



RESOLUCIÓN N° 018-2016-INVERMET-SGP

Lima, 04 FEB. 2016

Vistos:

El Informe N° 001-2016-INVERMET-COMITÉ/PDP-ANUAL del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, PDP Anualizado 2016, así como el Memorandum N° 014-2016-INVERMET-OPP de la Oficina de Planificación y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución N° 009-2016-INVERMET-SGP de fecha 27 de enero del 2016, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET – PDP, quien tuvo a su cargo elaboración del Plan Anualizado del ejercicio 2016;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (en adelante Directiva), cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral V de la Directiva el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado tendrá una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal), y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado). A su vez, el numeral VII de la Directiva establece que los PDP Quinquenal y Anualizado son validados por el Comité y aprobados por el titular de la Entidad, debiendo ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a lo dispuesto en la Directiva.

Que, mediante Resolución N° 059-2013-INVERMET-SGP de fecha 05 de abril, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Fondo Metropolitano de Inversiones, para el periodo 2013-2017;

Que, dando cumplimiento al encargo otorgado a través de la Resolución N° 009-2016-INVERMET-SGP, el comité designado ha procedido a elaborar el Plan Anualizado del ejercicio 2016 del Fondo Metropolitano de Inversiones - INVERMET, tomando en consideración, la misión, visión, objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional - PEI, 2013-2016, el Plan Operativo Institucional 2016 –





POI y el Plan Quinquenal 2013-2017, con la finalidad de implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencia del personal, adecuándolas a las necesidades operativas de la Entidad y a los servicios que de acuerdo a su competencia brinda a la comunidad, con el fin de contribuir a un desarrollo sostenible de la ciudad, siendo el monto presupuestado para el presente año ascendente a S/. 179,00.00;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto a través del Memorándum N° 014-2016-INVERMET-OPP de fecha 022-2016-INVERMET-OAF, comunica que en el Presupuesto Institucional 2016 aprobado por Resolución N° 288-2015-INVERMET-SGP de fecha 30 de diciembre del 2015, se encuentra prevista las partidas para la atención del acotado Plan Anual, por lo que corresponde emitir el acto de administración que lo apruebe;

En uso de las facultades conferidas en los artículos 19° y 20° del Reglamento del Fondo Metropolitano de Inversiones, aprobado por Acuerdo N° 083 del Concejo Metropolitano de Lima; y, de conformidad con lo dispuesto en la 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 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, que corre anexo y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Fondo Metropolitano de Inversiones, así como la resolución que lo aprueba, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo Tercero.- Encargar al Responsable del Portal de Transparencia la publicación de la presente resolución en el portal web institucional www.invermet.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.


MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Fondo Metropolitano de Inversiones INVERMET
ING. GUILLERMO GONZALES CRIOLLO
Secretario General Permanente

INVERMET

FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES



**Municipalidad Metropolitana
de Lima**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL
INVERMET – ANUALIZADO
2016**



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
ANUALIZADO 2016

FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES
INVERMET

PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, el mismo que establece que la planificación de actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, establece en su numeral VI la conformación de un comité para la elaboración del presente documento.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2016 al servicio del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, ha sido formulado en función a lo establecido en los planes institucionales vigentes, respetando las disposiciones contenidas en las Directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Peruano.

Cabe precisar que el PDP Anualizado 2016 del INVERMET es un instrumento de gestión orientado a ejecutar las necesidades prioritarias de capacitación y especialización del personal, teniendo en cuenta que INVERMET es una institución especializada en la formulación y ejecución de Proyectos de Inversión Pública en el marco del SNIP, así como, de la supervisión de contratos suscritos entre la Municipalidad Metropolitana de Lima con Participación de la Inversión Privada.

El PDP Anualizado 2016 del INVERMET, tiene por finalidad fortalecer los conocimientos de personal, así como, sus habilidades y competencias en materia de Supervisión de Contratos de Participación de la Inversión Privada, Proyectos de Inversión Pública, Contrataciones del Estado y Gestión Pública en general, siendo éstas temáticas claves para el logro de los objetivos institucionales al encontrarse relacionadas con las necesidades operativas del INVERMET, así como, de los servicios que brinda dentro del ámbito de su competencia, de esta forma contribuir con el desarrollo sostenible de Lima Metropolitana.



El PDP Anualizado 2016 se ha elaborado de acuerdo al resultado obtenido en el diagnóstico de necesidades de capacitación, para tal fin se ha contado con la participación de todas las dependencias de la institución, las mismas que han manifestado sus necesidades de desarrollo para su personal.

Como consecuencia de lo antes expuesto, a fin de fortalecer las capacidades del personal, se ha previsto dirigir los esfuerzos según las prioridades establecidas, continuar incrementando las horas de capacitación por trabajador, mejorar el desempeño de los servidores, fortalecer los conocimientos impartidos y formar profesionales con alta especialización en el dominio de las temáticas claves identificadas, buscando la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, asimismo, contribuir con elevar el rendimiento y autoestima de los trabajadores de nuestra institución.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Instrumentos normativos de gestión:

- a) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- b) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- c) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y su fe de erratas.
- d) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE que aprueba la ampliación de la Directiva para las Municipalidades Provinciales a nivel nacional.
- e) Acuerdo de Comité Directivo N° 866.1 del 28.01.2013 que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2013 – 2016 del INVERMET.
- f) Resolución N° 021-2015-CD que aprueba el Plan Operativo Institucional para el año fiscal 2016.

1.2. Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado del INVERMET para el año fiscal 2016 considera la Misión, Visión, Objetivos Estratégicos y Valores Institucionales contenidos en el PEI 2013 – 2016 aprobado mediante Acuerdo de Comité Directivo N° 866.1 del 28.01.2013

1.2.1. Misión

"Contribuir al desarrollo integral, armónico y sostenido de Lima Metropolitana, proporcionando recursos para su Plan de Inversiones, realizando proyectos de inversión pública y cautelando los compromisos de Inversión Privada".

1.2.2. Visión

"Entidad técnica líder en el ámbito de la Corporación Municipal, que proporciona recursos para el Plan de Inversiones de Lima Metropolitana, especializada en la gestión y ejecución de proyectos de inversión pública; así como en la supervisión de Contratos con participación de la inversión privada".

1.2.3. Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos establecidos son los siguientes:

1. *"Liderar la gestión y ejecución de proyectos de Inversión Pública para la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio de Lima Metropolitana, en el contexto del cambio climático.*



2. *Posicionar a INVERMET como el Organismo Supervisor de los Contratos de Participación de la Inversión Privada celebrados por la MML conforme a las Ordenanzas N° 799 y N° 1097.*
3. *Mejorar los niveles de Ingresos a fin de proporcionar recursos para el financiamiento del Programa de Inversiones y Obras de la Municipalidad de Lima.*
4. *Fortalecer la presencia institucional mejorando el desempeño organizacional y los niveles de confianza de la corporación."*

1.2.4. Estrategias

Las estrategias establecidas para el siguiente periodo son las siguientes:

1. *"Realizar Proyectos de Inversión Pública siguiendo las estrategias de ordenamiento territorial inclusivo de la MML que satisfagan los estándares nacionales e internacionales técnicos y de protección al medio ambiente y de los ecosistemas naturales.*
2. *Incorporar y/o fortalecer el diseño metodológico y diagnóstico urbano para los proyectos de Mitigación de Riesgos en los PIP.*
3. *Liderar la implementación del diseño metodológico y diagnóstico urbano para los Proyectos Urbanos Integrales.*
4. *Fortalecer capacidades de supervisión y fiscalización de los contratos con participación de la inversión privada.*
5. *Establecer mecanismos de negociación ganar – ganar, con la MML, en relación a la función de agente financiero de la MML.*
6. *Impulsar la mejora institucional a partir del Fortalecimiento de los sistemas de planeamiento, presupuesto y tecnologías de la información.*
7. *Impulsar la mejora institucional a partir del soporte y asesoría legal oportuna y eficiente.*
8. *Mejorar los procesos de soporte administrativos e implementar soporte informático integral.*
9. *Mejorar la calidad de información en la preparación y presentación de la información en los aspectos financieros, tributarios y gestión administrativa de manera confiable.*
10. *Mejorar la atención de las contrataciones de bienes, servicios y obras que requiera la Entidad, con celeridad, eficiencia, calidad y economía, preservando y priorizando los recursos de la Entidad.*
11. *Contar con personal motivado y con un alto nivel de desempeño".*



1.2.5. Valores Organizacionales

Los valores organizacionales establecidos son los siguientes:

1. *Respeto por las personas.*
2. *Transparencia.*
3. *Trabajo en Equipo.*
4. *Vocación de Servicio.*
5. *Creatividad y proactividad.*
6. *Eficiencia, eficacia y efectividad.*
7. *Excelencia.*

2. Determinación de los Objetivos de Capacitación:

2.1. Objetivos de Capacitación

Los objetivos de capacitación para el año fiscal 2016, además de lo establecido en el PDP Quinquenal del INVERMET, son los siguientes:

| Objetivos Estratégicos | Objetivos de Capacitación |
|--|---|
| <i>Liderar la gestión y ejecución de proyectos de Inversión Pública para la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio de Lima Metropolitana, en el contexto del cambio climático.</i> | <i>Incrementar competencias de los servidores en la elaboración de estudios de pre-inversión e inversión, en la supervisión y monitoreo en la elaboración, evaluación y ejecución de los estudios y obras destinadas a inversiones.</i> |
| <i>Posicionar a INVERMET como el Organismo Supervisor de los Contratos de Participación de la Inversión Privada celebrados por la MML conforme a las Ordenanzas N° 799 y N° 1097.</i> | <i>Fortalecer competencias de los servidores en los procesos comprendido en la Supervisión de Contratos con Asociaciones Público Privadas (APP).</i> |
| <i>Mejorar los niveles de Ingresos a fin de proporcionar recursos para el financiamiento del Programa de Inversiones y Obras de la Municipalidad de Lima.</i> | <i>Fortalecer competencias en los servidores en materia de gestión pública preferentemente en el ámbito municipal.</i> |
| <i>Fortalecer la presencia institucional mejorando el desempeño organizacional y los niveles de confianza de la corporación.</i> | |



2.2. Estrategias de Capacitación

- a) Gestionar programas de capacitación que tengan relación directa con las actividades que desempeñan los servidores del INVERMET, según la disponibilidad de crédito presupuestario emitida por el área competente.
- b) Coordinar el desarrollo de eventos de capacitación preferentemente, mediante la modalidad in house, a fin de contar con mayor cantidad de servidores capacitados en las temáticas claves inherentes a la institución.
- c) Evaluar los resultados de la capacitación impartida motivando la presentación proyectos y/o iniciativas de mejora continua, de forma individual y/o a nivel de Gerencias, Oficinas u áreas.

2.3. Metas de Capacitación:

- a) Lograr 80 horas de capacitación promedio en las temáticas claves en el presente año fiscal.
- b) Acreditar formadores internos en materia de Supervisión de Contratos con Asociación Público Privada, Contrataciones del Estado aplicado a Obras, Proyectos de Inversión Pública y/o Gestión Pública en general.
- c) Lograr 95% de trabajadores aprobados en los programas de capacitación de temáticas claves realizados bajo modalidad in house.

2.4. Indicadores de Capacitación:

- a) N° Horas de capacitación promedio por temática clave.
- b) N° de trabajadores acreditados en el 2016 como capacitadores internos en materia de Supervisión de Contratos con Asociación Público Privada, Proyectos de Inversión Pública, Contrataciones del Estado y/o Gestión Pública en general.
- c) Porcentaje de trabajadores aprobados en programas de capacitación in house por N° de capacitados, según temáticas claves.



3. EVALUACIÓN

3.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

- a) De los Objetivos establecidos en los instrumentos de gestión.
- ✓ Mediante Resolución de la Gerencia Municipal N° 043 del 25.05.2012, se reconoce al INVERMET como Unidad Ejecutora de Proyectos de Inversión (UE-GL) de la MML, con capacidad legal para ejecutar Proyectos de Inversión Pública de acuerdo a la normatividad vigente, lo que implica asumir con una firme responsabilidad este nuevo desafío institucional. Para tal efecto, para cumplir eficazmente con la confianza brindada, debemos continuar fortaleciendo las competencias de nuestro personal a través de la ejecución de programas de capacitación orientados a fortalecer conocimientos en Inversión Pública, Contrataciones del Estado aplicado a Obras y de Supervisión de Contratos con participación de la Inversión Privada.
 - ✓ Uno de los Objetivos Estratégicos contemplados en el POI 2016 es *"Posicionar a INVERMET como el Organismo Supervisor de los Contratos de Participación de la Inversión Privada celebrados por la MML conforme a las Ordenanzas N° 799 y N° 1097"*, en consecuencia, es necesario continuar fortaleciendo dichas competencias en nuestros profesionales y especializarlos estratégicamente, a fin que en el largo plazo seamos el ente supervisor por excelencia en esta materia.
 - ✓ *"Liderar la gestión y ejecución de proyectos de Inversión Pública para la recuperación y ocupación segura, inclusiva, concertada, ordenada y sostenible del territorio de Lima Metropolitana, en el contexto del cambio climático"*, es uno de los objetivos estratégicos institucionales contemplado en el POI 2016, lo cual nos conlleva a dirigir todos nuestros esfuerzos en fortalecer las capacidades y conocimientos del personal en materia de gestión pública y responsabilidad social en el cuidado del medio ambiente.
- b) De la Información Estadística sobre el nivel de Brechas de Capacitación.
- ✓ El promedio de horas de capacitación del personal capacitado en Contrataciones del Estado y Concesiones/APP supera las 80 horas, en consecuencia, corresponde profundizar competencias impartiendo conocimientos más específicos que contribuyan a resolver situaciones adversas del día a día.



- ✓ Las Horas de capacitación en materia de Gestión Pública orientada al ámbito municipal proyecta superar las 80 horas, motivo por el cual, para este año nos encontramos cerca de alcanzar dicho indicador.
- c) De las necesidades de la capacitación.
 - ✓ Las Gerencias u Oficinas manifestaron sus necesidades de capacitación, las mismas que dada su diversidad se priorizaron en diferentes temáticas para fortalecer los conocimientos del personal de los órganos de línea, básicamente en materias y/o temáticas específicas a las labores que desarrollan orientadas a Participación de la Inversión Privada/Concesiones, Inversión Pública, Ingeniería, Tecnologías de la información, Contrataciones del Estado y diversas temáticas de Gestión Pública en general para los órganos de apoyo.
- d) Del Presupuesto establecido por Gerencia/Oficina.
 - ✓ El Presupuesto de Capacitación considerado para la ejecución del PDP Anualizado 2016 asciende a S/. 179,000.00 nuevos soles, siendo responsabilidad de cada Gerencia u Oficina gestionar las modificaciones presupuestales que considere pertinente para la atención de sus requerimientos de capacitación. Cabe precisar que los requerimientos de capacitación solicitados por las áreas usuarias se encuentran sujetas a la disponibilidad del crédito presupuestario emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto. **(Ver Anexo N° 01).**

3.2. Definición del Método de Evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas en función de:

- a) **Evaluación de conocimientos.-** mediante el cual, se considera las calificaciones obtenidas por la persona capacitada como consecuencia de su desempeño académico. En el presente año fiscal el factor a tener en consideración será el registro de pruebas de entrada y salida que realiza el centro de formación profesional al inicio y conclusión de cada evento de capacitación, de ser el caso. **(Ver Anexo N° 02).**
- b) **Evaluación de la Eficacia de la Capacitación.-** esta herramienta permitirá medir la efectividad de las acciones de capacitación al personal beneficiado, motivo por el cual, el Jefe inmediato evaluará si el trabajador aplica eficazmente los conocimientos aprendidos en su labor diaria. **(Ver Anexo N° 03).**



- c) **De la Normativa Interna vigente.-** son aplicables complementariamente las disposiciones establecidas en la Directiva N° 002-2012-SGP "Normas para la Capacitación del Personal del Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET", aprobado mediante Resolución N° 014-2012-SGP del 10.02.2012.

4. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, en el **Anexo N° 01** adjunto, se detallan las acciones de capacitación por unidad orgánica, el presupuesto total estimado, las horas de capacitación, entre otros.

5. RECURSOS

5.1. Financiamiento

El financiamiento estimado para alcanzar los objetivos propuestos en el PDP Anualizado 2016 del INVERMET, asciende a: **SI. 179,000.00**

Los cursos, seminarios y/o talleres que se incorporen mediante modificaciones al Plan, deberán ser aprobados por el Comité, asimismo, contar con la certificación de crédito presupuestal respectivo emitida por la Oficina de Planificación y Presupuesto.

5.2. Recursos Humanos

Para la ejecución del Plan se contará con la plana de capacitadores externos de los centros de formación profesional debidamente acreditados, asimismo, por formadores internos que irán acreditándose en nuestra institución en las diversas temáticas claves que se llevarán a cabo.

Cuadro de Necesidades de Capacitación 2016

Secretaría General Permanente

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|---|-----------------------|---------------------------------|--|--|--|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Supervisión de contratos con participación de inversión privada | 60 | 1 | Fortalecer conocimientos sobre la normativa en Asociaciones Publicas Privadas. | 1 | X | X | X |
| 2 | Temas relacionados sobre Asistente de Gerencia | 30 | 2 | Desarrollar habilidades para una adecuada gestión de los recursos y tiempo en el desarrollo de la gestión pública. | 1 | X | X | |
| 3 | Marketing Social y Estrategias de Comunicación | 30 | 1 | Servirá para conocer y aplicar herramientas de marketing social que permita involucrar a los diferentes actores económicos y sociales en los procesos de desarrollo. | 1 | | X | |
| 4 | Diseño Gráfico Publicitario | 30 | 1 | Incrementar los conocimientos de diseño gráfico, retoque fotográfico, elaboración de afiches, publicaciones entre otros. | 1 | X | | |
| 5 | Community Manager: redes sociales | 24 | 1 | Permitir interactuar y comunicarse adecuadamente con los usuarios, implementar aplicaciones y gestionar campañas en redes sociales. | 1 | X | X | X |

Gerencia de Proyectos

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|---|-----------------------|---------------------------------|--|--|--|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Gerencia de Proyectos o similares | 40 | 2 | | 1 | | X | |
| 2 | Dirección estratégica para el sector publico | 40 | 7 | | 1 | X | | |
| 3 | Diseño y cimentaciones | 40 | 4 | | 1 | X | | |
| 4 | Liderazgo y trabajo en equipo | 24 | 4 | Fortalecer capacidades inherentes a los equipos multidisciplinarios que prestan servicios en la gerencia para la formulación y elaboración de proyectos que se le encarguen. | 1 | X | | |
| 5 | Gestión ambiental y evaluación del impacto ambiental | 40 | 8 | | 1 | X | | |
| 6 | Cierre de proyectos | 24 | 1 | | 1 | | | X |
| 7 | Evaluación de proyectos de infraestructura vial HDIM IV | 40 | 4 | | 1 | | | X |

[Handwritten signature and initials]



Municipalidad Metropolitana de Lima

Anexo N° 01

INVERMET

FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES

Cuadro de Necesidades de Capacitación 2016

Gerencia de Supervisión de Contratos

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|---|-----------------------|----------------------------------|--|--|---|----------------------------|--|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formaciones y especialidades |
| 1 | Supervisión de contratos con participación de inversión privada | 32 | 16 | Pautas para la supervisión de los contratos de concesión de la inversión privada. | 1 | X | X | X |
| 2 | Microsoft Excel 2013 | 24 | 21 | Procesamiento y tabulación de información de campo. | 2 | X | X | |
| 3 | MS project 2013 | 32 | 21 | Controlar el estado general de los distintos proyectos, así como el porcentaje de los avances. | 2 | X | X | |
| 4 | Temas relacionados sobre Asistente de Gerencia | 170 | 2 | Desarrollar habilidades para una adecuada gestión de los recursos y tiempo en el desarrollo de la gestión pública. | 1 | X | X | |
| 5 | Gestión del mantenimiento | 24 | 6 | Pautas para la supervisión de los contratos de concesión de buses del sistema Cosac I y Recaudo. | 1 | X | X | X |
| 6 | Gestión del Servicio con Calidad | 24 | 16 | Pautas para la supervisión de los contratos de concesión en general. | 2 | X | X | X |

Oficina de Administración y Finanzas

Área de Personal

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|--|-----------------------|----------------------------------|--|--|---|----------------------------|--|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formaciones y especialidades |
| 1 | Servicio Civil | 40 | 2 | Fortalecer los conocimientos en relación al Servicios Civil, su reglamento e instrumentos para su implementación. | 1 | X | | |
| 2 | Seguridad y Salud en el Trabajo | 20 | 10 | Fortalecer los conocimientos del CSST en Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento e instrumentos para su implementación. | 1 | | X | |
| 3 | Legislación Laboral | 24 | 2 | Fortalecer los conocimientos en materia laboral, para atender solicitudes demandas laborales, negociaciones sindicales, etc. | 1 | | X | |
| 4 | Cursos generales en materia de recursos humanos en el sector público | 12 | 3 | Fortalecer capacidades en los diversos procesos de recursos humanos en general, a fin de motivar la mejora de cada proceso. | 1 | | X | |

[Handwritten signature]

Anexo N° 01
Cuadro de Necesidades de Capacitación 2016

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|--|-----------------------|---------------------------------|--|--|---|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Libros y registros contables | 12 | 3 | Necesario para aplicación y adecuado uso de libros contables tanto físico como de manera electrónica. | 1 | X | | |
| 2 | Técnica y procedimientos de control en las entidades públicas | 24 | 2 | Recomendaciones durante y después de cada proceso administrativo relacionado con el control previo y concurrente en el marco de la | 2 | | X | |
| 3 | Conocimientos y Aplicación del SIAF | 24 | 4 | A través de clases prácticas, el conocimiento y aplicación del SIAF en las entidades del sector público. | 2 | | X | |
| 4 | Gestión Tributaria Empresarial | 120 | 2 | Efecto tributario aplicado a entidades públicas. | 2 | | X | |
| 5 | Análisis financiero y aplicación contable de las normas internacional de información financiera -NIIF | 30 | 4 | Aplicación adecuada de las normas vigentes en los aspectos contables y tributarios. | 2 | | X | |
| 6 | Casística-Aplicación de la ley de contrataciones con el estado y su reglamento - servicios, consultorías y obras | 12 | 4 | Aplicación adecuada de la ley de contrataciones a través de casos prácticos. | 2 | | X | |
| 7 | Evaluación de proyectos de inversión | 24 | 2 | Experiencia y aplicación en nuevos métodos y técnicas de control. | 2 | | X | |

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------|--|--|---|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Gestión Pública | 120 | 4 | La responsabilidad de gestionar los recursos públicos requieren formación y capacidades propias para un mejor desempeño. | 1 | X | X | X |
| 2 | Tributación | 40 | 3 | Para mantenerse actualizados y tengan las herramientas que les permita contribuir de manera eficiente y eficaz en la gestión de los tributos aplicables. | 2 | X | X | X |
| 3 | Ofimática | 30 | 3 | Tener una ventaja que permita desempeñar sede manera efectiva en el ambiente laboral. | 3 | X | X | X |



Anexo Nº 01

Cuadro de Necesidades de Capacitación 2016

INVERMET

FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES

Área de Logística

| Nº | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | Nº DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|---|-----------------------|---------------------------------|---|--|--|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Manejo de Seace V.3 | 30 | 3 | Los procesos deben ser registrados en el sistema electrónico de contrataciones bajo responsabilidad, por lo tanto las personas que manejan SEACE deben estar debidamente capacitados. | 1 | X | X | X |
| 2 | Contrataciones del Estado | 200 | 3 | La norma de contrataciones ha sido cambiada, por tal motivo se necesita capacitar al personal que trabajara en dicha norma. | 1 | X | X | X |
| 3 | Administración pública en control patrimonial, saneamiento e inventario de los bienes muebles del estado y el manejo del SIMI | 9 | 2 | Para el manejo y control de los bienes muebles e inmuebles de Invermet. | 1 | X | X | X |
| 4 | Sistema de abastecimiento integrado con la gestión de almacén y patrimonio | 25 | 5 | Manejo y control de almacenes; manejo de inventarios, kardex y otros. | 1 | X | X | X |

Oficina de Planificación y Presupuesto

| Nº | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | Nº DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | |
|----|---|-----------------------|---------------------------------|--|--|--|----------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo |
| 1 | Formulación y Programación Presupuestal | 95 | 2 | Ampliación y actualización de conocimientos. | 1 | X | |
| 2 | Ejecución Presupuestal | 95 | 2 | | 1 | X | |
| 3 | Ofimática 2013 | 100 | 5 | | 1 | X | |
| 4 | Gestión Pública | 200 | 5 | | 1 | X | |
| 5 | Planeamiento Estratégico en el Sector Público | 150 | 4 | | 1 | X | |

Anexo N° 01
Cuadro de Necesidades de Capacitación 2016

Oficina de Planificación y Presupuesto
Área de Informática

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Media" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|---|-----------------------|---------------------------------|--|--|--|----------------------------|------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acelear formadores y especialistas |
| 1 | Microsoft Visual Studio | 120 | 2 | Mejorar el desarrollo de los sistemas informáticos de Invermet. | 1 | | X | X |
| 2 | Microsoft SQL Server | 120 | 1 | Mejorar la Administración de las bases de datos y seguridad de la información institucional. | 1 | | X | X |
| 3 | CMS Wordpress-Drupal | 32 | 1 | Desarrollo de software para la entidad con diseño de calidad y orientado a comunicaciones. | 1 | X | X | |
| 4 | Gestión de Proyectos - PMP | 48 | 1 | Mejorar la gestión en proyectos de tecnología de la información de la institución. | 1 | | X | X |
| 5 | Programa de Especialización en java-PEJ | 96 | 2 | Desarrollo de sistema con software libre (cero licencias). | 1 | | X | X |
| 6 | Windows Server 2012 | 65 | 1 | Mantenimiento de servidores. | 1 | | X | |
| 7 | Seguridad en Linux | 70 | 1 | Seguridad de servidores y equipos. | 1 | | X | |

[Handwritten signatures and initials]

Cuadro de Necesidades de Capacitación 2016

Oficina de Asesoría Jurídica

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Medio" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|--|-----------------------|---------------------------------|--|--|---|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Supervisión de contratos con participación de inversión privada | 50 | 6 | La necesidad radica en el hecho que Invermet ejerce la función de supervisión de contratos con participación de inversión privada que celebra MML. Tratándose de una entidad pública, los funcionarios y trabajadores de Invermet, pueden estar comprometidos en delitos de esta naturaleza, por lo que es necesario conocer el procedimiento para ejercer defensa. | 1 | X | | |
| 2 | Procesos penales referidos a delitos contra la administración pública | 50 | 6 | Los funcionarios y trabajadores de Invermet, pueden ser sujetos de procesos administrativos sancionadores ante las salas administrativas de la Contraloría para lo cual es importante conocer la norma. | 1 | X | | |
| 3 | Sistema de control gubernamental y proceso sancionador de la Contraloría General de la República | 50 | 6 | Al establecer las nuevas leyes del presupuesto el criterio de una adecuada utilización de los recursos del estado es decir presupuesto por resultados, es conveniente que el personal conozca el marco legal y su aplicación en materia presupuestal. | 2 | X | | |
| 4 | Gestión pública de presupuestos por resultados | 50 | 6 | Es conveniente que el personal conozca el marco legal, para el proceso de implementación de la ley de la carrera pública, así como las normas sobre el nuevo proceso sancionador. | 2 | X | | |
| 5 | Implementación de la ley servir y el nuevo proceso administrativo sancionador | 50 | 6 | | 3 | X | | |

Oficina de Control Institucional (OCI)

| N° | TEMAS O MATERIAS DE CAPACITACIÓN | HORAS DE CAPACITACIÓN | N° DE TRABAJADORES BENEFICIADOS | JUSTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | NIVEL DE PRIORIDAD 1: "Alta" 2: "Medio" 3: "Baja" | FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN (Marque "X") | | |
|----|---|-----------------------|---------------------------------|---|--|---|----------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | Fortalecer capacidades | Mejorar calidad de trabajo | Acreditar formadores y especialistas |
| 1 | Procedimiento Administrativo General | 24 | 3 | Actualización de labores inherentes al OCI. | 3 | X | | |
| 2 | Control interno : Marco Normativo | 24 | 3 | | 3 | X | | |
| 3 | Contrataciones del Estado | 24 | 3 | | 3 | X | | |
| 4 | Responsabilidades de los servidores públicos(civil, penal, administrativa) | 24 | 3 | | 3 | X | | |
| 5 | Gestión de obras publicas por contrata | 24 | 3 | | 3 | X | | |

[Handwritten signature]

Anexo N° 02

Evaluación de Conocimientos

| N° | Beneficiado(s) | Programa de Capacitación | H/c | Nota Prueba Entrada | Nota Prueba Salida | Resultado |
|----|----------------|--------------------------|-----|---------------------|--------------------|-----------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Criterios de Evaluación

| Resultado | Descripción |
|----------------------------------|--|
| Supero nivel de conocimientos | Supero el nivel de conocimientos en relación a la prueba de entrada efectuada al inicio del programa. |
| Mantuvo nivel de conocimientos | Mantuvo el nivel de conocimientos en relación a la prueba de entrada efectuada al inicio del programa. |
| No Supero nivel de conocimientos | Redujo el nivel de conocimientos en relación a la prueba de entrada efectuada al inicio del programa. |

[Handwritten signature]

