



Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 035 2018-OSCE/SGE

Jesús María, 08 MAR. 2018

VISTOS:

El Informe N° 027-2018/UREH de fecha 08 de febrero de 2018, de la Unidad de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2018-CPC de fecha 06 de febrero de 2018, del Comité de Planificación de la Capacitación del OSCE; y el Informe N° 059-2018/OAJ de fecha 05 de marzo de 2018, de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, conforme establece el artículo 51° de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, modificada por Decreto Legislativo N° 1341, 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 artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de capacitación y rendimiento para el sector público, refiere que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público;

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 que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

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;

Que, la Unidad de Recursos Humanos, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, 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 2018, a fin de identificar las principales brechas de necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas de la entidad;

Que, la Oficina de Planeamiento y Modernización, a través del Memorando N° 051-2018-OPM, comunicó que el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del OSCE, cuenta con financiamiento;

Que, mediante Informe N° 059-2018/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del OSCE;

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir el acto resolutivo formalizando la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del OSCE;

Que, en el literal b) numeral 1.5 del artículo 1° de la Resolución N° 001-2018-OSCE/PRE la Presidenta Ejecutiva delega en la Secretaria General, la facultad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) y demás planes de capacitación que corresponda;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; con el Reglamento de Organización y Funciones del OSCE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 076-2016-EF; y con las visaciones de la Oficina de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, 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.

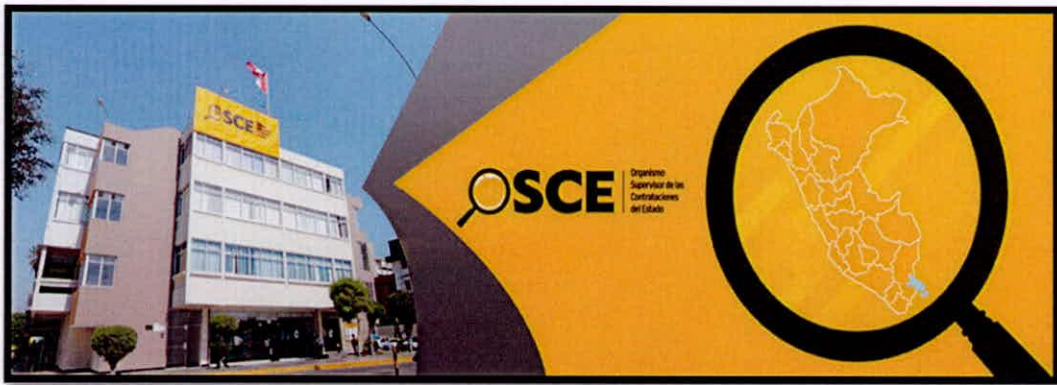


THOU SU CHEN
Secretaria General



ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO

OSCE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2018

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

INDICE

INTRODUCCIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Marco Legal
- 1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales
- 1.3 Visión, Misión y Principios institucionales



II. ESTRUCTURA ORGÁNICA

III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- 3.1 Detección de necesidades de capacitación
- 3.2 Métodos de evaluación
- 3.3 Recursos
- 3.4 Capacitación
- 3.5 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, Ley de Contrataciones del Estado, modificada por el Decreto Legislativo N° 1341.

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, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP (2018) del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, ha sido elaborado teniendo como referencia las necesidades de capacitación en función a los objetivos estratégicos institucionales de los diversos órganos y/o unidades orgánicas de la entidad, conforme al Plan Estratégico Institucional (2017-2019), Plan Operativo Institucional (2018) y las normas y directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP (2018) del OSCE constituye un instrumento fundamental que permitirá incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros trabajadores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Legal

- a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- b) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- c) Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba 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 Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- e) Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) 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".
- g) Resolución N° 288-2017-OSCE/PRE, que aprueba el Plan Operativo Institucional - POI (2018) del OSCE.
- h) Resolución N° 012-2017-OSCE/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional - PEI (2017-2019) del OSCE.

1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales:

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
<p>OEI.01 Fortalecer mecanismos, herramientas y capacidades para el proceso de contratación pública de las entidades.</p>	<p>AEI.01.01 Programa de desarrollo de capacidades focalizado en los actores que intervengan en la contratación pública.</p>
	<p>AEI.01.02 Certificación de miembros del Órgano Encargado de las Contrataciones (OEC) con mayor alcance.</p>
	<p>AEI.01.03 Instrumentos normativos emitidos oportunamente para actores de la contratación pública</p>
	<p>AEI.01.04 Instrumentos no normativos aprobados para actores de la contratación pública</p>
	<p>AEI.01.05 Módulos del SEACE con funcionalidades mejoradas para las entidades.</p>

<p>OEI.02 Fortalecer la supervisión de la gestión de los procesos de contratación pública de las entidades</p>	<p>AEI.02.01 Data de Sistema de Inteligencia de Negocios orientada a supervisión de actores de la contratación.</p> <p>AEI.02.02 Acciones de supervisión de oficio, fortalecidas con enfoque de gestión de riesgos para actores de la contratación pública.</p> <p>AEI.02.03 Procedimientos impugnativos resueltos para actores de la contratación pública.</p> <p>AEI.02.04 Procedimientos administrativos sancionatorios atendidos para proveedores</p> <p>AEI.02.05 Laudo arbitral analizado y publicado para actores de la contratación pública.</p> <p>AEI.02.06 Sistema de Gestión del Conocimiento implementado progresivamente en la supervisión.</p>
<p>OEI.03 Promover la mayor participación de proveedores en los procesos de contratación pública</p>	<p>AEI.03.01 Sistema de Registro Nacional de Proveedores (RNP) actualizado con valor agregado para proveedores.</p> <p>AEI.03.02 Catálogos de negocios estandarizados e integrados para actores de la contratación pública</p> <p>AEI.03.03 Información y difusión sobre compras públicas y proveedores</p> <p>AEI.03.04 Módulos del SEACE con funcionalidades mejoradas para los proveedores</p> <p>AEI.03.05 Apoyo a programas de fortalecimiento de oferta a cargo de organismos competentes y gremios.</p> <p>AEI.03.06 Entidades con bajo nivel de competencia histórica de proveedores en sus procesos de selección, intervenidas por el OSCE y/o Contraloría.</p> <p>AEI.03.07 Supresión paulatina de condiciones técnicas en las bases que representan barreras a la competencia.</p>
<p>OEI.04 Fortalecer la gestión institucional del OSCE</p>	<p>AEI.04.01 Potenciar las tecnologías de la información</p> <p>AEI.04.02 Fortalecer las competencias del personal</p> <p>AEI.04.03 Mejorar la eficiencia estratégica y operativa.</p>



1.3 Visión, Misión y Principios institucionales:

1.3.1 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.”

1.3.2 Misión Institucional

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

1.3.3 Principios para accionar del OSCE

- **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.
- **Confiableidad.** Actuamos con integridad, honestidad, imparcialidad y veracidad en cada una de nuestras intervenciones en la gestión de contrataciones públicas.



II. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

1. Órganos de Alta Dirección

- 01.1 Consejo Directivo
- 01.2 Presidencia Ejecutiva
- 01.3 Secretaría General

2. Órgano Consultivo

- 02.1 Consejo Multisectorial de Monitoreo de las Contrataciones Públicas

3. Órgano de Control

- 03.1. Órgano de Control Institucional

4. Órgano de Defensa Jurídica

- 04.1. Procuraduría Pública

5. Órgano de Resolución de Controversias

- 05.1. Tribunal de Contrataciones del Estado
 - 05.1.1 Presidencia del Tribunal
 - 05.1.2 Salas
 - 05.1.3 Secretaría del Tribunal

6. Órganos de Asesoramiento

- 06.1. Oficina de Planeamiento y Modernización
 - 06.1.1. Unidad de Planeamiento y Modernización
 - 06.1.2. Unidad de Cooperación y Asuntos Internacionales
 - 06.1.3. Unidad de Organización y Modernización
- 06.2. Oficina de Estudios e Inteligencia de Negocios
- 06.3 Oficina de Asesoría Jurídica


7. Órganos de Apoyo

- 07.1. Oficina de Administración
 - 07.1.1. Unidad de Recursos Humanos
 - 07.1.2. Unidad de Abastecimiento
 - 07.1.3. Unidad de Finanzas
- 07.2. Oficina de Comunicaciones
 - 07.2.1 Unidad de Prensa e Imagen Institucional



- 07.2.2 Unidad de Atención al Usuario
- 07.3. Oficina de Tecnologías de la Información
 - 07.3.1. Unidad de Gestión de Desarrollo de Software
 - 07.3.2. Unidad de Arquitectura y Soporte de Tecnologías de Información y Comunicaciones
- 07.4. Oficina de Órganos Desconcentrados

8. Órganos de Línea

- 08.1 Dirección Técnico Normativa
 - 08.1.1. Sub Dirección de Normatividad
 - 08.1.2. Sub Dirección de Desarrollo de Capacidades en Contrataciones del Estado
-  08.2. Dirección de Gestión de Riesgos
 - 08.2.1. Sub Dirección de Identificación de Riesgos que afectan la Competencia
 - 08.2.2. Sub Dirección de Identificación de Riesgos en Contrataciones Directas y Supuestos Excluidos
 - 08.2.3. Sub Dirección de Procesamiento de Riesgos
- 08.3. Dirección del Registro Nacional de Proveedores
 - 08.3.1. Sub Dirección de Operaciones Registrales
 - 08.3.2. Sub Dirección de Servicios de Información Registral y Fidelización del Proveedor
 - 08.3.3. Sub Dirección de Fiscalización y Detección de Riesgos de la Información Registral
- 08.4 Dirección del SEACE
 - 08.4.1. Sub Dirección de Gestión Funcional del SEACE
 - 08.4.2. Sub Dirección de Catalogación y Gestión de Usuarios del SEACE
- 08.5. Dirección de Arbitraje
 - 08.5.1. Sub Dirección de Procesos Arbitrales
 - 08.5.2. Sub Dirección de Asuntos Administrativos Arbitrales
 - 08.5.3. Sub Dirección de Registro, Acreditación y Monitoreo Arbitral

9. Órganos Desconcentrados

- 09.1 Oficinas Desconcentradas



III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Detección de necesidades de capacitación:

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2018, se ha realizado un proceso de recolección de datos para determinar y priorizar las necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas, basados en el cumplimiento de los objetivos institucionales, conforme a los lineamientos vigentes, y que se ajustan a la disponibilidad presupuestal.

Cabe precisar que el principal objetivo del PDP 2018 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 la calidad de los servicios prestados por la Entidad en beneficio de nuestra ciudadanía.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para el 2018, se realizó en base a las necesidades de capacitación comunicadas por los diversos órganos y/o unidades orgánicas, 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 2018, se tiene previsto realizar dos tipos de evaluaciones:

- **Reacción:** Mide la satisfacción de los colaboradores frente a las actividades de capacitación en las que participan.
- **Aplicación:** Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los colaboradores.



3.3

Recursos:

Para referirse a los recursos con los que cuenta el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018, se debe tener en cuenta que el OSCE tiene la siguiente población:



Régimen Laboral	Total	%
Decreto Legislativo N° 728	204	42
D. Legislativo N° 1057- Contrato Administrativo de Servicios	285	58
Total	489	100

En tal sentido, conforme al Anexo N° 02 “Matriz PDP”, en el presente año, se tiene previsto capacitar al 55% de nuestro personal, con el presupuesto asignado.

 3.4

Capacitación:

De conformidad con el numeral 6.1.2.4. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” solo las entidades que cuenten con resolución de inicio podrán financiar Formación Profesional a los servidores civiles de carrera del nuevo régimen del servicio civil.

En consecuencia, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE brindará Actividades de Capacitación por el tipo de Formación Laboral (Cursos, Talleres, Conferencias, Diplomados, etc).



3.5 Responsables:

El cumplimiento de la ejecución, seguimiento y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, así como el seguimiento respectivo por parte del Comité de Planificación de la Capacitación del OSCE.



ANEXOS

- Anexo N° 1. Formato de Recolección de Necesidades de capacitación (Matriz DNC)
- Anexo N° 2. Matriz PDP



ANEXOS

Anexo N° 01 - Matriz Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2018

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección Técnico Normativa y Dirección de Arbitraje	Transversal	Varios	c)	Obras Públicas	Formación Laboral	Curso	D	9		X	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	13,000.00	-
2	Dirección del SEACE	Transversal	Varios	b)	TIC's en las Compras Públicas	Formación Laboral	Curso	C3	8		X	a) Nivel de Reacción	Presencial	Tercer Trimestre	7,500.00	-
3	Dirección de Gestión de Riesgos	Transversal	Varios	a)	Sistema de Denuncias y protección al denunciante	Formación Laboral	Curso	B	8		X	a) Nivel de Reacción	Presencial	Tercer Trimestre	7,500.00	-
4	Dirección del RNP	Transversal	Varios	a)	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso	B	9		X	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	7,000.00	-
5	Tribunal de Contrataciones del Estado	Transversal	Varios	b)	Derecho Administrativo y Proceso Contencioso Administrativo	Formación Laboral	Curso	D	7	X		a) Nivel de Reacción	presencial	Tercer Trimestre	7,500.00	-
6	Transversal	Transversal	Varios	a)	Taller de Tecnologías Aplicadas a la Gestión Documental	Formación Laboral	Taller	B	9	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Primer Trimestre	5,000.00	-
7	Transversal	Transversal	Varios	a)	Calidad de Atención al Usuario	Formación Laboral	Curso	B	7	X	X	a) Nivel de Reacción	Presencial	Primer Trimestre	5,000.00	-
8	Transversal	Transversal	Varios	c)	Seguimiento y Evaluación de Planes Estratégicos en el Sector Público	Formación Laboral	Curso	B	9		X	a) Nivel de Reacción	presencial	Primer Trimestre	7,500.00	-
9	Transversal	Transversal	Varios	c)	Taller de Ideas Disruptivas	Formación Laboral	CURSO	D	9	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	8,000.00	-
10	Transversal	Transversal	Varios	b)	Implementación de la Gestión de riesgos	Formación Laboral	Taller	D	7	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	3,500.00	-
11	Transversal	Transversal	Varios	b)	Implementación de la Gestión por Procesos	Formación Laboral	Taller	D	7	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	3,500.00	-
12	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	Jefa de la Unidad de Recursos Humanos	Mejía Sandoval Inés	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	7	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	5,000.00	-
		Especialista en Desarrollo de Personal	Peñafar Raymundo Delia	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	8	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		-
		Especialista en Capacitación y Gestión del Rendimiento	Quispe Rivera Gian Marcos	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	8	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		-
		Especialista en Control de Asistencia	Cristobal Jimenez Vanesa	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	8	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		-
		Abogado	Jiménez Carrillo José Román	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	8	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		-
		Especialista en Reclutamiento y Selección de Personal	Guevara Prada Beatriz Guevara	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	8	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		-
		Especialista en Gestión del Rendimiento	Oroya Olvea Rosario Milagros	a)	Herramientas de gestión del capital humano	Formación Laboral	Curso	D	8	X		a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		-
TOTAL															80,000.00	-

Legenda de la Matriz DNC:

Describir la función u objetivo al que aporta la capacitación: Colocar la función del puesto, función u objetivo del órgano o unidad orgánica u objetivo estratégico Institucional al que aporta la capacitación de acuerdo a lo siguiente:

- a. Función del puesto: Cuando la acción de capacitación aporta a las funciones que el servidor desempeña en la actualidad.
- b. Función u objetivo del órgano o unidad orgánica: Cuando la acción de capacitación aporta a las funciones del órgano o unidad orgánica (ROF) u objetivos de un área previstos a desarrollar en el año fiscal (POI).
- c. Objetivo Estratégico Institucional: Cuando la acción de capacitación aporta directamente al cumplimiento de un objetivo estratégico institucional (PEI).

Código de Prioridad: Los códigos de prioridad se han desarrollado en base a la relación de la formación laboral, establecido en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y son:

- A: Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora (servidores con rendimiento sujeto a observación)
- B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios
- C: Requerimiento para el cierre de brechas.
 - C1: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.
 - C2: Requerimientos de entes rectores
 - C3: Requerimientos previstos en Planes de Mejora a servidores con buen rendimiento o rendimiento distinguido
- D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.
- E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.



Anexo N° 02 - Matriz Plan Desarrollo de Personas 2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DIRECCIÓN TÉCNICO NORMATIVA y DIRECCIÓN DE ARBITRAJE	TRANSVERSAL	VARIOS	36	A2	Obras Públicas	Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Aplicación	Presencial	Segundo Trimestre	13,000.00	-
2	DIRECCIÓN DEL SEACE	TRANSVERSAL	VARIOS	20	B3	TIC's en las Compras Públicas	Formación Laboral	Curso	C3	a) Nivel de Aplicación	Virtual	Tercer Trimestre	7,500.00	-
3	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS	TRANSVERSAL	VARIOS	20	C3	Sistema de Denuncias y protección al denunciante	Formación Laboral	Curso	B	a) Nivel de Reacción	Presencial	Tercer Trimestre	7,500.00	-
4	DIRECCIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE PROVEEDORES	TRANSVERSAL	VARIOS	24	B1	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso	B	a) Nivel de Aplicación	Presencial	Tercer Trimestre	7,000.00	-
5	TRIBUNAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	TRANSVERSAL	VARIOS	24	C3	Derecho Administrativo y Proceso Contencioso Administrativo	Formación Laboral	Diplomado	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	7,500.00	-
6	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	10	J5	Taller de Ideas Disruptivas	Formación Laboral	Taller	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Primer trimestre	8,000.00	-
7	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	15	D8	Taller de Tecnologías Aplicadas a la Gestión Documental	Formación Laboral	Taller	B	a) Nivel de Reacción	Presencial	Primer trimestre	5,000.00	-
8	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	35	B5	Implementación de la Gestión de Riesgos	Formación Laboral	Taller	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Primer trimestre	3,500.00	-
9	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	35	B5	Implementación de la Gestión de Procesos	Formación Laboral	Taller	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	3,500.00	-
10	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	24	G4	Calidad de Atención al Usuario	Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Tercer Trimestre	5,000.00	-
11	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	20	A1	Seguimiento y Evaluación de Planes Estratégicos en el Sector Público	Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	7,500.00	-
12	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	Jefa de la Unidad de Recursos Humanos	Mejía Sandoval Inés	1	B2	Herramientas de Gestión del Capital Humano	Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	5,000.00	-
		Especialista en Desarrollo de Personal	Peñares Raymundo Delia	1	B2		Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		
		Especialista en Capacitación y Gestión del Rendimiento	Quispe Rivera Gian Marcos	1	B2		Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		
		Especialista en Control de Asistencia	Cristobal Jimenez Vanesa	1	B2		Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		
		Especialista en Compensaciones y Remuneraciones	Silva Almeida Cesar Jacinto	1	B2		Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		
		Especialista en Reclutamiento y Selección de Personal	Guevara Prada Beatriz Guevara	1	B2		Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		
		Especialista en Gestión del Rendimiento	Oroya Olvea Rosario Milagros	1	B2		Formación Laboral	Curso	D	a) Nivel de Reacción	Presencial	Segundo Trimestre		
TOTAL													80,000.00	

Legenda de la Matriz PDP

Materia de la Capacitación: debe colocar el Código de la Clasificación de Materia de Capacitación a la que pertenece la Acción de Capacitación, de acuerdo al Anexo 4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

Ejemplo : La Gerencia de Fiscalización Municipal del Gobierno Local A, ha requerido el Diplomado en Fiscalización Municipal para dos de sus servidores, esta acción de capacitación ha sido priorizada; cuando se llena la Matriz PDP se le asignara el código F1, conforme a la clasificación de materias de capacitación.

Código de Prioridad: Los códigos de prioridad se han desarrollado en base a la prelación de la formación laboral: señalar el código establecido en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y son:

- A: Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora (servidores con rendimiento sujeto a observación)
- B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios
- C: Requerimiento para el cierre de brechas.
 - C1: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.
 - C2: Requerimientos de entes rectores
 - C3: Requerimientos previstos en Planes de Mejora a servidores con buen rendimiento o rendimiento distinguido
- D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.
- E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

