabo para elegir a los representantes titular y alterno del personal del OSCE ante el citado Comité;

Que, de acuerdo al artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, aprobado por Resolución Ministerial N° 789-2011-EF/10, el Presidente Ejecutivo es la máxima autoridad ejecutiva, el Titular del Pliego y representante legal del OSCE;

Que, en ese sentido, corresponde emitir el acto resolutivo oficializando la conformación del citado Comité;



Con la visación de la Secretaría General, de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo, de la Oficina de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución Ministerial N° 789-2011-EF/10;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Oficializar la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, el cual estará integrado por:

- La Secretaria General o su representante, quien lo preside.
- El Director de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo o su representante.
- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o su representante.
- Representantes del personal:  
Titular: Luis Bossano Lomellini  
Alterno: Mijail Vizcarra LLanos

Los representantes del personal integrarán el Comité por un periodo de 03 años, pudiendo ser renovado por única vez por un periodo adicional.

**Artículo 2°.-** El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE deberá presentar el citado Plan a más tardar el 10 de febrero de 2012.

**Artículo 3°.-** Todos los Órganos de la Institución brindarán las facilidades que requiera el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE.

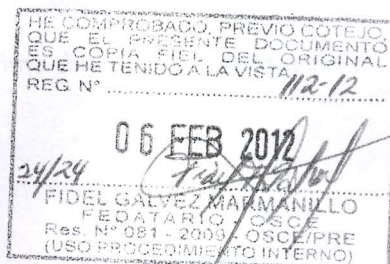
**Artículo 4°.-** Notificar la presente Resolución a todos los órganos del OSCE y a los integrantes del mencionado Comité.

**Artículo 5°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en la página web del OSCE, [www.osce.gob.pe](http://www.osce.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



*MAGALI ROJAS DELGADO*  
**MAGALI ROJAS DELGADO**  
Presidenta Ejecutiva





Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 072 - 2014 - OSCE/PRE

Jesús María, 03 MAR. 2014

VISTOS:

El Memorando N° 323-2014/OA, de la Oficina de Administración, el Memorando N° 080-2014/OPD y el Informe N° 055-2014/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 57° de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 1017, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, es un organismo público adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público que goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, mediante Resolución N° 236-2012-OSCE/PRE, se aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016 del OSCE, el mismo que establece la misión y visión institucionales, así como los objetivos estratégicos a implementar durante dicho periodo;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo que tendrá una vigencia de cinco años, siendo que las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, 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", norma que establece los lineamientos generales para su elaboración y permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esta forma contribuir con la mejora continua en la administración pública;

Que, con Resolución N° 067-2012-OSCE/PRE, se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal del OSCE 2012-2016;



Que, conforme a lo establecido en el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, la elaboración del PDP estará a cargo de un Comité, el mismo que fue conformado mediante Resolución N° 025-2012-OSCE/PRE;

Que, mediante Acta de fecha 17 de febrero de 2014, el Comité antes referido, aprueba las actividades de capacitación para los Órganos de Línea, Asesoramiento y Apoyo, que se realizarán en el transcurso del año, contenidos en la propuesta del PDP 2014;

Que, la Oficina de Planeamiento y Desarrollo mediante Memorando N° 080-2014/OPD, señala que se viene gestionando un crédito presupuestal adicional ante el Ministerio de Economía y Finanzas, producto del saldo de balance, para el financiamiento del Plan de Desarrollo de Personas 2014;

Que, en este sentido, resulta necesaria la aprobación del PDP 2014 correspondiente al OSCE;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso e) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del OSCE, aprobado por Resolución Ministerial N° 789-2011-EF/10, modificado por Decreto Supremo N° 006-2014-EF; y con las visaciones de la Secretaría General, la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Desarrollo y la Oficina de Asesoría Jurídica;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del OSCE para el año 2014, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

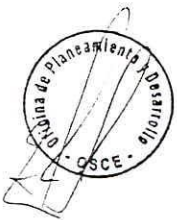
**Artículo 2°.-** Remitir copia de la presente Resolución a SERVIR en cumplimiento de la normatividad vigente.

Regístrese y comuníquese.

MILAGRITOS PASTOR PAREDES  
Presidenta Ejecutiva (i)

Gdy.

<b>PROVEIDO A:</b>	
U. LOGISTICA <input type="checkbox"/>	U. FINANZAS <input type="checkbox"/>
U. R. HUMANOS <input type="checkbox"/>	U. T. I. <input type="checkbox"/>
OTRO..... <input type="checkbox"/>	ACERVO D. <input type="checkbox"/>
<b>ACCIÓN:</b>	
A) Conocimiento y Fines <input type="checkbox"/>	
B) Informe <input type="checkbox"/>	
C) Proceder <input type="checkbox"/>	
D) Proyectar Memo <input checked="" type="checkbox"/>	
E) Atención Urgente <input type="checkbox"/>	
04 MAR 2014	
C.C.A. .... JM. .... / .. / ..	



# ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO OSCE



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

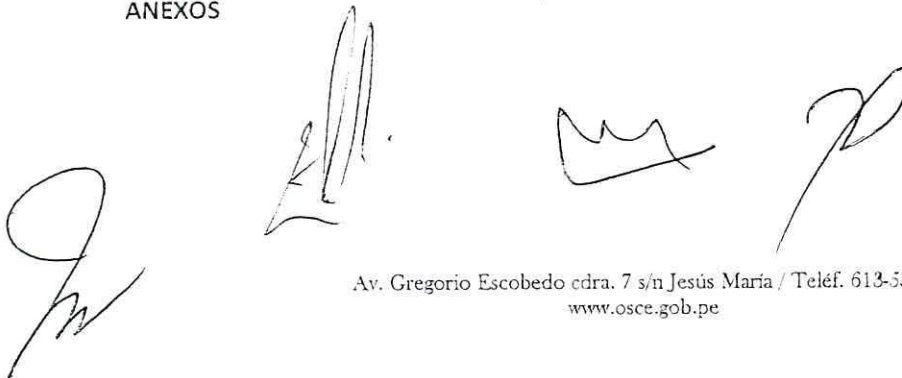
2014

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

- I. MARCO LEGAL
  - 1.1 Antecedentes Normativos
- II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
  - 2.1 Visión Institucional
  - 2.2 Misión Institucional
  - 2.3 Principios
- III. OBJETIVOS
  - 3.1 Objetivo General
  - 3.2 Objetivos Específicos
- IV. ESTRATEGIAS
- V. UNIVERSO DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD
- VI. META
- VII. EVALUACIÓN
  - 7.1. Evaluación del conocimiento
  - 7.2. Encuestas de satisfacción
- VIII. DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2014
  - 8.1 Acciones realizadas y actividades de capacitación a desarrollar
  - 8.2 Gestiones de coordinación a corto plazo
  - 8.3 Ordenamiento de la Demanda de Capacitación según Niveles
    - 8.3.1 Capacitación de Nivel 1: de Inducción y Orientación
    - 8.3.2 Capacitación de Nivel 2: Preventivo correctivo
    - 8.3.3 Capacitación de Nivel 3: Desarrollo
  - 8.4 Modalidades de Capacitación
  - 8.5 Del costo y presupuesto
- IX. RESPONSABLES

ANEXOS





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2014

ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO

**INTRODUCCIÓN**

*El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado, del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012-2016; aprobado mediante Resolución N° 067-2012-OSCE/PRE, conforme a los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional, en el Plan Operativo Institucional, y en las normas y directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.*

*En ese sentido, el presente documento ha sido elaborado con la finalidad de contar con lineamientos que favorezcan un mejor desarrollo de las propuestas de fortalecimiento de capacidades, en especial de las acciones de capacitación para ser aplicadas y desarrolladas, diseñando y adaptando a las actuales necesidades que se han identificado en los diferentes niveles ocupacionales del OSCE, según los requerimientos presentados para el año 2014.*

*En la actualidad OSCE cuenta con colaboradores de calidad y alta competencia en temas relacionados las Contrataciones del Estado. En este sentido y continuando con el proceso de mejora continua y excelencia en el servicio que brinda, apuesta por el desarrollo e incremento del potencial del factor humano y es por ello que, el presente documento fue diseñado para dicho objetivo.*

*Finalmente, cabe señalar que los temas que han sido considerados en el presente Plan de Desarrollo tienen un contenido que va acorde con el desarrollo de las funciones del colaborador perfilado a la complejidad y diversidad del accionar del OSCE, respecto a su misión.*



## I. MARCO LEGAL

### 1.1 Antecedentes Normativos

2.1.1 Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

2.2.1 Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1015 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.

2.2.2 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado".

2.2.3 Resolución N° 067-2012-OSCE/PRE, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, con fecha 23 de marzo de 2012.

2.2.4 Resolución N° 236-2012-OSCE/PRE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016, con fecha 17 de agosto de 2012.

## II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

### 2.1 Visión Institucional

*"Ser un organismo público referente de alcance nacional, reconocido como aliado estratégico de las entidades públicas y agentes económicos, por la calidad de sus servicios y por el uso intensivo de tecnologías de información; así como por promover la eficiencia, probidad y transparencia en la gestión de las contrataciones del Estado, contribuyendo a mejorar el acceso al mercado estatal y a elevar la calidad del gasto público."*

### 2.2 Misión Institucional

*"Somos el organismo técnico especializado responsable de cautelar la aplicación eficiente de la normativa y promover mejores prácticas en la gestión de las contrataciones del Estado, para el uso óptimo de los recursos públicos y la satisfacción de las necesidades de la población."*

### 2.3 Principios

- **Probidad.** Actuamos con honestidad, integridad, transparencia, imparcialidad y veracidad en cada una de nuestras intervenciones en la gestión de contrataciones públicas.
- **Vocación de Servicio.** Realizamos nuestro trabajo motivados por el compromiso que asumimos con el desarrollo del país, contribuyendo a que el gasto de las entidades públicas sea efectivamente utilizado para satisfacer las necesidades de la población.
- **Calidad y Eficiencia.** Brindamos servicios efectivos, enfocados en satisfacer los requerimientos de nuestros usuarios, aplicando criterios técnicos especializados que permiten dar celeridad, economía y transparencia a los procesos de contratación pública.
- **Oportunidad.** Actuamos en el momento y del modo requerido, dentro de los plazos establecidos, sin perjudicar el proceso de contratación pública ni el correcto uso de los recursos del Estado.
- **Proactividad y Trabajo en equipo.** Trabajamos en forma coordinada anticipándonos a las necesidades de los actores del mercado público, en un ambiente donde el trabajo de uno contribuye al éxito de todo el equipo.

### III. OBJETIVOS

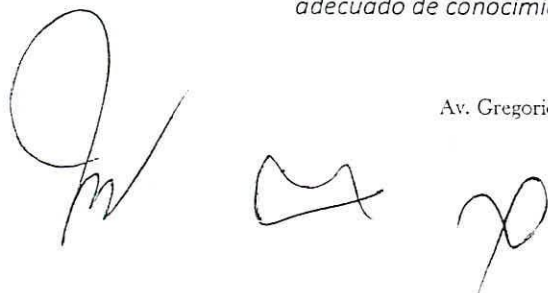
EL Objetivo General y Objetivos específicos se encuentran alineados al Objetivo Estratégico Específico N° 009 del PEI 2012-2016 del OSCE : Mejorar en forma continua la gestión de recursos y la organización del OSCE y al Plan de Acción General (PAG): Maximizar el desempeño y desarrollo de competencias del personal del OSCE.

#### 3.1 Objetivo General:

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas del personal del OSCE en todas sus áreas, programas, proyectos, con la finalidad de fortalecer las competencias y habilidades del personal, mejorando la gestión institucional, afirmando su rectoría y brindando una mejor calidad de servicio a los usuarios internos y externos.

#### 3.2 Objetivos Específicos:

3.2.1 Mejorar las competencias y habilidades técnicas del personal, profesional, técnico y auxiliar, mejorando la gestión, buscando que con la capacitación se logre el perfil adecuado de conocimientos y actitudes de los colaboradores en cada uno de sus puestos.



- 3.2.2 Fomentar la mejora de sus capacidades técnicas, culturales y espirituales que permitan el desarrollo personal y familiar del trabajador.
- 3.2.3 Fortalecer las habilidades gerenciales en los líderes de la institución.
- 3.2.4 Fomentar la identificación institucional como mecanismo que contribuya al logro de los objetivos sectoriales e institucionales.
- 3.2.5 Atender oportunamente las necesidades de capacitación, derivadas de las Unidades Orgánicas.
- 3.2.6 Promover la instauración de una cultura organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores éticos.

#### IV. ESTRATEGIAS

Para el desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 2014 se ha considerado como estrategias:

- 4.1 Planificar y desarrollar la capacitación técnica y profesional en las distintas áreas de acción del OSCE, en función de las demandas de capacitación consideradas como un mecanismo de estímulo al buen rendimiento, mediante la realización de cursos de capacitación de calidad y de preferencia corporativos para el personal del OSCE en todos sus niveles y modalidades de contratación que contribuyan al desarrollo de las capacidades y competencias de personal.
- 4.2 Planificar capacitaciones a través de educación a distancia (e-learning), lo cual permitirá al trabajador elegir sus horarios de estudios. Además es una excelente herramienta que puede ayudar a los usuarios no solo a aprender conceptos nuevos sino también a afianzar conocimientos y habilidades, aumentando así la autonomía y la motivación de los estudiantes por diferentes temas.
- 4.3 Fomentar la difusión de los cursos programados entre todos los colaboradores a través de las diversas herramientas de comunicación interna, luego de la aprobación del PDP 2014.
- 4.4 Planificar el desarrollo integral de cada uno de los trabajadores que participen en alguna actividad de capacitación, a partir del fortalecimiento sus capacidades y desempeño en sus puestos de trabajo.
- 4.5 Medir anualmente las brechas de competencias

#### V. UNIVERSO DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

- 5.1 El universo total de colaboradores del OSCE es de 506 personas, conforme al detalle siguiente:

<b>Régimen Laboral –</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Decreto Legislativo N° 728	230	45
D.Leg.N°1057- Contrato Administrativo de Servicios	276	55
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>100</b>

## VI. META

6.1 Con los objetivos previstos se tiene como meta alcanzar el 90% de la ejecución de actividades de capacitación vinculadas a los objetivos y funciones que desarrolla el OSCE, para reducir brechas en competencias técnicas y personales e incrementar el nivel de satisfacción del clima laboral, concordante con lo presentado en el Plan Quinquenal 2012-2016.

## VII. EVALUACION

Para estos efectos, se considera necesario precisar en resumen las actividades desarrolladas en el Plan de Desarrollo 2013, el mismo que fue aprobado mediante Resolución N° 249-2013-OSCE/PRE.

### Avance del PDP 2013

ACTIVIDADES	ESTADO DE LAS ACTIVIDADES			
	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	NO EJECUTADOS	% DE EJECUCIÓN
CAPACITACIONES EXTERNAS	45	23	22	51%
CAPACITACIONES INTERNAS	7	5	2	71%
CAPACITACIONES EXTERNAS NO PROGRAMADAS	0	6	0	100%
CAPACITACIONES CON ALIADOS ESTRATEGICOS	41	12	29	25%
CAPACITACIONES CON ALIADOS ESTRATEGICOS NO PROGRAMADAS	0	4	0	100%
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>62%</b>

Del total de las 93 actividades aprobadas según muestra el cuadro de Avance del PDP 2013, se desagrega lo siguiente:

► 58 actividades de capacitación han sido ejecutadas, las mismas que estuvieron orientadas al cumplimiento del Objetivo Estratégico Específico 9. Mejorar en forma continua la gestión de recursos y la organización del OSCE,

► 45 actividades que no se ejecutarán, 22 actividades corresponden a capacitaciones externas, 2 actividades corresponden a capacitaciones internas y 29 son capacitaciones con Aliados Estratégicos.

A continuación se presenta un cuadro demostrativos del avance del Plan de Desarrollo de Personas para el presente año, donde se muestra que se ha ejecutado el 62% del total de las actividades.

Resumen del Avance Financiero del PDP 2013

ACTIVIDADES	CANTIDAD PROGRAMADA	CANTIDAD EJECUTADA	MONTO PROGRAMADO	MONTO EJECUTADO
CAPACITACIONES EXTERNAS PROGRAMADAS	45	23	461,287.50 (a)	188,763.40
CAPACITACIONES EXTERNAS NO PROGRAMADAS	0	6	0	22,330.26
CAPACITACIONES EXTERNAS PENDIENTES	0	9	96,424.33	96,424.33
<b>TOTAL</b>				305.517.99 (b)
<b>SALDO (a-b)</b>				153,769.51

De acuerdo Resumen del Avance Financiero del PDP 2013, se contaba con un saldo de S/. 153,769.51. Sin embargo, en el mes de octubre se realizó una redistribución presupuestal, a fin de cubrir necesidades institucionales y aquellas actividades que no se ejecutaron serán consideradas para la elaboración del PDP 2014.

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas 2014, se aplicarán diversas modalidades de evaluación, entre las cuales se encuentran:

- 7.1 **Evaluación del Conocimiento**, permite determinar el grado en que los participantes asimilaron lo impartido e identificar las brechas que deberán ser atendidas en las acciones de capacitación. Esta evaluación debe ser tomada por las instituciones que imparten la capacitación.

7.2 *Encuestas de Satisfacción*, permite medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización; además de medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaba de recibir.

## VIII. DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2014

En el presente año fiscal, se tiene previsto capacitar el 45% de nuestro personal, el cual podría incrementarse al haberse previsto el desarrollo de cursos corporativos, además de los temas previstos en el cuadro que se adjunta al presente, con cursos de especialización que buscan un mayor análisis y profundidad de cada tema, con el desarrollo de casuísticas, todo ello con el propósito que los servidores adquieran mejores conocimientos y habilidades.

### 8.1 Acciones realizadas y actividades de Capacitación a desarrollar

El Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, tomó los siguientes acuerdos:

- 8.1.1 Promover la mayor participación de los trabajadores.
- 8.1.2 Promover la atención de los grupos menos favorecidos, es decir, dependencias estructuradas que no fueron favorecidas el periodo anterior.
- 8.1.3 Fomentar equipos de trabajo para efectuar coordinaciones con las Universidades, Instituciones Públicas y Privadas y demás Aliados Estratégicos a fin de distribuir a tiempo las becas.
- 8.1.4 Fortalecer a la Secretaría Técnica del Comité de Desarrollo de las Personas, con personal especializado en la gestión de desarrollo de las personas y de programas de capacitación de los recursos humanos del OSCE.

### 8.2 Gestiones de Capacitación a Corto Plazo

- 8.2.1 Proporcionar becas a través de los Aliados Estratégicos (Universidad de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad de Ciencias Aplicadas, Universidad ESAN, Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad Continental, Universidad Nacional del Altiplano, Universidad Católica San Pablo, Instituto de Gestión Pública y Desarrollo Integral de Capacidades, UTRIVIUM, Universidad Particular Antenor Orrego, Universidad Nacional del Centro, Colegio de Abogados de Lima, Asociación Zambrano, Instituto de Capacitación y Gestión y Universidad San Martín de Porres) para el dictado de curso de capacitación en temas técnicos de su competencia.

- 8.2.2 Fortalecer la organización para implementar el sistema de capacitación del OSCE.
- 8.2.3 Desarrollar programas de capacitación In House.
- 8.2.4 Brindar la capacitación inductiva o de orientación del personal que ingresa a la Institución a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.

### 8.3 Ordenamiento de la Demanda de Capacitación según Niveles.

De acuerdo a la normatividad vigente, la capacitación se debe dar de acuerdo a las necesidades establecidas en tres niveles que van de la inducción y orientación, pasando por las preventivas y correctivas, hasta las más especializadas que implican la profundización de competencias, para los mejor preparados. Sin embargo, se ha considerado importante tomar en cuenta y ordenar la demanda de capacitación presentada por las Unidades Orgánicas del OSCE.

#### 8.3.1 Capacitación de Nivel 1: de Inducción y Orientación

En el presente año, con la finalidad de facilitar la integración del colaborador recién contratado, se debe brindar una capacitación de inducción u orientación, a fin de facilitar la adaptación e integración del nuevo colaborador a la institución, promoviendo así en base al desarrollo de sus funciones el logro de objetivos institucionales.

#### 8.3.2 Capacitación Nivel 2: Preventivo Correctivo

Este nivel la capacitación tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los colaboradores para adecuarlos ante cambios producidos en la organización, tanto en lo referente a la aplicación de nuevos procesos y tecnologías, como en la actualización de procesos existentes en la entidad.

#### 8.3.3 Capacitación Nivel 3: Desarrollo

En este nivel el objetivo buscado es la especialización y profundización de las competencias, cuyos resultados son alcanzados en un largo plazo; es mucho más selectivo y se orienta a ser otorgado a los colaboradores cuyas evaluaciones demuestren que cuentan con las competencias necesarias para un adecuado desarrollo del puesto.

*Siendo ello así, las habilidades adquiridas en dichas capacitaciones, servirán para mejorar la prestación de nuestros servicios a favor de los administrados.*

#### **8.4 Modalidades de capacitación**

- a) Programa de Becas: Convenios con los Aliados Estratégicos*
- b) Contratación de Cursos de Capacitación : Corporativos, individuales*
- c) Capacitación Interna: Inducción y Difusión de Temas.*

#### **8.5 Del costo y presupuesto.**

*De la revisión y evaluación de las necesidades de cada una de las dependencias, es pertinente precisar que los servicios de capacitación están supeditados a la autorización de presupuesto por el Ministerio de Economía y Finanzas para el uso del saldo de balance.*

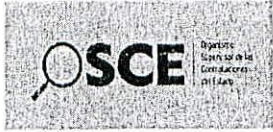
#### **IX. RESPONSABLES**

*El cumplimiento de su ejecución, seguimiento y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado –PDP 2014 estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, así como el seguimiento respectivo del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.*

#### **ANEXOS**

- Anexo N° 1. Formato de Recolección de Necesidades de Capacitación*
- Anexo N° 2. Temas de Capacitación para los Órganos de Línea del OSCE*
- Anexo N° 3. Temas de Capacitación para los Órganos de Asesoramiento del OSCE*
- Anexo N° 4. Temas de Capacitación para los Órganos de Apoyo del OSCE*
- Anexo N° 5: Actividades de Capacitación Internas.*
- Anexo N° 6. Resumen presupuestal del PDP 2014*
- Anexo N° 7. Encuesta de Satisfacción de la Actividad de capacitación.*





ANEXO N° 1:

Formato de Recolección de Necesidades de Capacitación

N°	Origen	Descripción del Objetivo Estratégico / Tareas Del POI	Detalle del Plan de Acción General y Específico	Actividad de capacitación	Objetivo de capacitación	Sustento de necesidad	Interna	Externa	Monto	Mes a Ejecutar	Año	N° de participantes	Competencias		Prioridad	Obs	
													Puesto conocimiento	Otras Relacionada al Puesto			
1																	
2																	
3																	

TOTAL	0.00
-------	------

Aprobado Por: \_\_\_\_\_  
 Jefe de  
 Oficina/Unidad

Av. Gregorio Escobedo cdra. 7 s/n Jesús María / Teléf. 613-5555  
 www.osce.gob.pe

ANEXO N° 2

TEMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE LINEA DEL OSCE

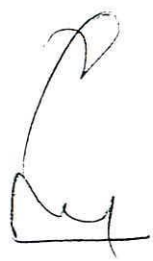
Nº	TEMAS
<b>A1</b>	<b>Capacitación en Gestión Pública</b>
01	Gestión de Riesgos
02	Convenios de Donación
03	Arbitraje
04	SIAF
05	Especialización en Arbitraje
06	Sistema Nacional de Calidad
07	Gestión Pública Internacional
08	Procedimiento Administrativo General- Ley 27444
09	Derecho Societario
10	Gestión Pública
11	Inversión Pública
12	Derecho Administrativo Sancionador
13	Contratación: Régimen Legal de Obras, Medicamentos, Alimentos y normas de Contratación
<b>B</b>	<b>Capacitación Técnica</b>
01	Atención al Cliente
02	Escritura y Redacción Jurídica
<b>C</b>	<b>Capacitación Especializada</b>
01	Oracle Database 11g Programación SQL y PL/SQL
02	Auditoría de Tecnologías de la Información: Enfoque Gubernamental
03	SIGA

N°	TEMAS	
04	Diplomado en Gestión logística y cadena de suministros del sector público y privado	
05	Catalogación y desarrollo del diccionario estandarizado de productos - Relación entre el Catálogo UNSPSC con los diccionarios internacionales de productos como: eCI@ss, First Point Assessment, Rosettanet, PIDX y Tarde Rangel	
06	Argumentación Jurídica	
07	Derecho Constitucional	
06	Certificación de Competencias Profesionales	
07	Especialización y Acreditación de la Calidad de las Instituciones Educativas	
08	Monitoreo y Evaluación de Proyectos y Programas Educativos y Sociales	
09	Evaluación de la Conformidad	
10	Compras Gubernamentales según RICG	
11	Responsabilidad Social Empresarial	
12	Gestión de la Organización o Balanced Scorecard	
13	Supply Chain Management	
D	Capacitación para el Desarrollo Personal	
01	Negociación y Manejo de Conflictos	
02	Trabajo en Equipo y Comunicación Efectiva	
<b>PRESUPUESTO ASIGNADO</b>		<b>S/. 591,900.00</b>

ANEXO N° 3

TEMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE ASESORAMIENTO DEL OSCE

N°	TEMAS
A	Capacitación en Gestión Pública
01	Formulación de Proyectos con enfoque a resultados orientados a la generación de valor público
02	Sistemas de Monitoreo y Evaluación de Programas y Proyectos en la Gestión Pública
03	Indicadores de Gestión
b	Capacitación Técnica
01	Inglés
02	Planeamiento y ejecución de encuestas.
C	Capacitación Especializada
01	metodología en investigación
PRESUPUESTO ASIGNADO	
S/. 10,300.00	





ANEXO N° 4

TEMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE APOYO DEL OSCE

Nº	TEMAS
<b>A</b>	<b>Capacitación en Gestión Pública</b>
01	Auditoria Gubernamental
02	Normas Internacionales de Contabilidad Sector Publico (NIC-SP)
03	Actualización en la Ley de Contrataciones
04	Marco Normativo que rige el Sistema de Bienes Estatales
05	Temas Presupuestales
06	Gestión Estratégica del Sector Público
07	Procedimiento Administrativo Sancionador
08	Derecho Administrativo - Ley 27444
09	Obras en las contrataciones Públicas
<b>B</b>	<b>Capacitación Técnica</b>
01	Administración de Archivos de Gestión
02	Eliminación documental y valoración de documentos
03	Redacción Jurídica
04	Gestión documentaria
05	SIGA
06	Instalaciones Eléctricas
07	Mantenimiento de Ascensores
08	Mantenimiento de Aire Acondicionado
09	Asistencia Administrativa de Gestión Pública
10	Redacción
11	Reparación y mantenimiento de impresoras





Nº	TEMAS
C	Capacitación Especializada
01	Gestión de Logística
02	SEACE
03	SIMI
04	Gestión Estratégica del Sector Público
05	Gestión por Procesos
06	Gestión de indicadores de RRHH
07	Gestión por competencias
08	Selección por Competencias
09	Diseño de puestos
10	Capacitación y evaluación de desempeño
11	Curso de Elaboración de Planillas
12	Curso de Legislación Laboral
13	AIX Power HA Implementación y Administración
14	SSE00 IBM Storwise v7000 Implementation Workshop 3
15	Oracle RAC 11g
16	Administración de IBM Lotus Dominio
D	Capacitación para el Desarrollo Personal
01	Taller de Calidad de Servicios, liderazgo y Trabajo en Equipo
02	Curso de Normas de Seguridad y Defensa Civil
03	Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>PRESUPUESTO ASIGNADO</b>	
<b>S/. 249,540.00</b>	

PRESUPUESTO ASIGNADO

S/. 249,540.00

ANEXO Nº 5



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNAS

Nº	TEMAS	Nº PERSONAS	Nº EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS	CRONOGRAMA	AREA USUARIA
01	Seminario I (Desconcentrado) Actos Preparatorios - Exoneraciones -Evaluación	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
02	Seminario li (Desconcentrado) Procesos De Selección - Ejecución Contractual - Evaluación	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
03	Seminario lii (Desconcentrado) Obras - Evaluación	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
04	Taller Practico I Y li - Evaluación	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
05	Tribunal	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
06	RNP	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
07	Convenio Marco.	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
08	SEACE	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
09	Arbitraje -	42	01	Abril - Diciembre	Oficina de Zonales
10	Taller de Inscripción y renovación de Ejecutores y Consultores de Obras, tanto Nacionales como Extranjeros	30	01	Marzo	Unidad de Atención al Usuario
11	Conversatorio sobre Pronunciamientos y Vacíos sobre la Normativa	30	01	Abril	Unidad de Atención al Usuario





Nº	TEMAS	Nº PERSONAS	Nº EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS	CRONOGRAMA	AREA USUARIA
12	Procedimientos ante la dirección de Arbitraje	30	01	Mayo	Unidad de Atención al Usuario
13	Taller Integral del SEACE	30	01	Junio	Unidad de Atención al Usuario
14	Procedimientos ante el tribunal de Contrataciones (Recursos y Sanciones)	30	01	Agosto	Unidad de Atención al Usuario




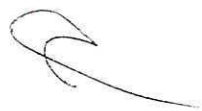


ANEXO N° 6

RESUMEN PRESUPUESTAL DEL PDP 2014

ORGANOS DEL OSCE	TIPO	TEMAS	MONTO S/.
LINEA	B1	Capacitación en Gestión Pública	237,200.00
	B2	Capacitación Técnica	27,000.00
	B3	Capacitación Especializada	293,100.00
	B4	Capacitación para el Desarrollo Personal	34,600.00
ASESORAMIENTO	B1	Capacitación en Gestión Pública	4,900.00
	B2	Capacitación Técnica	2,400.00
	B3	Capacitación Especializada	3,000.00
APOYO	B1	Capacitación en Gestión Pública	77,500.00
	B2	Capacitación Técnica	48,000.00
	B3	Capacitación Especializada	93,040.00
	B4	Capacitación para el Desarrollo Personal	31,000.00
TOTAL			851,740.00



ANEXO N° 7

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN

EVENTO:	
FACILITADOR:	
LUGAR:	FECHA:

Estimado colaborador (a):

El presente formulario tiene por objetivo conocer tu opinión, comentario y sugerencias sobre el desarrollo de la capacitación; es importante que respondas con sinceridad. Marca con un aspa (X) en el lugar que corresponda:

1 = Muy Malo	2 = Malo	3 = Regular	4 = Bueno	5 = Muy Bueno
--------------	----------	-------------	-----------	---------------

SOBRE EL CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN

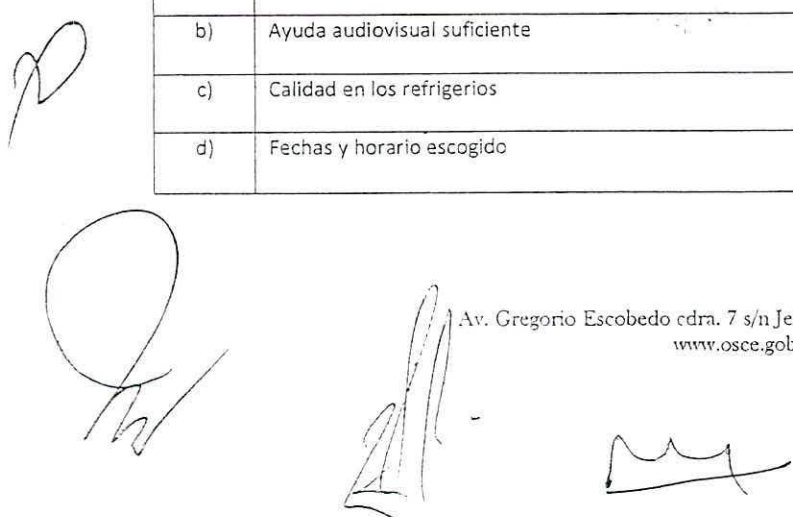
a)	Llenaron mis expectativas	1	2	3	4	5
b)	Tuvo la profundidad requerida	1	2	3	4	5
c)	Útiles y aplicables en mi trabajo	1	2	3	4	5
d)	Pertinentes para mi Institución	1	2	3	4	5
e)	Posibles de ejecutar en nuestro medio	1	2	3	4	5

SOBRE EL EXPOSITOR

a)	Dominio del tema	1	2	3	4	5
b)	Los términos y el lenguaje fueron claros	1	2	3	4	5
c)	Capacidad para motivar la participación	1	2	3	4	5
d)	Disponibilidad para absolver consultas	1	2	3	4	5

SOBRE LA LOGÍSTICA

a)	Ambiente apropiado para la capacitación	1	2	3	4	5
b)	Ayuda audiovisual suficiente	1	2	3	4	5
c)	Calidad en los refrigerios	1	2	3	4	5
d)	Fechas y horario escogido	1	2	3	4	5



**SOBRE EL MATERIAL DIDÁCTICO**

a)	Fue suficiente para el tema	1	2	3	4	5
b)	Está acorde a los temas tratados	1	2	3	4	5
c)	Es entendible y claro	1	2	3	4	5
d)	Es útil para mi trabajo	1	2	3	4	5

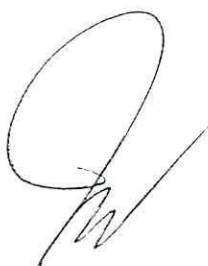
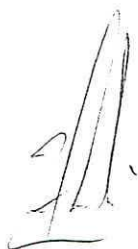
Comentarios y/o sugerencias

.....

.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

