



PERU

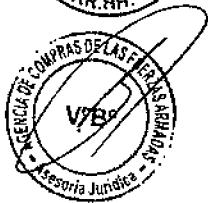
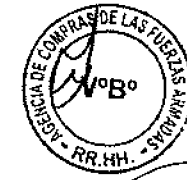
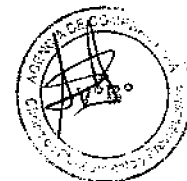
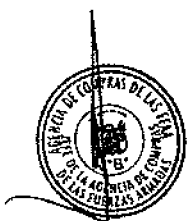
Agencia de Compras de las

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP QUINQUENAL

AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

2015-2019





PERU

Agencia de Compras de las

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

I. Finalidad

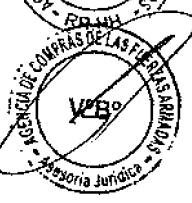
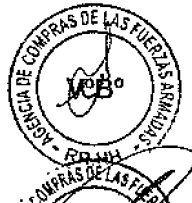
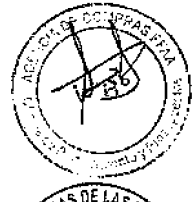
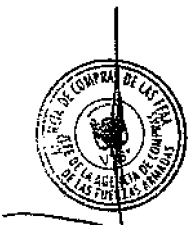
El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas – ACFFAA, es un plan de gestión que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de la entidad; de tal manera que podamos contar con personal altamente calificado en la realización de procesos de Adquisiciones y de esta forma contribuir a la mejora continua de la Administración Pública.

II. Base Legal

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo n° 062-2008- PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 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.
- Decreto Supremo N° 005-2013-DE, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1128 que crea la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Supremo N° 004-2014 DE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Supremo N° 014-2010 – PCM, que modifica artículos del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 086-2010 – PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

III. Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personal PDP- Quinquenal, abarca todas aquellas personas que se encuentren en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023; por tanto, es de alcance





PERU

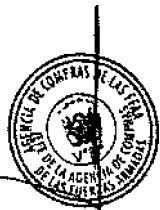
Agencia de Compras de las
Fuerzas Armadas

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

para todos las personas que colaboran en la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas en todos sus regímenes laborales.

IV. Definiciones

- **Acciones De Capacitación:** Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.
- **Brecha:** Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.
- **Capacitación Interinstitucional Y Pasantías:** Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.
- **Competencias:** 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.
- **Puesto:** Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.
- **Estructura Del Puesto:** Es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.
- **Descripción Del Puesto:** Parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.
- **Perfil Del Puesto:** Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.
- **Evaluación Del Desempeño:** Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.
- **Formación Laboral:** Incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.
- **Formación Profesional:** Incluye post doctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.





PERU

Agencia de Compras de las

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

- **Personas Al Servicio Del Estado:** Para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

V. Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, es un plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación de las personas que colaboran en la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.

El PDP tiene una duración de cinco años, en adelante PDP Quinquenal y será implementado a través de planes de desarrollo de personas anualizados, en adelante PDP Anualizado.

5.1 Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal

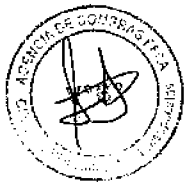
A continuación se presenta el Marco Estratégico - PDP Quinquenal:

A. Marco Estratégico Institucional

- ✓ **Misión Institucional de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas:**
La Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas es la entidad pública encargada de optimizar la gestión del proceso de contrataciones del Sector Defensa para garantizar la atención oportuna de las necesidades de la seguridad y defensa nacional, contribuyendo al bienestar y desarrollo del país.
- ✓ **Visión Institucional de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas:**
Ser reconocidos por nuestros socios estratégicos y la sociedad como la institución líder en la gestión de compras, brindando un servicio eficiente y de calidad para la seguridad y defensa nacional.
- ✓ **Objetivos Estratégicos de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas:** Los objetivos estratégicos generales contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente, son los que se detallan a continuación, definidos en tres ejes que orientan los objetivos estratégicos para el mediano y largo plazo:

Eje Estratégico 1: Calidad En La Gestión De Los Procesos De Compras

Objetivo Estratégico: Optimizar la gestión de las contrataciones relacionadas con la seguridad y defensa nacional, satisfaciendo con calidad las necesidades y requerimientos de los usuarios.





PERU

Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Eje Estratégico 2: Excelencia En La Gestión Administrativa

Objetivo Estratégico: Consolidar una entidad de excelencia en la administración pública con altos niveles de eficiencia, transparencia y gestión orientada a resultados.

Eje Estratégico 3: Fortalecimiento De Las Relaciones Inter-Institucionales

Objetivo Estratégico: Contar con el apoyo institucional generado por el respaldo de las unidades ejecutoras usuarias y los grupos de interés.

✓ Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas requiere contar con trabajadores eficientes y éticos, siendo para ello necesario desarrollar competencias generales como:

Flexibilidad y Compromiso Institucional: Se refiere a la habilidad para adaptarse y trabajar en situaciones variadas, y con personas y grupos diversos. Asimismo, incorpora la voluntad de alinear el propio comportamiento del colaborador con las necesidades, prioridades y metas de la institución.

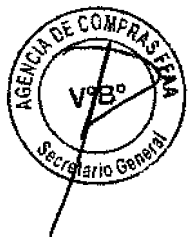
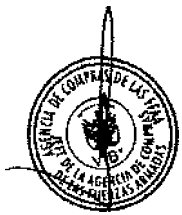
Transparencia: Se refiere a conductas de integridad y ética profesional que implica coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Planificación y Gestión: Es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario y los periodos establecidos. Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de forma efectiva.

Liderazgo: Significa asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo, utilizando su autoridad con justicia y promoviendo la efectividad del equipo. Implica el deseo de guiar a otros.

Trabajo en Equipo: Se refiere al interés por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo, trabajar juntos, dejando de lado actitudes individuales.

Competencias Técnicas: Son los conocimientos y experiencias adquiridas de los principales procedimientos de gestión pública como:





PERU

Agencia de Compras de las

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Administración, Presupuesto, Planeamiento Estratégico,
Contrataciones Públicas, Control Interno entre otros.

✓ **Objetivos Estratégicos de Capacitación Quinquenal**

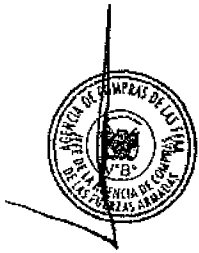
- a) Fortalecimiento y/o enriquecimiento de las capacidades del personal que colabora en la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas a fin de que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- b) Potenciar las capacidades de los colaboradores de todos los niveles de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, en temas relacionados a la Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
- c) Contribuir a la Instauración de una Cultura Organizacional basada en la Transparencia y en la promoción de valores contenidas en el Código de ética de la Función Pública.

✓ **Estrategias de Capacitación Quinquenal**

- Planificar cursos de actualización, talleres y eventos de capacitación.
- Establecer las alianzas estratégicas con entidades especializadas sectoriales, nacionales e internacionales.
- Desarrollar e implementar la aplicación de la capacitación a través de sus diversas modalidades, incluyendo el E- learning.
- Planificar y realizar eventos institucionales en temas de desarrollo de competencias generales y especificaciones de cada órgano.
- Formación de una plana de facilitadores de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para brindar capacitación respecto de los sistemas que administra, a favor de las diferentes entidades del Estado y de la ciudadanía.

Datos de la Población

La población que conforma el personal que trabaja en la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas asciende a:





PERU

Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Decreto Legislativo 1057: 36 personas

Decreto Legislativo 1143: 31 personas

Total: 67 personas

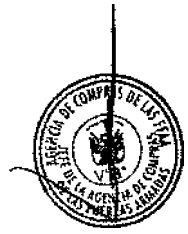
Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal, se aplicará modalidades de evaluación en forma oportuna a las diferentes acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados, entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- a) **Nivel de Satisfacción de la Capacitación:** A fin de verificar la calidad del servicio brindado por las entidades especializadas de capacitación externo, así como de los facilitadores internos.
- b) **Nivel de Asimilación de Aprendizaje:** Para medir los conocimientos adquiridos por el personal de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.
- c) **Nivel de Rendimiento:** Con la finalidad de verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales, el cual comprende:

c.1 Reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento mostrando en el año respectivo, teniendo como finalidad identificar las necesidades de capacitación de las personas al Servicio del Estado, siendo su implementación de manera gradual.

c.2 Logro de Metas: A fin de mostrar la relación existente entre la capacitación brindada y su impacto en la obtención de las metas del área y las metas institucionales. Las metas se establecerán de común acuerdo entre el jefe y el trabajador y ello conllevará a alinear sus intereses profesionales con los objetivos institucionales. Se requerirá de la capacitación previa para los jefes respectivos para uniformizar los criterios en el establecimiento de metas, la evaluación propiamente dicha y la retroalimentación respectiva. Su implementación también será de manera gradual.





PERU

Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Financiamiento

El financiamiento para la capacitación se determinará de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación que se realicen en la generación de cada Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, durante el periodo 2015 -2019, y será cubierto con cargo a los recursos presupuestarios asignados a la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.

✓ Metas de Capacitación y Evaluación

Metas e Indicadores

- a. Enriquecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales

Los indicadores serán:

- N° de personas capacitadas/ N° total de personal.
- N° de actividades de Capacitación ejecutadas por el Órgano y/o Unidad Orgánica/ N° de actividades de Capacitación Programadas.

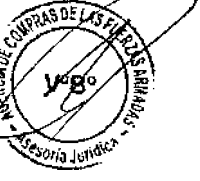
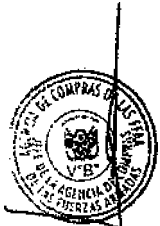
- b. Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales de: Gestión Pública, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados, Gestión por Competencias.

Los indicadores serán:

- N° de personas capacitadas/ N° total de personal.
- N° de personas capacitadas del Órgano y/o Unidad Orgánica / N° total de personas del Órgano y/o Unidad Orgánica.

- c. Fortalecer los conocimientos especializados del personal que se requieren para poder ejecutar procesos de Adquisiciones. (Mercado Nacional y Extranjero)

Los indicadores serán:





PERU

Agencia de Compras de las

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

- N° de personas acreditadas/ N° total de personal por órgano y /o Unidad Orgánica.

d. Impulsar la mejora del desempeño del personal y de las unidades orgánicas. Los indicadores serán:

- Porcentaje de personas que mejoraron el desempeño del año anterior.
- Porcentaje de unidades orgánicas que mejoraron el desempeño del año anterior.

e. Contar con una plana de facilitadores de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas que cuente con las competencias y conocimientos necesarios. El indicador de esta meta será aplicando la siguiente fórmula:

- N° de Órganos/o Unidades Orgánicas con facilitadores / N° de Numero de Órganos/o Unidades Orgánicas.
- N° de Facilitadores formados / N° de Facilitadores Identificados.

f. Evaluar la calidad de servicio de las entidades especializadas de capacitación. El indicador será:

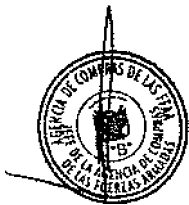
- Nivel de satisfacción de la capacitación.

g. Ejecutar el Plan Quinquenal

- N° de Actividades de Capacitación Ejecutada / N° de Actividades de Capacitación Programada.

En el Anexo 1 se muestra el cuadro de metas quinquenales cuantificadas asociadas a los indicadores antes mencionados.

✓ **Mecanismos de Seguimiento y Evaluación**





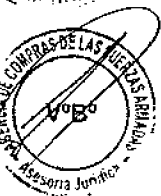
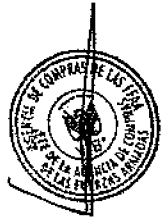
PERU

Agencia de Compras de las

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Las acciones de capacitación programadas para las personas al servicio de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente manera:

- Elaboración de estadística descriptiva para efectuar el seguimiento del número de actividades de capacitación y número de personas capacitadas, así como el seguimiento del número de facilitadores identificados y el número de facilitadores formados.
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en la que previamente los jefes verifican si la capacitación impartida al personal se está aplicando en el desempeño de sus funciones y si han sido mejoradas en el periodo siguiente, de modo que sea sustento para los requerimientos de actividades de capacitación a ser incluido en el Plan Anual, conforme a los lineamientos de SERVIR.
- Evaluación de desempeño por unidades orgánicas, con la finalidad de verificar si las áreas mejoraron o superaron las metas del año anterior.
- Aplicación de encuestas, al momento de culminarse la capacitación, a fin de obtener el nivel de percepción sobre la satisfacción y calidad del mismo.





PERU

Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
 "Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

ANEXO 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP QUINQUENAL (2015-2019)
AGENCIA DE COMPRAS DE LAS FUERZAS ARMADAS

| Objetivo Específico | Meta Cuantificada del Quinquenio | Indicadores 2015-2019 |
|---|---|--|
| Enriquecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales. | 50% del total del personal capacitado | N° de personas capacitadas / N° total de personal |
| | 85% | N° de actividades de Capacitación ejecutadas por Órgano y /o Unidad Orgánica de actividades de Capacitación Programadas. |
| Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de: Gestión Pública, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados, Gestión por Competencias. | 50 % del total del personal capacitado | N° de personas capacitadas/ N° total de personal. |
| | 70% | N° de personas capacitadas del Órgano y/o Unidad Orgánica / N° total de personas del Órgano y/o Unidad Orgánica. |
| Impulsar la mejora del desempeño del personal y de las unidades orgánicas. | 50% | Porcentaje de personas que mejoraron el desempeño del año anterior. |
| | 50% | Porcentaje de unidades orgánicas que mejoraron el desempeño del año anterior |
| Contar con una plana de facilitadores de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas que cuente con las competencias y conocimientos necesarios. | 01 persona por cada Órgano/ Unidad Orgánica | N° de Órganos/o Unidades Orgánicas con facilitadores / N° de Numero de Órganos/o Unidades Orgánicas |
| | 50% de facilitadores formados | N° de Facilitadores formados / N° de Facilitadores Identificados |
| Evaluar la calidad de servicio de las entidades especializadas de capacitación. | 80% | Nivel de Satisfacción de la Capacitación |
| Ejecutar el Plan Quinquenal. | 100 % del Plan Quinquenal ejecutado | N° de Actividades de Capacitación Ejecutada / N° de Actividades de Capacitación Programada |

