



Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 125-2017 - OSCE/PRE

Jesús María, 30 MAR. 2017

VISTOS:

El Informe N° 001-2017/CPC, de fecha 23 de marzo de 2017, del Comité de Planificación de la Capacitación del OSCE, y el Informe N° 099-2017/OAJ, de fecha 28 de marzo de 2017, de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

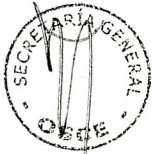
Que, conforme establece el artículo 51° de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobada mediante Ley N° 30225, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que constituye pliego presupuestal y goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, encontrándose su personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba el Reglamento de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas a servicio de las entidades públicas;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, 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 del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), que las entidades públicas realicen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

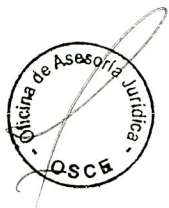
Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", establece que: "(...) el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del





titular de la entidad; su aprobación y presentación ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;



Que, del documento de vistos, el Comité de Planificación de la Capacitación del OSCE, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas 2017, consiste en la identificación de objetivos de capacitación y evaluación, alineados a los instrumentos de gestión vigentes en el OSCE, en particular los establecidos en el Plan Operativo Institucional 2017, a fin de identificar las principales brechas de necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas de la Entidad;



Que, el mencionado Plan de Desarrollo de las Personas 2017, tiene como objetivo general desarrollar competencias en los colaboradores del OSCE, a fin de incrementar la productividad, el logro de metas y objetivos institucionales;

Que, la Oficina de Planeamiento y Modernización, a través del Memorando N° 424-2016-OPM, comunicó que el Plan de Desarrollo de las Personas 2017, cuenta con financiamiento;

Que, mediante Informe N° 099-2017/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017;

Que, en ese sentido resulta necesario emitir el acto resolutivo formalizando la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017;

De conformidad con lo dispuesto en el literal z) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del OSCE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 076-2016-EF y con las visaciones de la Secretaría General, la Oficina de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2017, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

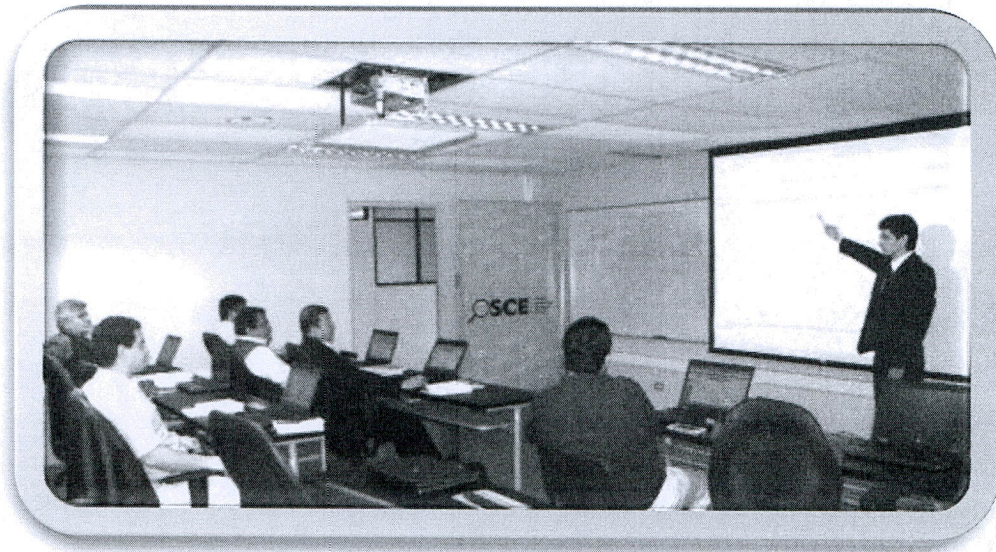
Artículo 2°.- Publicar la presente Resolución y el Anexo a que se refiere el artículo precedente, en el Portal Institucional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (www.osce.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



ANA TERESA REVILLA VERGARA
Presidenta Ejecutiva

ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO OSCE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2017

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 Sectorial
 - 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 Estrategias de Capacitación
- 2.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas

III. EVALUACIÓN

- 3.1 Resumen del PDP 2016
- 3.2 Detección de necesidades de capacitación
- 3.3 Métodos de evaluación

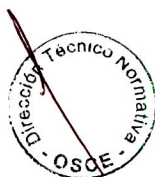
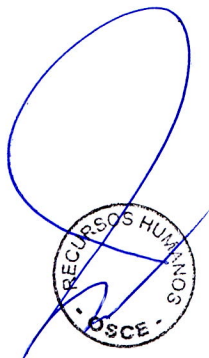
IV. RECURSOS

V. CAPACITACIÓN

- 5.1 Modalidad de Capacitación

VI. RESPONSABLES


ANEXOS




INTRODUCCIÓN

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, es 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, conforme lo señala el artículo 51° de la Ley N° 30225.


Asimismo, el OSCE es el organismo 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 cumplimiento de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se debe elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.



Con ese propósito, conforme a la demanda de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, se solicitó a cada una de las mismas, la información pertinente en función a sus objetivos estratégicos a fin de consolidarlo en el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado.



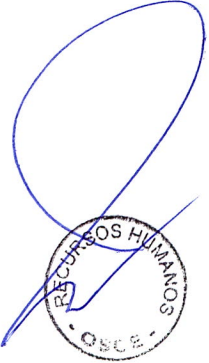
En ese sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas del OSCE constituye un instrumento fundamental que permitirá al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado mejorar sus acciones de capacitación facilitando la adquisición de las competencias necesarias en sus respectivos puestos de trabajo de nuestros colaboradores.

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017, ha sido elaborado 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.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Legal

- 
- a) Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
 - b) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Aprobación del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - c) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
 - d) 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.
 - e) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
 - f) Resolución N° 491-2016-OSCE/PRE que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2017.


1.2 Marco Estratégico Institucional



1.2.1 Visión Sectorial

“Sector que impulsa el crecimiento económico sostenido, que contribuye a una mejor calidad de vida de los peruanos, garantizando una política fiscal responsable y transparente, en el marco de la estabilidad macroeconómica”

1.2.2 Misión Institucional



“Promover de manera oportuna y confiable, contrataciones públicas eficientes y transparentes entre proveedores y entidades.”

1.2.3 Principios

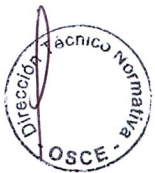
- **Eficiencia.** Brindamos servicios enfocados en satisfacer los requerimientos de nuestros usuarios, aplicando criterios técnicos especializados que permiten dar celeridad y economía a los procesos de contratación pública.
- **Transparencia.** Se proporciona información clara y coherente con el fin de que el proceso de contratación sea comprendido por todos los actores y se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato e imparcialidad.
- **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.
- **Confiabilidad.** Actuamos con integridad, honestidad, imparcialidad y veracidad en cada una de nuestras intervenciones en la gestión de contrataciones públicas.



fr

1.2.4 Alineamiento al Objetivo Institucional

El PDP 2017, se encuentra alineado a la Acción Estratégica Institucional N° 05.02. del proyecto del Plan Estratégico Institucional 2017, el cual busca “Fortalecer el nivel 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.

De acuerdo con lo establecido en su Proyecto del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2017-2019 se definieron los Objetivos Estratégicos Institucionales y las Acciones Estratégicas Institucionales, de acuerdo al siguiente detalle:



OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
OEI.01 Promover la mejora del desempeño de la gestión de las contrataciones públicas de las entidades.	AEI.01.01 Programa de desarrollo de capacidades focalizado a los actores que intervengan en la contratación pública y certificación de miembros del Órgano Encargado de las Contrataciones (OEC).
OEI.02 Fortalecer mecanismos y herramientas para el proceso de contratación pública de las entidades.	AEI.02.01 Instrumentos normativos emitidos oportunamente para actores de la contratación pública
	AEI.02.02 Instrumentos no normativos aprobados para actores de la contratación pública
	AEI.02.03 Módulos del SEACE con funcionalidades mejoradas para los usuarios.
OEI.03 Fortalecer la supervisión de la gestión de los procesos de contratación pública de las entidades	AEI.03.01 Data de Sistemas de Información procesada para supervisión de actores de la contratación pública
	AEI.03.02 Acciones de supervisión de oficio fortalecidas con enfoque de gestión de riesgos
	AEI.03.03 Procedimientos impugnativos resueltos para actores de la contratación pública.
	AEI.03.04 Procedimientos administrativos sancionatorios atendidos para proveedores
	AEI.03.05 Laudo arbitral analizado y publicado para actores de la contratación pública
	AEI.03.06 Implementar la Gestión del Conocimiento en la supervisión
OEI.04 Promover la mayor participación de proveedores en los procesos de contratación pública	AEI.04.01 Sistema de Registro Nacional de Proveedores (RNP) actualizado con valor agregado para proveedores.
	AEI.04.02 Catálogos de negocios estandarizados e integrados para actores de la contratación pública
	AEI.04.03 Información y difusión sobre compras públicas a proveedores
OEI.05 Fortalecer la gestión institucional del OSCE	AEI.05.01 Potenciar las tecnologías de la información
	AEI.05.02 Fortalecer las competencias del personal




2.2 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.



2.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas:

El Plan de Desarrollo de Personas para el año 2017, ha considerado programar las Acciones de Capacitación, conforme a los Tipos de Capacitación establecidos en los lineamientos vigentes, y que se ajustan a la disponibilidad presupuestal, siendo las siguientes:

a) **Presencial:** Las Capacitaciones son brindadas en un ambiente adecuado y requiere la presencia física de los participantes y del capacitador.

- Interna: Dictado por facilitadores identificados en la misma Institución: trabajadores de nuestra institución y/o Proveedores externos.
- Transversal: Capacitaciones elaboradas en base a necesidades de capacitación de demanda interna común, las mismas que serán dictadas en las instalaciones del OSCE.

b) **Virtual:** Los conocimientos son impartidos a través del equipo de videoconferencia para fortalecer las capacidades de los colaboradores de las Oficinas Desconcentradas del OSCE.

III. EVALUACIÓN

3.1 Resumen del PDP 2016

- Conforme al PDP 2016, se realizaron 145 actividades de capacitación, en los que participaron 449 participantes, tanto de los Órganos de Línea, Apoyo y Asesoramiento.

TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD	N° DE PARTICIPANTES
Actividades de Capacitación Programadas en el PDP	7	179
Actividades de Capacitación No Programadas en el PDP	2	43
Aliados Estratégicos (becas)	78	159
Réplicas	58	68
Total	145	449

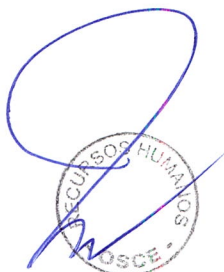
En algunas actividades participaron más de 2 colaboradores.

3.2 Detección de necesidades de capacitación

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2017, 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 a los instrumentos de gestión vigentes en el OSCE, en particular los establecidos en las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento periodo 2017, se han considerado las siguientes metas e indicadores:





N°	METAS	INDICADORES
1	Fortalecer la lucha contra la corrupción en las licitaciones, las adquisiciones y la fijación de los precios referenciales, eliminando los cobros ilegales y excesivos.	Capacitación semestral que recibieron los profesionales y técnicos de OEC que cuentan con certificación del OSCE
		Capacitación semestral para trabajadores de las áreas usuarias que elaboran términos de referencia y especificaciones técnicas
2	Promover, a través de sus acciones y comunicaciones, la Ética Pública	Empleados capacitados en temas vinculados a la ética pública, sistema de control interno, dilemas éticos y temas relacionados en el semestre
		Incorporación de las capacitaciones sobre contrataciones públicas, sistema de control interno, ética, dilemas éticos y temas similares en el Plan de Desarrollo de las Personas
3	Fomentar el orgullo y la identidad	% del personal que participa en charlas sobre valores (amor a la patria, lealtad, cultura, valor, heroísmo, transparencia, responsabilidad, solidaridad, respeto y puntualidad).
		Ceremonias cívico patrióticas realizadas

Cabe precisar que el principal objetivo del PDP 2017 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.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para el 2017, se realizó en base a las necesidades de capacitación comunicadas por los Órganos de Línea, Asesoramiento, Apoyo y Resolución de Controversias, cuyo financiamiento será con cargo a los recursos asignados a la Unidad de Recursos Humanos.

3.3 Métodos de evaluación

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas 2017, se aplicarán diversas modalidades de evaluación, entre las cuales se encuentran:

- **Reacción:** Mide la satisfacción de los colaboradores frente a las actividades de capacitación en las que participan.
- **Aprendizaje:** Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.
- **Aplicación:** Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los colaboradores.
- **Impacto:** Mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión.

IV. RECURSOS

Para referirse a los recursos con los que cuenta el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2017, se debe tener en cuenta que el OSCE tiene la siguiente población:

Régimen Laboral	Total	%
Decreto Legislativo N° 728	215	37
D.Leg.N°1057- Contrato Administrativo de Servicios	363	63
Total	578	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 2017 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

Modalidad de Capacitación

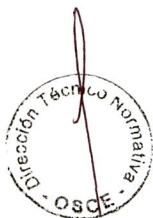
Formación Laboral:

- Contratación de Cursos de Capacitación: Corporativos, individuales.
- Capacitación Interna: Difusión de Temas.



VI. RESPONSABLES

El cumplimiento de la ejecución, seguimiento y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, así como el seguimiento respectivo del Comité de Planificación de la Capacitación del OSCE.



ANEXO

Anexo N° 1. Formato de Recolección de Necesidades de capacitación

Anexo N° 2. Matriz PDP



ANEXOS



Handwritten signature



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

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



ANEXO N° 02 - MATRIZ PDP

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
										Costos Directos	Costos Indirectos
1	Tribunal de Contrataciones del Estado	Varios	Varios	40	Curso de Actualización sobre la Regulación y Actualización Sanitaria y de Medicamentos (DIGESA/DIGEMID)	Curso	Reacción	Presencial	2do Trimestre	5500	.
2	Dirección Técnico Normativa	Varios	Varios	25	Curso de Actualización en Procedimiento y Ejecución de Obras Públicas	Curso	Reacción	Presencial	2do Trimestre	7000	.
3	Dirección del Registro Nacional de Proveedores	Varios	Varios	50	Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias	Curso	Reacción	Presencial y Virtual	2do Trimestre	7500	.
4	Dirección de Gestión de Riesgos	Varios	Varios	25	Curso en Inteligencia Estratégica y Competitiva	Curso	Reacción	Presencial	4to Trimestre	7500	.
5	Varios	Varios	Varios	25	Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias	Curso	Reacción	Presencial	3er Trimestre	7500	.
6	Varios	Varios	Varios	25	Curso de Contratación Pública, Nueva Ley y su Reglamento (D.L. 1341)	Curso	Reacción	Presencial	3er Trimestre	5000	.
7	Varios	Varios	Varios	25	Taller de Inteligencia Emocional	Taller	Reacción	Presencial	3er Trimestre	5000	.
8	Varios	Varios	Varios	25	Taller de Redacción	Taller	Reacción	Presencial	3er Trimestre	5000	.
9	Varios	Varios	Varios	25	Ética en la Función pública	Conferencia	Reacción	Presencial y Virtual	1er Trimestre	0	.
10	Varios	Varios	Varios	25	Sistema de Control Interno	Conferencia	Reacción	Presencial y Virtual	1er Trimestre	0	.
									TOTAL	50000	.

