

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 025-2012 - OSCE/PRE

Lima, 03 FEB 2012

VISTOS:

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

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

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

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

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

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

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



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

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

SE RESUELVE:

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

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

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

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

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

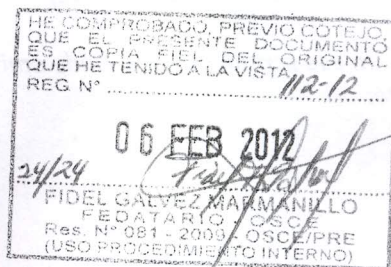
Artículo 4°.- Notificar la presente Resolución a todos los órganos del OSCE y a los integrantes del mencionado Comité.

Artículo 5°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en la página web del OSCE, www.osce.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



MAGALI ROJAS DELGADO
Presidenta Ejecutiva





PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Oficina de Administración

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el reconocimiento de nuestra diversidad"

Jesús María, 30 ENE. 2012

Oficio N° 031-2012/OA-JASC

RG-0061577-2012/PE

Ref. Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal y Anual

Señor Doctor

Juan Carlos Cortés Carcelén

Presidente Ejecutivo (e)

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Presente.-

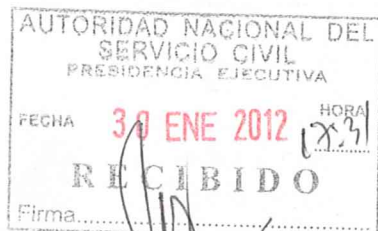


Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de expresarle mis cordiales saludos y a la vez adjuntarle el documento de la referencia, relacionado a la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal y Anualizado.

Al respecto, el referido Plan de Desarrollo de las personas – PDP quinquenal y anualizado, ha sido elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, enviado a través del Memorando N° 038-2012/RH-CCH, en cumplimiento al inciso c) numeral 6.3. Funciones del Representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, el mismo que será remitido al Comité para su definición respectiva.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,



J. Sotomayor
JUAN ALBERTO SOTOMAYOR CASAS
Jefe de la Oficina de Administración

MEMORANDO N° 038-2012/ RH-CCH

A : Juan Sotomayor Casas
Jefe de la Oficina de Administración

DE : Cesar Carrasco Harvey
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ASUNTO : Proyecto de Plan de Desarrollo de Personas – PDP

FECHA : Jesús María, 27 de Enero de 2012.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mérito al Numeral 6.3 Inciso c) de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, a fin de remitirle el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal y Anualizado, para los fines correspondientes.

Atentamente,



CESAR CARRASCO HARVEY
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

PROVEIDO A:	
U. LOGISTICA <input type="checkbox"/>	U. FINANZAS <input type="checkbox"/>
U. R. HUMANOS <input type="checkbox"/>	U. T. I. <input type="checkbox"/>
OTRO <u>62A</u> <input checked="" type="checkbox"/>	ACERVO D. <input type="checkbox"/>
ACCIÓN:	
A) Conocimiento y Fines <input type="checkbox"/>	
B) Informe <input type="checkbox"/>	
C) Proceder <input type="checkbox"/>	
D) Proyectar Memo <input type="checkbox"/>	
E) Atención Urgente <input type="checkbox"/>	
C.C.A. J.M. 27/01/12	



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO – OSCE

2012 - 2016



INDICE

Presentación

1. Marco Estratégico Institucional

Misión Institucional

Visión Institucional

Objetivos Estratégicos

2. Competencias Necesarias

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación

4. Metas de capacitación y evaluación



Presentación

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE tiene como misión ser un organismo rector del sistema de contrataciones y adquisiciones del Estado que promueve la gestión eficiente, eficaz y transparente de la Administración Pública, en beneficio de entidades estatales y privadas, de la sociedad y del desarrollo nacional

El OSCE formula políticas, planifica, norma, regula e implementa el desarrollo de sus Recursos Humanos en el marco de los programas de modernización del Estado y con una visión prospectiva de fortalecimiento ético y moral de su comportamiento personal y laboral.

Los Recursos Humanos de la Entidad son potenciados a través de la capacitación, la que es organizada y conducida de manera cuidadosa y con el rigor que todo proceso de mejoramiento de la calidad humana requiere.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal ha sido elaborado tomando en cuenta los objetivos estratégicos de la entidad y lo establecido en la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal al servicio del Estado Peruano.



1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de las normas en las adquisiciones públicas del Estado peruano. Tiene competencia en el ámbito nacional, y supervisa los procesos de contratación de bienes, servicios y obras que realizan las entidades estatales.

Es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personalidad jurídica de derecho público, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera. El personal del OSCE está sujeto al régimen laboral de actividad privada.

1.1 MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos el organismo rector del sistema de contrataciones y adquisiciones del Estado que promueve la gestión eficiente, eficaz y transparente de la Administración Pública, en beneficio de entidades estatales y privadas, de la sociedad y del desarrollo nacional.

1.2 VISIÓN INSTITUCIONAL

Seremos el organismo público rector del Sistema de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, caracterizado por la alta calidad de sus servicios, y reconocido nacional e internacionalmente como aliado estratégico de los agentes públicos y privados en la gestión eficiente, eficaz y transparente de la contratación pública y en la optimización e integración de los procesos técnicos del abastecimiento del Estado.

1.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Mejorar el sistema de contratación pública a fin de optimizar e integrar los procesos técnicos de abastecimiento del Estado.
- Optimizar los servicios que brindamos a fin de lograr que los agentes del sistema de contratación pública, reconozcan al OSCE como un aliado eficiente para una gestión ágil, oportuna, económica y transparente.
- Lograr una gestión de alta calidad que asegure el cumplimiento de los fines institucionales.



- Fortalecer el liderazgo institucional en el ámbito de contratación pública en los procesos de integración internacional.

2. COMPETENCIA NECESARIAS

Las competencias son las características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

El Plan de Desarrollo de Personas busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores, mejorando la gestión en términos institucionales.

En ese sentido, se requiere que los colaboradores de la entidad cuenten con las siguientes competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos:

- a) Competencias en innovación y mejora de procesos.
- b) Competencias de calidad en la atención y el servicio al usuario.
- c) Competencias de liderazgo, calidad de trabajo y trabajo en equipo.
- d) Competencias en orientación a los resultados.

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

3.1 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover y propiciar de forma integral la adquisición y la actualización de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades y destrezas de los colaboradores del OSCE, con el fin de contribuir al desempeño eficiente de sus funciones y la mejora continua de los procesos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir con el fortalecimiento institucional, asegurando que el capital humano cuente con conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir



con los objetivos institucionales, mediante las modalidades funcionales personales y grupales.

- Contribuir con el fortalecimiento de la ética y valores, para el desarrollo de una cultura organizacional orientada a los principios y valores éticos, fortaleciendo el compromiso de los trabajadores con la institución y reafirmando la práctica cotidiana de honestidad y respeto para con los demás.
- Promover el desarrollo del personal en forma continua e integral para posibilitar la formación de cuadros técnicos y profesionales altamente calificados, en función de las exigencias del cambio e innovación.

3.2 ESTRATEGIAS

Se plantea establecer estrategias con la finalidad de cumplir los objetivos encaminados en el Plan Estratégico Institucional.

- Planificación de cursos para cada dependencia, considerando temas de su competencia funcional con el fin de reforzar el logro de los objetivos estratégicos específicos de cada órgano y unidad orgánica.
- Planificación de talleres participativos para fortalecer las competencias comportamentales, los cuales van a permitir se desarrollen habilidades, actitudes y valores para el óptimo desarrollo de sus labores.

3.3 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE cuenta en la actualidad con un total de 400 personas, distribuidos por las siguientes modalidades: 224 trabajadores del régimen laboral privado - Decreto Legislativo N° 728 , 146 servidores con Contrato Administrativo de Servicios – CAS, bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, 26 Modalidades Formativas Profesionales y 04 Secigristas.

3.4 TIPO DE EVALUACIÓN

Con el fin de evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP, se prevé como tipo de evaluación para medir del Plan de Desarrollo de Personas el siguiente mecanismo:



- Encuesta de evaluación por reacción, la cual va a permitir medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que han recibido. Permite evaluar lo positivo y negativo de las acciones de capacitación con el fin de mejorar en futuras ediciones.

De ser necesario, se complementará con otra metodología de evaluación.

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.2 METAS E INDICADORES

- Fomentar la actualización de conocimientos y el desarrollo de habilidades funcionales de las Oficinas y Unidades con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de las diferentes áreas.

Indicador: Numero de actividades de capacitación.

- Fomentar la difusión de los principios y valores éticos entre los colaboradores de la entidad.

Indicador: Numero de actividades de difusión de la ética y los valores.

- Desarrollar competencias comportamentales para fortalecer el compromiso institucional.

Indicador: Numero de actividades vinculadas al desarrollo de competencias comportamentales.

4.3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los mecanismos de seguimiento y evaluación permitirán identificar el impacto de las acciones realizadas tanto a nivel institucional como a nivel de trabajador.

Para ello se tomará como herramienta de seguimiento y evaluación la aplicación de encuestas de evaluación la cual permitirá verificar el logro de las metas previstas.

