



Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 051-2016 - OSCE/PRE

Jesús María, 01 FEB. 2016

VISTOS:

El Acta de fecha 19 de enero de 2016, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE, el Memorando N° 020-2016/OPD, de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo, y el Informe N° 036-2016/OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 51° de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobada mediante la Ley N° 30225, establece que el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que constituye pliego presupuestal y 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 (05) años, siendo que las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas 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 permite 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 las Personas Quinquenal del OSCE 2012-2016;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 6.2 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el Plan de Desarrollo de las Personas debe ser propuesto y visado por un Comité, el mismo que fue conformado por Resolución N° 426-2014-OSCE/PRE;

Que, mediante Acta de fecha 19 de enero de 2016, el Comité antes referido, aprobó el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE del año 2016, el cual fue elevado a la Presidencia Ejecutiva mediante Memorando N° 080-2016/SG;

Que, la Oficina de Planeamiento y Desarrollo mediante Memorando N° 020-2016/OPD, señala que el presupuesto solicitado para el Plan de Desarrollo de las Personas, que asciende a S/. 50,000.00 (Cincuenta Mil con 00/100 Soles) se encuentra considerado en el presupuesto aprobado para el año 2016;

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 del OSCE para el año 2016;

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 las Personas del OSCE para el año 2016, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Remitir a SERVIR copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE para el año 2016, en cumplimiento de la normatividad vigente.

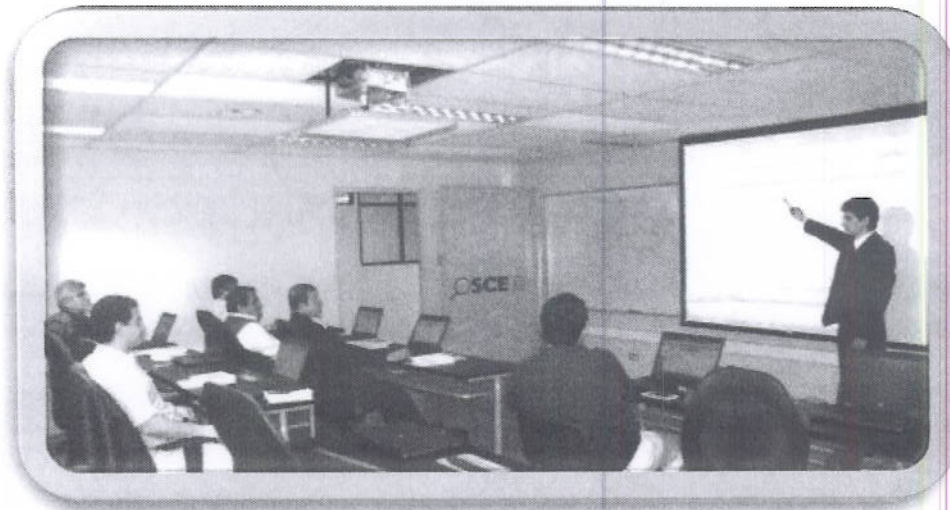
Regístrese y comuníquese.



MAGALI ROJAS DELGADO
Presidenta Ejecutiva



ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO OSCE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016

**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 2015
- 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.

El OSCE es un organismo público adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, constituyendo Pliego presupuestal.

En ese sentido, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, 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 que las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de los colaboradores, contribuyendo a la mejora de la calidad de los servicios y actividades de la organización. Además, mejora la productividad, fomenta el desarrollo de habilidades, genera fidelización en los colaboradores e 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.
- g) Resolución N° 236-2012-OSCE/PRE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016.
- h) Resolución N° 426-2015-OSCE/PRE que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2016.

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,



44-1701-001-001

1.1. Marco legal

- 1. Ley de Registro Nº 1025 que aprueba las normas de Constitución y funcionamiento para el Sector Público.
- 2. Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Registro de la Ley Nº 1025 sobre las Normas de Constitución y Funcionamiento para el Sector Público.
- 3. Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Ley Nº 1025 sobre la Estructura del Plan de Desarrollo de las Entidades Locales del Estado.
- 4. Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil.
- 5. Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento del Registro de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.
- 6. Resolución Nº 063-2013-OSCE/RE, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Entidades Locales del Estado 2013-2014.
- 7. Resolución Nº 236-2013-OSCE/RE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013-2015.
- 8. Resolución Nº 432-2012-OSCE/RE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2012.

1.2. Marco Institucional

1.2.1. Organismo

El Organismo Público de Servicio Civil, es un organismo público descentralizado de carácter técnico, que tiene como finalidad el desarrollo de las actividades administrativas y técnicas que permitan el funcionamiento del Sector Público, en el marco de la Ley del Servicio Civil y de las normas que rigen el funcionamiento del Sector Público.



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 2016, 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, así como 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 de capacitación tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los colaboradores para adecuarlos a 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 2015

Conforme al PDP 2015, se realizaron 96 actividades de capacitación, en los que participaron 614 colaboradores, tanto de los órganos de Líneas, Apoyo y Asesoramiento.

TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD	N° DE PARTICIPANTES
Externas	24	342
Internas	4	129
Aliados Estratégicos (becas)	49	124
Réplicas	14	19
Total	96	614

- En algunas actividades participaron más de 2 colaboradores.

3.2 Detección de necesidades de capacitación

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2016, 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 las Personas Quinquenal 2012-2016 y a los instrumentos de gestión vigentes en el OSCE, en particular los establecidos en el Plan Operativo Institucional periodo 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 Orgánicas, 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 para fortalecer el compromiso institucional.	Número de actividades vinculadas al desarrollo de competencias.
4	Fidelizar al trabajador capacitado, mediante acuerdos de retroalimentación del aprendizaje recibido.	Número de acuerdos por el OSCE con trabajadores capacitados.

Cabe precisar que el principal objetivo del PDP 2016 es promover la actualización, el desarrollo profesional y potenciar las capacidades de los colaboradores del OSCE, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de los servicios prestados a la Entidad, en concordancia con el marco establecido en el PDP Quinquenal.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para el 2016, se realizó en base a las necesidades de capacitación comunicadas por los Órganos de Línea, Asesoramiento y Apoyo, cuyo financiamiento será con cargo a los recursos asignados a la Unidad de Recursos Humanos.

3.2 Métodos de evaluación

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas 2016, 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.



8

IV. RECURSOS

Para referirse a los recursos con los que cuenta el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2016, se debe tener en cuenta que el OSCE tiene la siguiente población:

Régimen Laboral	Total	%
Decreto Legislativo N° 728	231	39
D.Leg.N°1057- Contrato Administrativo de Servicios	356	61
Total	587	100

Además, en el presente año, se tiene previsto capacitar el 40% de nuestro personal, con el presupuesto asignado.

Considerando que el presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2016 es limitado, se ha previsto que las capacitaciones se desarrollen bajo la modalidad *in house* a fin de maximizar los recursos económicos otorgados y con el propósito de cubrir al máximo las necesidades de capacitación del personal del OSCE.

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 2016 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 Nº 1. Formato de Recolección de Necesidades de Capacitación

Anexo Nº 2. Actividades de Capacitación para los Órganos de Línea del OSCE

Anexo Nº 3 Actividades de Capacitación General los Órganos de Línea, Asesoramiento
y Apoyo del OSCE

Anexo Nº 4: Cuadro Presupuestal para Actividades de Capacitación del PDP 2016



ANEXOS



ANEXO Nº 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	N° de participantes	Prioridad
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 2

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE LINEA

Nº	TEMAS	Dependencia	Nº PERSONAS	Nº EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS	CRONOGRAMA	ÁREA USUARIA	MONTOS \$/.	POCENTIAE	
A	Nivel 1: Inducción y Orientación	Varias	60	10	Febrero - Diciembre	todas	0		
Nº	Actividad de capacitación	Dependencia	Objetivo de capacitación	Mes a Ejecutar	Nº de participantes	Monto Aproximado \$/. (Incluye IGV) por participante	Monto Total Aproximado	%	
B	Nivel 2: Preventivo- Correctivo:	GESTIÓN							
1	Especialización en Arbitraje	Dirección de Arbitraje Administrativo	Proporcionar al personal de la DAA formación integral de Arbitraje	Marzo	22	250.00	5,500.00	11%	
2	Gestión de la Inversión Pública aplicado a las acciones de supervisión	Dirección de Supervisión	Fortalecer el nivel de conocimientos	Abril	20	250.00	5,000.00	10%	
3	Derecho Societario	Dirección del Registro Nacional de Proveedores	Proporcionar a los participantes los conocimientos fundamentales sobre derecho societario	Mayo	25	200.00	5,000.00	10%	
4	Teoría de la Argumentación y de la Decisión Judicial	Tribunal de Contrataciones del Estado	Fortalecer el nivel de conocimientos	Julio	15	500.00	7,500.00	15%	
5	Procedimiento y Ejecución de Obras Públicas	Dirección Técnico Normativa	Fortalecer los conocimientos necesarios sobre los diversos procesos técnicos involucrados en un contrato de ejecución de obra	Junio	15	300.00	4,500.00	9%	
TOTAL								27,500.00	55%

RECURSOS HUMANOS

Oficina de Planeamiento y Desarrollo

SECRETARIA GENERAL



ANEXO 3

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LOS ORGANOS DE ASESORAMIENTO Y APOYO

NR	TEMAS	Dependencia	N° PERSONAS	N° EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS	CRONOGRAMA	AREA USUARIA	MONTOS \$/.	PORCENTAJE
A	Nivel 1: Inducción y Orientación	Varias	60	10	Febrero - Diciembre	todas	0	
N°	Actividad de capacitación	Dependencia	Objetivo de capacitación	Mes a Ejecutar	N° de participantes	Monto Aproximado \$/.	Monto Total Aproximado	%
B	Nivel 2: Preventivo- Correctivo:	GESTIÓN						
1	Nueva Ley de Contrataciones y su Reglamento	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Fortalecer el nivel de conocimientos	Agosto	25	200.00	5,000.00	10%
2	Ley de Procedimiento Administrativo General	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Fortalecer el nivel de conocimientos	Setiembre	25	200.00	5,000.00	10%
3	Taller de Planificación y Gestión de presupuesto por resultados	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Fortalecer el nivel de conocimientos	Octubre	25	200.00	5,000.00	10%
4	Ética en la función pública	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Fortalecer el nivel de conocimientos	Noviembre	25	100.00	2,500.00	5%
5	Coaching Organizacional: competencias y valores de la Organización	Personal de Organos de Línea, Asesoramiento y Apoyo	Fortalecer el nivel de conocimientos	Noviembre	25	200.00	5,000.00	10%
TOTAL					125		22,500.00	45%

ANEXO 4
CUADRO PRESUPUESTAL PARA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PDP 2016

ORGANOS	PRESUPUESTO	PORCENTAJE
LINEA	27,500.00	55%
TEMA GENERALES	22,500.00	45%
TOTAL	50,000.00	100%

