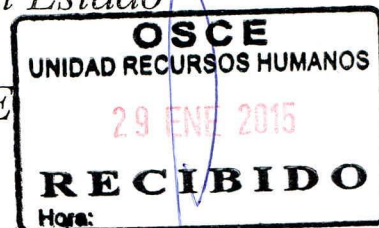




Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 030-2015 - OSCE/PRE



Jesús María,

23 ENE. 2015

VISTOS:

El Memorando N° 001-2015/COMITEDELDPD, de la Presidenta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE, el Memorando N° 035-2015/OPD, de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo, y el Informe N° 043-2015/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

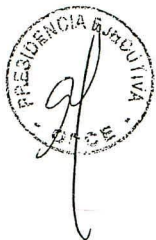
CONSIDERANDO:

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 por Resolución N° 426-2014-OSCE/PRE;

Que, mediante Acta de fecha 28 de enero de 2015, el Comité antes referido, aprobó 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 2015;

Que, la Oficina de Planeamiento y Desarrollo mediante Memorando N° 035-2015/OPD, señala que el presupuesto solicitado para el Plan de Desarrollo de las Personas 2015, que asciende a S/. 400,000.00 (Cuatrocientos Mil con 00/100 Nuevos Soles) se encuentra considerado en el presupuesto aprobado para el año 2015;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que desde el año 2015 las entidades que no cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria de dicho Reglamento, sólo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (01) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (03) meses calendario;

Que, en base a lo expuesto, resulta necesaria la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2015 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:

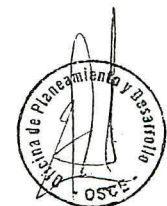
Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del OSCE para el año 2015, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Remitir copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de Personas del OSCE para el año 2015 a SERVIR en cumplimiento de la normatividad vigente.

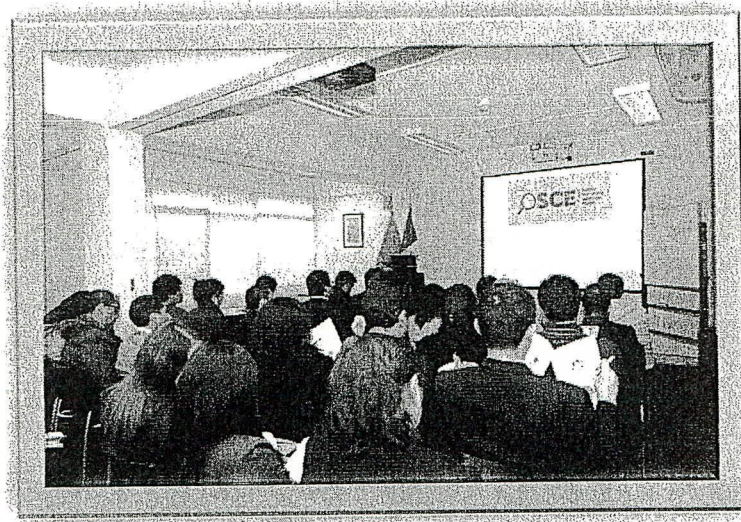
Regístrese y comuníquese.



MAGALI ROJAS DELGADO
Presidenta Ejecutiva



ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO - OSCE



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



INDICE

INTRODUCCIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Marco Legal
- 1.2 Marco Estratégico Institucional
 - 1.2.1 Visión Institucional
 - 1.2.2 Misión Institucional
 - 1.2.3 Principios
 - 1.2.4 Objetivo Institucional

II. OBJETIVO Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- 2.1 Objetivo General
- 2.2 Objetivos Específicos
- 2.3 Estrategias de Capacitación
 - 2.3.1 Capacitación de Nivel 1: de Inducción y Orientación
 - 2.3.2 Capacitación de Nivel 2: Preventivo correctivo
 - 2.3.3 Capacitación de Nivel 3: Desarrollo

III. EVALUACIÓN

- 3.1 Resumen del PDP 2014
- 3.2 Detección de necesidades de capacitación
- 3.3 Métodos de evaluación

IV. RECURSOS

V. CAPACITACIÓN

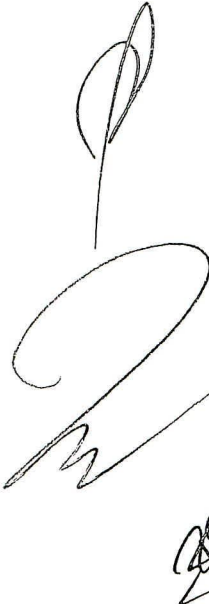
- 5.1 Modalidad de Capacitación

VI. RESPONSABLES

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) es el organismo técnico especializado encargado de promover el cumplimiento de la normativa de contrataciones del Estado peruano, ejerce competencia en el ámbito nacional y promueve las mejores prácticas en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras.



En ese sentido, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015, que ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012-2016; aprobado mediante Resolución N° 067-2012-OSCE/PRE y conforme a los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional, en el Plan Operativo Institucional, normas y directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

Asimismo, el OSCE reconoce el impacto positivo que las actividades de capacitación tienen en la organización porque contribuye al logro de objetivos, mejora de la productividad, fomenta el desarrollo habilidades, puede generar fidelización, a nivel de los colaboradores incrementa el valor y competitividad en el mercado.



I. ASPECTOS GENERALES


1.1 Marco Legal

- 
- a) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
 - b) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
 - c) 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”.
 - d) Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
 - e) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Aprobación del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - f) Resolución N° 067-2012-OSCE/PRE, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, de fecha 21 de marzo de 2012.
 - g) Resolución N° 236-2012-OSCE/PRE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016, de fecha 17 de agosto de 2012.
 - h) Resolución N° 410-2014-OSCE/PRE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2015, de fecha 15 de diciembre de 2014.

1.2 Marco Estratégico Institucional



1.2.1 Visión Institucional



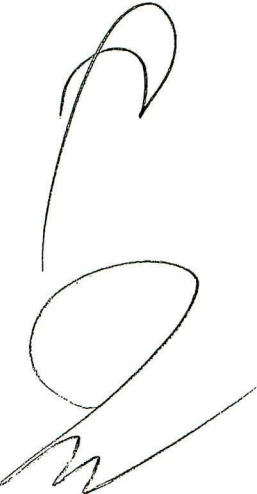


“Ser un organismo público referente de alcance nacional, reconocido como aliado estratégico de las entidades públicas y agentes económicos, por la calidad de sus servicios y por el uso intensivo de tecnologías de información; así como por promover la eficiencia, probidad y transparencia en la gestión de las Contrataciones del Estado,

contribuyendo a mejorar el acceso al mercado estatal y a elevar la calidad del gasto público.”

1.2.2 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.”

1.2.3 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.

1.2.4 Alineamiento al Objetivo Institucional

El PDP 2015, se encuentra alineado al Objetivo Específico N° 009 del Plan Estratégico Institucional 2012-2016, el cual busca: Mejorar en forma continua la gestión de recursos y organización del OSCE y al Plan de Acción General (PAG), que consiste en: Maximizar el desempeño y desarrollo de competencias del personal del OSCE.

II. OBJETIVO Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

2.1 Objetivo General

Desarrollar competencias en los colaboradores, a fin de incrementar la productividad, el logro de metas y objetivos institucionales.

2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer la cultura organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores éticos.
- Promover competencias técnicas especializadas en materia de Contrataciones Públicas.
- Fortalecer los conocimientos básicos de salud y seguridad ocupacional.

2.3 Estrategias de Capacitación

- Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación que permita programar actividades de capacitación.
- Desarrollar la capacitación técnica y profesional en las distintas áreas de acción del OSCE.
- Planificar la participación de aquellos colaboradores que aún no fueron beneficiados con actividades de capacitación.

- Cubrir aquellas necesidades de capacitación mediante la asignación de becas, otorgadas por los Aliados Estratégicos.

2.3.1 Capacitación de Nivel 1: de Inducción y Orientación

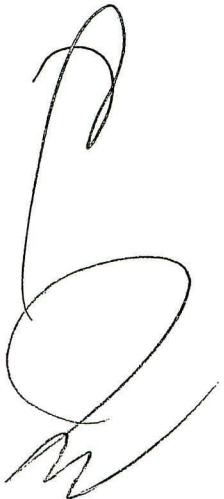
En el presente año, con la finalidad de facilitar la integración del colaborador recién contratado, se debe brindar una capacitación de inducción u orientación, a fin de facilitar la adaptación e integración del nuevo colaborador a la institución, promoviendo así en base al desarrollo de sus funciones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

2.3.2 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.

2.3.3 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.



III. EVALUACIÓN

3.1 Resumen del PDP 2014

Conforme al PDP 2014, se realizaron 67 actividades de capacitación, en los que participaron 703 colaboradores, tanto de los órganos de Línea, Apoyo y Asesoramiento.

N°	TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD	N° DE PARTICIPANTES
1	Externas	23	398
2	Internas	10	269
3	Aliados Estratégicos (Becas)	26	26
4	Réplicas	8	10
TOTAL		67	703*

- En algunas actividades participaron más de 2 colaboradores.

3.2 Detección de necesidades de capacitación

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2015, se ha realizado un proceso de recolección de datos para determinar y priorizar las necesidades de capacitación de los órganos estructurados, basados en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Además, conforme al Plan De Desarrollo de Personal Quinquenal 2012-2016 se han considerado las siguientes metas e indicadores:

N°	METAS	INDICADORES
1	Fomentar la actualización de conocimientos y el desarrollo de habilidades funcionales de las Oficinas y Unidades, con el fin de alcanzar objetivos estratégicos de las diferentes áreas	Número de actividades de capacitación
2	Fomentar la difusión de los principios y valores éticos entre los colaboradores de la Entidad	Número de actividades de difusión de la ética y los valores
3	Desarrollar competencias comportamentales para fortalecer el compromiso institucional	Número de actividades vinculadas al desarrollo de competencias comportamentales.
4	Fidelizar al trabajador capacitado, mediante acuerdos de retroalimentación del aprendizaje recibido.	Número de acuerdos por el OSCE con trabajadores capacitados.

3.2 Métodos de evaluación

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas 2015, se aplicarán diversas modalidades de evaluación, entre las cuales se encuentran:

- **Reacción:** Alineado al PDP Quinquenal 2012-2016, mide la satisfacción de los colaboradores frente a las actividades de capacitación en las que participan.
- **Aprendizaje:** Mide la asimilación de conocimientos adquiridos mediante los programas de capacitación.

- *Aplicación:* Mide la transferencia de lo aprendido en los programas de capacitación a las tareas que ejecutan los colaboradores.
- *Impacto:* Mide el impacto o los cambios en el resultado del trabajo.

IV. RECURSOS

Para referirse a los recursos con los que cuenta el presente Plan de Desarrollo de Personas 2015, se debe tener en cuenta que el OSCE tiene la siguiente población:

Régimen Laboral	Total	%
Decreto Legislativo N° 728	228	41.4
D.Leg.N°1057- Contrato Administrativo de Servicios	323	58.6
Total	551	100

Además, en el presente año, se tiene previsto capacitar el 55% de nuestro personal, con un presupuesto asignado de S/. 400,000.00 nuevos soles

V. CAPACITACIÓN

5.1 Modalidad de Capacitación

Formación Laboral:

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

VI. RESPONSABLES

El cumplimiento de la ejecución, seguimiento y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 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. Actividades de Capacitación para los Órganos de Línea del OSCE

Anexo N° 3. Actividades de Capacitación para los Órganos de Asesoramiento y Apoyo del OSCE

Anexo N° 4: Actividades de Capacitación General los Órganos de Línea, Asesoramiento y Apoyo del OSCE

Anexo N° 5: Cuadro Presupuestal para Actividades de Capacitación del PDP 2015

Anexo N° 6: Actividades de Formación Laboral Internas

ANEXOS

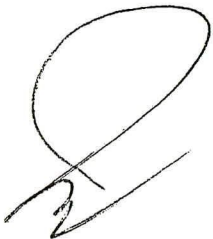


ANEXO N° 1

Formato de Recolección de Necesidades de Capacitación

N°	Origen	Descripción del Objetivo Estratégico / Tareas Del POI	Detalle del Plan de Acción General y Especifico	Actividad de capacitación	Objetivo de capacitación	Sustento de necesidad	Interna	Externa	Monto	Mes a Ejecutar	N° de participantes	Prioridad
1												
2												
3												

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






Aprobado
Por:

Jefe de
Oficina/Unidad



ANEXO 2

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE LINEA

NR	TEMAS	Dependencia	N° PERSONAS	N° EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS	CRONOGRAMA	MONTO S/	PORCENTAJE
A	Nivel 1: Inducción y Orientación	Varias	60	10	Febrero - Diciembre	0	
N°	Actividad de capacitación	Dependencia	Objetivo de capacitación	Mes a Ejecutar	N° de participantes	Monto Total	%
B	Nivel 2: Preventivo- Correctivo:						
GESTIÓN							
1	Arbitraje	Dirección Técnica Normativa	Actualizar los conocimientos respecto a Arbitraje	Febrero	22	60,000.00	15
2	Gestión de Portafolios de Proyectos	Sub Dirección de Desarrollo de Proyectos	Adoptar modelos que modernicen a la entidad mediante la aplicación de herramientas de gestión de portafolio de proyectos	Abril	10	12,000.00	3
3	Inteligencia Estratégica y Competitiva y/o Exámenes Especiales de Control Interno	Dirección de Supervisión	Construir un grupo de expertos en inteligencia estratégica y competitiva, haciendo uso de herramientas metodológicas para la investigación y discusión de los problemas propios de las organizaciones modernas tanto del sector público como privado, a fin de tomar decisiones adecuadamente	Mayo	10	25,000.00	6.25
4	Negocios CANVAS	Sub Dirección de Procesos Especiales	Perfeccionar las capacidades del colaborador en el tema en cuestión, en beneficio del cumplimiento de las metas de la dependencia	Abril	10	17,600.00	4.4
5	Segmentación y posicionamiento	Sub Dirección de Procesos Especiales	Perfeccionar las capacidades del colaborador en el tema en cuestión, en beneficio del cumplimiento de las metas de la dependencia	Junio	12	21,120.00	5.28
LEGAL							
6	Derecho Societario	Sub Dirección de Operaciones Registrales	Actualizar información respecto a lo solicitado	Mayo	10	4,500.00	1.13
TECNOLOGIA							
7	Ingeniería de Requerimientos	Sub Dirección de Plataforma- Dirección del SEACE	Adquirir los principios y técnicas necesarios de Ingeniería de Requerimientos	Abril, Mayo	10	9,000.00	2.25
TOTAL						149,220.00	37.31



ANEXO 3

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE ASESORAMIENTO Y APOYO

N°	TEMAS	DEPENDENCIA	N° PERSONAS	N° EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS	CRONOGRAMA	MONTO(S/)	PORCENTAJE
A	Nivel 1: Inducción y Orientación	Varias	15	3	Febrero - Diciembre	0	
N°	Actividad de capacitación		Objetivo de capacitación	Mes a Ejecutar	N° de participantes	Monto Total	
B	Nivel 2: Preventivo- Correctivo:						
GESTIÓN							
1	Proceso Presupuestario y Manejo del SIAF	Oficina de Planeamiento y Desarrollo	Reforzar los conocimientos al profesional del área de presupuesto para un mejor desempeño de sus labores	Marzo	2	500.00	0.13
TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN							
3	ITIL 2011 V3 Foundations for IT Service Management - Certificated	Unidad de Tecnologías de la Información	Fortalecer los conocimientos sobre la metodología de los procesos utilizados en la gestión de los servicios TI	abril	5	12,500.00	3.13
4	Mantenimiento y configuración de equipos de cómputo	Unidad de Tecnologías de la Información	Fortalecer el nivel de conocimientos en la arquitectura, configuración y soporte de los equipos TI del OSCE	Julio	5	12,500.00	3.13
DESARROLLO							
5	Curso de Estrategias de Comunicación Organizacional	Unidad de Recursos Humanos	Fortalecer el nivel de conocimientos	Abril	7	5,250.00	1.31
ESPECIALIZACIÓN							
6	Central IP Call Manager Cisco	Unidad de Tecnologías de la Información	Fortalecer el nivel de conocimientos para una adecuada administración de las centrales telefonicas del OSCE	Julio	3	3,000.00	0.75
7	Gestión Ambiental Estratégica/ ecoeficiencia	Unidad de Logística	Fortalecer el nivel de conocimientos	Enero	2	600.00	0.15
8	Ley de Procedimiento Administrativo General	Oficina de Apoyo a la Gestión Institucional	Fortalecer el nivel de conocimientos	Abril	5	2,500.00	0.63
9	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Oficina de Apoyo a la Gestión Institucional	Fortalecer el nivel de conocimientos	Mayo	3	6,000.00	1.5
10	Gestión del Capital Humano	Unidad de Recursos Humanos	Fortalecer el nivel de conocimientos	Abril	10	25,000.00	6.25
11	Diploma en Finanzas	Unidad de Finanzas	Fortalecer el nivel de conocimientos	Abril	5	12,500.00	3.13
12	Protocolo y ceremonial en las organizaciones	Unidad de Prensa e Imagen Institucional	Conocer a mayor detalle el protocolo oficial peruano, con la finalidad de poder aplicarlo en las diferentes situaciones	Junio	3	7,800.00	1.95
13	Analítica web	Unidad de Prensa e Imagen Institucional	Aprender a medir el uso e impacto de los medios digitales (pág. web, redes sociales), con la finalidad de tomar decisiones basados en esos resultados.	Octubre	3	7,800.00	1.95
14	Diseño y Manejo de Datos	Oficina de Apoyo a la Gestión Institucional	Fortalecer el nivel de conocimientos sobre base de datos	Junio	3	1,050.00	0.26
15	Introducción a la Minería de Datos	Oficina de Estudios Económicos	Conocer las bondades de las herramientas de Data Mining, para análisis predictivo	Febrero	7	9,980.00	2.49
16	Derecho Procesal Contencioso Administrativo y el Proceso de Amparo	Procuraduría y Tribunal de Contrataciones	Actualizar información al respecto	Junio	8	30,400.00	7.6
TOTAL						137,380.00	34.34



ANEXO 4
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN GENRAL DE LOS ORGANOS DE LINEA, ASESORAMIENTO Y APOYO

N°	TEMA	DEPENDENCIA	MES	PARTICIPANTES	MONTO TOTAL	PORCENTAJE
1	Redacción Eficaz	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Mayo	20	10,000.00	2.50
2	Estrategias de Comunicación	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Julio	20	20,000.00	5.00
3	Coaching Organizacional	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Mayo	20	16,000.00	4.00
4	Seminario de Actos Preparatorios dela L.C.E.	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Marzo	30	11,000.00	2.75
5	Seminario de Procesos de Selección L.C.E.	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Abril	30	11,100.00	2.78
6	Seminario de Ejecución Contractual L.C.E.	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Mayo	30	11,100.00	2.78
7	Reforma de las Contrataciones Públicas	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Abril	30	11,100.00	2.78
8	Actualización de las Contrataciones Públicas	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Marzo	30	11,100.00	2.78
9	Ley de Procedimiento Administrativo General	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Abril	10	11,000.00	2.75
10	Primeros Auxilios	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Febrero	20	1,000.00	0.25
TOTAL				240	113,400.00	28.35

ANEXO 5
CUADRO PRESUPUESTAL PARA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PDP 2015

ÓRGANOS	PRESUPUESTO	PORCENTAJE DE PROGRAMACIÓN (%)
LINEA	149,220.00	37.31
ASESORAMIENTO Y APOYO	137,380.00	34.34
TEMA GENERALES	113,400.00	28.35
TOTAL	400,000.00	100.00



ANEXO N° 6
ACTIVIDADES DE FORMACION LABORAL INTERNAS

N°	AREA	Actividad de capacitación	Mes a Ejecutar	N° de participantes
1	Unidad de Tecnologías de la Información	Seminario "Ley de Contrataciones del Estado"	Febrero	15
2	Unidad de Tecnologías de la Información	Curso - Taller: Elaboración de Especificaciones Técnicas y Terminos de Referencia para compras eficientes	Marzo	15
3	Unidad de Tecnologías de la Información	Curso - Taller: Factores de evaluación para la contratación de bienes y servicios	Abril	15
4	Unidad de Tecnologías de la Información	Curso del SEACE 3.0	Noviembre	15
5	COD	Diplomado de Especialización en Contrataciones del Estado	Abril	60
6	COD	Taller sobre cambios y registro de información en el SEACE por nueva Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.	Febrero	60
7	COD	Seminario sobre aplicación de la Ley N° 30255	Febrero	60
8	COD	Talleres sobre procedimientos que se realizan ante el OSCE (Arbitraje - Tribunal - Supervisión - DTN - RNP - Certificación)	Julio	60
9	Comité de Seguridad	Marco legal de Seguridad y Salud en le Trabajo	Enero	38
10	Comité de Seguridad	Estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	Febrero	38
11	Comité de Seguridad	Respuesta a emergencias y elaboración de planes de contingencia	Mayo	38
12	Unidad de Atención al Usuario	Cursos sobre procedimientos que se realizan ante el OSCE (Arbitraje - Tribunal Supervisión - DTN - RNP - Certificación)	Varios	24
13	Unidad de Atención al Usuario	Curso sobre la nueva Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.	Febrero	24
14	Unidad de Atención al Usuario	Curso sobre cambios y registro de información en el SEACE por nueva Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.	Abril	24
15	Sub Dirección de Información Registral	Curso sobre las modificaciones de la Ley y su Reglamento y sus implicancias	Febrero	9
16	Unidad de Logística y Oficina de Asesoría Jurídica	Alcance y aplicación de la Nueva Ley y su Reglamento	Febrero	24
17	Unidad de Logística	CURSO DE SEACE 3.0	Febrero	20
18	OCI	Diplomado en Contratación Pública	Mayo	1
19	Procuraduría	Contrataciones Públicas	Junio	11
20	Presidencia Ejecutiva	Contrataciones Públicas	Noviembre	3
21	Sub Dirección de Desarrollo de Capacidades	Contratación Pública	Abril	7
22	Sub Dirección de Operaciones Registrales	Contrataciones del Estado	Marzo	45
TOTAL				606