



## 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](http://www.osce.gob.pe)).

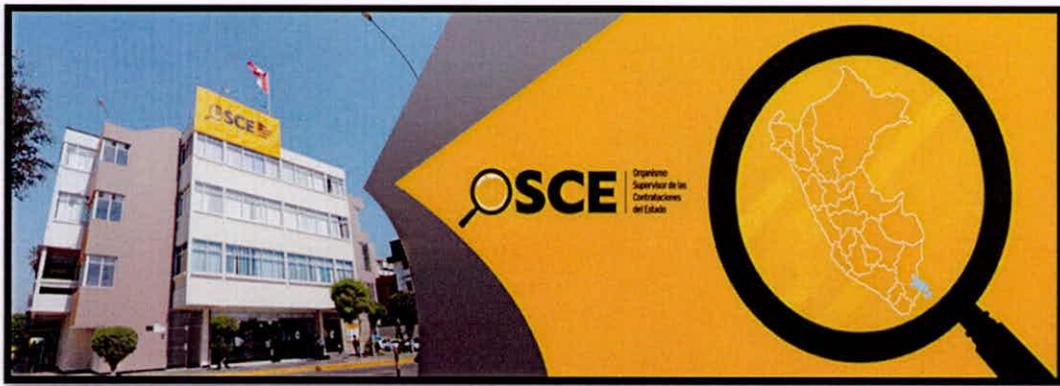
Regístrese y comuníquese.

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

|   |  |
|---|--|
| <p><b>OEI.02</b> Fortalecer la supervisión de la gestión de los procesos de contratación pública de las entidades</p> | <p><b>AEI.02.01</b> Data de Sistema de Inteligencia de Negocios orientada a supervisión de actores de la contratación.</p> <p><b>AEI.02.02</b> Acciones de supervisión de oficio, fortalecidas con enfoque de gestión de riesgos para actores de la contratación pública.</p> <p><b>AEI.02.03</b> Procedimientos impugnativos resueltos para actores de la contratación pública.</p> <p><b>AEI.02.04</b> Procedimientos administrativos sancionatorios atendidos para proveedores</p> <p><b>AEI.02.05</b> Laudo arbitral analizado y publicado para actores de la contratación pública.</p> <p><b>AEI.02.06</b> Sistema de Gestión del Conocimiento implementado progresivamente en la supervisión.</p>  |
| <p><b>OEI.03</b> Promover la mayor participación de proveedores en los procesos de contratación pública</p>           | <p><b>AEI.03.01</b> Sistema de Registro Nacional de Proveedores (RNP) actualizado con valor agregado para proveedores.</p> <p><b>AEI.03.02</b> Catálogos de negocios estandarizados e integrados para actores de la contratación pública</p> <p><b>AEI.03.03</b> Información y difusión sobre compras públicas y proveedores</p> <p><b>AEI.03.04</b> Módulos del SEACE con funcionalidades mejoradas para los proveedores</p> <p><b>AEI.03.05</b> Apoyo a programas de fortalecimiento de oferta a cargo de organismos competentes y gremios.</p> <p><b>AEI.03.06</b> Entidades con bajo nivel de competencia histórica de proveedores en sus procesos de selección, intervenidas por el OSCE y/o Contraloría.</p> <p><b>AEI.03.07</b> Supresión paulatina de condiciones técnicas en las bases que representan barreras a la competencia.</p> |
| <p><b>OEI.04</b> Fortalecer la gestión institucional del OSCE</p>   | <p><b>AEI.04.01</b> Potenciar las tecnologías de la información</p> <p><b>AEI.04.02</b> Fortalecer las competencias del personal</p> <p><b>AEI.04.03</b> 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         |
| <b>Total</b>   | <b>489</b> | <b>100</b> |

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 |                  | -                 |
| <b>TOTAL</b> |  |  |  |  |  |                      |                                |                     |                      |                             |              |                      |            |                   | <b>80,000.00</b> | <b>-</b>          |

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:

- Función del puesto: Cuando la acción de capacitación aporta a las funciones que el servidor desempeña en la actualidad.
- 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).
- 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:

- Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora (servidores con rendimiento sujeto a observación)
- Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios
- Requerimiento para el cierre de brechas.
  - Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.
  - Requerimientos de entes rectores
  - Requerimientos previstos en Planes de Mejora a servidores con buen rendimiento o rendimiento distinguido
- Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.
- 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 |                  |                   |
| <b>TOTAL</b> |  |  |  |                                 |                                      |  |                      |                                |          |                        |            |                   | <b>80,000.00</b> |                   |

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.

