

## ACTA DE VALIDACIÓN DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN CONTRATACIONES E INVERSIONES PÚBLICAS Y PRESUPUESTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA

Con fecha 28 de agosto de 2017, reunidos los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Casma, hacen constar que:

1. Se ha revisado el Plan de Sensibilización y capacitación en Contrataciones e Inversión pública y Presupuesto Público a los servidores públicos, relacionado a la mejora del desempeño y al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
2. El presente trabajo se encuentra dentro del plazo previsto en el Cronograma de Trabajo para la elaboración y aprobación del PDP e implementación del Proceso de Capacitación en el período 2018
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de cumplir con la normativa legal vigente establecida por SERVIR y con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores públicos y brindar un mejor servicio al ciudadano.
4. Se ha solicitado la disponibilidad presupuestal para el cumplimiento de las capacitaciones incluidas en el Plan,

En conformidad, se suscribe el presente documento y se **VALIDA EL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN CONTRATACIONES E INVERSIONES PÚBLICAS Y PRESUPUESTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA**

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA

  
**Prof. WALTER ALFREDO BLAS JIMENEZ**  
Sub Gerente de Administración de Personal

Lic. Walter Blas Jiménez  
Presidente


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA

  
C.P.C. Sandra Purizaca Casas  
Jefe de Presupuesto, Planificación e Informática

CPC Sandra Purizaca Casas  
Miembro

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA

  
CPC Alfredo Benítez Torres  
GERENTE MUNICIPAL  
Representante de la Alta Dirección

  
Sr. José Miguel Bahamondi Navarro  
Representante Titular de los Trabajadores

# PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN CONTRATACIONES E INVERSIONES PÚBLICAS Y PRESUPUESTO PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA

## INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Provincial de Casma, en cumplimiento de lo establecido por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE- DIRECTIVA "NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS"

Con Resolución de Alcaldía N° 0247-2017-Mpc, de fecha 24 de agosto del 2017, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Casma, siendo una de sus principales funciones: Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas", que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad, validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Sub Gerencia de Administración de Personal, previa a la aprobación del titular de la entidad, evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", otras de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

La Resolución de Presidencia Ejecutiva establece tres fases: PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN, y EVALUACIÓN en la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

Por tal motivo el Comité de Planificación de la Capacitación de la Municipalidad Provincial de Casma presenta el presente Plan que involucra aspectos de Contratación e Inversión Pública y Presupuesto Público, para lo cual, la Sensibilización estará dirigido a todos los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Casma y la capacitación principalmente a los Equipos de Trabajo involucrados en estos items y progresivamente al personal de la MPC

## 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 1.1. Misión

"Somos una institución pública comprometida con el desarrollo integral de la Provincia sobre la base de una adecuada priorización y planificación de sus necesidades, conduciendo actividades con responsabilidad social, tendientes a lograr el bien común de la ciudadanía en aspectos relacionados con el desarrollo integral de la Familia, mejoramiento de la calidad de vida de la población, acondicionamiento territorial provincial y catastro, utilización racional de recursos en obras de carácter social y comunal, diseño del sistema de Transporte urbano e Interurbano, fomento de programas de Educación y Seguridad Vial y prestación de servicios de seguridad ciudadana, limpieza pública, ornato y comercialización.

Trabajamos para la población en general, sobre todo las consideradas en extrema pobreza, con prioridad para los niños, jóvenes y adultos mayores para un mejor presente y futuro.





Creemos en la democracia, solidaridad, cooperación, capacidad, honestidad y la concertación de los ciudadanos y de nuestras instituciones para generar riqueza, con trabajo digno, impulsando así el desarrollo de la ciudad “.

## 1.2. Visión

“Queremos ser hacia el año 2021 una Institución con capacidad empresarial, donde los servicios que proporcionamos sean accesibles, modernos, funcionales, estables y satisfactorios para la ciudadanía y hacer de la Provincia de Casma un mejor lugar donde vivir, para propiciar el desarrollo integral de los ciudadanos con identidad cultural, impulsando su participación activa, organizada y democrática, a través de una gestión municipal promotora de consensos, que respetando y haciendo respetar el marco legal establecido, proyecte el crecimiento ordenado de la ciudad “.

## 1.3. Objetivo

El presente plan de Sensibilización y Capacitación busca informar, concientizar e involucrar a todo el personal de la Municipalidad (Funcionarios, empleados y personal CAS) sobre la importancia de ser parte activa del proceso de contrataciones y presupuesto público. Propiciando el compromiso de los servidores para su implementación y continuidad.

## 2. ALCANCE

El presente Plan Alcanza a todo el personal (Funcionarios, empleados, personal CAS y otras modalidades de contratación de la Municipalidad Provincial de Casma)

## 3. BASE LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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"
- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025. - Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE,
- Directiva N2002-2014- SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.

## 4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN ANUAL

### 4.1. Objetivos de la capacitación



- Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

#### 4.2. Estrategias de la capacitación

- Planificación y realización de cursos de actualización.
- Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en internet

4.3. Datos de la población de la entidad La Municipalidad Provincial de Casma cuenta con un total de 202 trabajadores, distribuidos en 36 nombrados régimen de la ley de base de la carrera administrativa 276, obreros 26 régimen 728, empleado contratado permanente 9 D.L. N°276, funcionarios de confianza 11 en régimen D.L. N°276, empleados contratados CAS 130 D.L. N° 1057.

#### 4.4. Tipos de evaluación a ser implementados

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo. Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación

### 5. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

#### 5.1. Metas e indicadores

- Reducir las brechas de competencias de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menor de 16 puntos, en base a una nota de 20 puntos.
- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales. Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

5.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan anual, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 5.1.





## 6. ACTIVIDADES PLANTEADAS

- a. Encuestas Se realizarán con la finalidad de averiguar la información y la valoración sobre la percepción que tiene el servidor público sobre CONTRATACIONES PÚBLICAS, PRESUPUESTO PÚBLICO E INVERSIONES, para así orientar las acciones de forma previa en el presente Plan.

Se aplicará a una muestra del personal de la Municipalidad Provincial de Casma, en forma directa con preguntas cerradas, así como en hojas impresas.

- b. Difusión de la Información básica sobre contrataciones y presupuesto público se realizará mediante entrega de un DVD y material a los correos electrónicos de los servidores públicos.
- c. Las charlas motivacionales tienen el propósito de informar al personal de la MPC acerca de que es y porque es importante las capacitaciones en contrataciones y presupuesto público, así como las ventajas que esto trae, los principios y fundamentos básicos del control interno y su quehacer.
- d. Los Talleres de Capacitación estarán dirigidos a los funcionarios y Servidores de las Gerencias, Oficinas, Sub Gerencias y Unidades involucradas, para lo cual la Entidad deberá realizar las coordinaciones a través de las Dependencias a fin de establecer la temática del caso en temas de:
- ✓ Gestión Pública
  - ✓ Contrataciones públicas
  - ✓ Presupuesto Público
  - ✓ Registro de proyectos (Inversión Pública)

- e. Talleres de Sensibilización Consistirá en concientizar a los participantes sobre la importancia el "Control Interno" y su "Implementación del Sistema de Control Interno en la MPC deberá realizar las coordinaciones con la Gerencia General a fin de establecer la temática del caso.
- f. Encuesta de Salida Al final de todo el proceso de sensibilización se aplicará la misma encuesta como "Encuesta de Salida" para medir los cambios respecto a la información básica y la valoración sobre el tema de Control Interno y el efecto del Plan.

## 7. PRESUPUESTO

Las Gerencias, Oficinas, Sub Gerencias y Unidades de la Municipalidad Provincial de Casma deberán adecuar su presupuesto a fin de cumplir con las Etapas y Acciones citadas en el presente.



8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

N°	Acciones de capacitación - temáticas	Objetivo	Indicador	Participantes	Cantidad de participantes	Fuente de financiamiento	Horas lectivas	Fecha de inicio	Fecha de término	Costo por participante S/.	Inversión Total por capacitación S/.
1	Charla de sensibilización sobre contratación pública y presupuesto público	Obtener conocimientos específicos respecto al concepto, beneficios, normatividad e importancia de las contrataciones públicas y del Presupuesto Público en la Gestión para Resultados, a la que refiere la Política de Modernización de la Gestión Pública.	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Gerentes y Jefes de Oficinas	8	9	10	I Trimestre	I Trimestre	250.00	7,500.00
				Sub Gerencia y unidades	10						
				Empleados públicos	12						
2	Taller: "Elaboración del Cuadro de Necesidades"	Obtener conocimientos y desarrollar habilidades en la elaboración del Cuadro de Necesidades	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Sub Gerencias y unidades	15	9	2	I Trimestre	I Trimestre	150.00	4,500.00
				Empleados públicos	15						





3	Charla: "Gestión Pública"	Obtener conocimientos sobre la modernización de la Gestión Pública y la Administración Pública	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Gerentes y Jefes de Oficinas Sub Gerencias y unidades Empleados públicos	10 15 25	9	4	I Trimestre	I Trimestre	150.00	7,500.00
4	Taller: "Elaboración del Plan Operativo Institucional "	Obtener conocimientos y desarrollar habilidades en la elaboración del POI	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Gerentes y Jefes de Oficinas Sub Gerencias y unidades Empleados públicos	10 15 25	9	4	II Trimestre	II Trimestre	150.00	7,500.00
5	Taller: "Elaboración del Plan Anual de Contrataciones"	Obtener conocimientos y desarrollar habilidades en la elaboración del PAC	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Equipo de Trabajo Operativo y Evaluador.	2	9	4	II Trimestre	II Trimestre	350.00	700.00
6	Taller: "Elaboración del Presupuesto Institucional de Apertura"	Obtener conocimientos y desarrollar habilidades en la elaboración del PIA	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Equipo de Trabajo Operativo y Evaluador.	3	9	10	II Trimestre	III Trimestre	350.00	1,050.00
7	Taller: "Clasificadores Presupuestarios"	Obtener conocimientos y desarrollar habilidades en la aplicación de los clasificadores presupuestarios	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Equipo de Trabajo Operativo y Evaluador.	3	9	8	II Trimestre	III Trimestre	350.00	1,050.00



8	Taller: "Registro de los Proyectos en el Invierte PE"	Obtener conocimientos y desarrollar habilidades en el Registro de los proyectos en el Invierte pe	Más del 50% obtuvo una nota mínima de 16 ( Nota máxima 20)	Equipo de Trabajo Operativo y Evaluador.	2	9	8	II Trimestre	III Trimestre	350.00	700.00
											S/ 30,500.00





**ANEXO N° 9 : MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL (SEGÚN DIRECTIVA)**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	Gerencias y Oficinas Sub Gerencias y Unidades Empleados	Varios	30	A3	Charla de sensibilización sobre contratación pública	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	I Trimestre	S/. 3,000.00	S/. 750.00
2	Gerencias y Oficinas Sub Gerencias y Unidades Empleados	Varios	30	A1	Charla de sensibilización sobre presupuesto público	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	I Trimestre	S/. 3,000.00	S/. 750.00
3	Sub Gerencias y Unidades Empleados	Varios	30	A3	Taller: "Elaboración del Cuadro de Necesidades"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	I Trimestre	S/. 3,000.00	S/. 1,500.00
4	Gerencias y Oficinas Sub Gerencias y Unidades Empleados	Varios	50	A1	Charla: "Gestión Pública"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 5,000.00	S/. 2,500.00
5	Gerencias y Oficinas Sub Gerencias y Unidades Empleados	Varios Sr. Luis Ángel León Contreras Srta. Julvith Alitza Aguirre Calixto	50	A1	Taller: "Elaboración del Plan Operativo Institucional"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 5,000.00	S/. 2,500.00
6	Sub Gerencia de Logística		2	A3	Taller: "Elaboración del Plan Anual de Contrataciones"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 600.00	S/. 100.00



7	Oficina de Presupuesto, Planificación e Informática	CPC Sandra Sadith Purizaca Casas CPC Luis Alberto Mendoza Honores CPC Alexander Joel López Salinas	3	A1	Taller: "Elaboración del Presupuesto Institucional de Apertura"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 900.00
	Oficina de Presupuesto, Planificación e Informática	CPC Sandra Sadith Purizaca Casas CPC Luis Alberto Mendoza Honores			Taller: "Clasificadores Presupuestarios"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 900.00
8	Oficina de Proyectos e Inversiones	Ing. Ray Erickson Chávez Valerio Ing. Lisbeth Girón Castillo	3	A1	Taller: "Registro de los Proyectos en el Invierte PE"	Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 600.00
9	Unidad Formuladora		2	A2		Formación Laboral	1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 22,000.00

Lic. Walter Alfredo Blas Jimenez

Presidente

CPC Arquimidez Daniel Cueva Huaraz

Representante de la Alta Dirección

CPC Sandra Sadith Purizaca Casas

Miembro

Sr. José Miguel Bahamondi Navarro

Representante Titular de los Trabajadores