



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la
Municipalidad Distrital de Pimentel - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jaime Ricardo Alejandría García (ORCID: 0000-0002-5737-0091)

ASESORA:

Mg. Flor Delicia Heredia Llatas (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por darme la salud y sabiduría necesaria.

A mis Padres, por apoyarme y forjarme como persona de bien.

A mi compañera de vida por darme fortaleza y apoyo incondicional.

A mi esfuerzo y perseverancia de superarme cada día.

Agradecimiento

A mis Maestros de la Maestría en Gestión Pública, por transmitirme sus diversos conocimientos e impulsarme a hacer mí mejor esfuerzo.

Al gerente de la Municipalidad Distrital de Pimentel, por facilitar los permisos para llevar a cabo esta Investigación.

Página del jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: JAIME RICARDO ALEJANDRÍA GARCÍA

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

EL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES COMO HERRAMIENTA PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL – 2019

Fecha: 07 Enero del 2020

Hora: 5:00 p m

JURADOS:

PRESIDENTE : Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Firma:.....

SECRETARIO : Dr. Aurelio Ruiz Pérez

Firma:.....

VOCAL : Mg. Flor Delicia Heredia Llatas

Firma:.....

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

Declaratoria de autenticidad


Yo Jaime Ricardo Alejandría García, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI nº 47193378, con la tesis titulada: **El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel - 2019**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falso), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se dividen, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.

Chiclayo, 19 de Enero, 2020



Jaime Ricardo Alejandría García
DNI: 47193378

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. PROPUESTA.....	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	49
Instrumento de medición de la variable	51
Validación del instrumento	56
Diseño de un plan de gestión.....	61
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	76
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	77
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	78
Reporte turnitin.....	79
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	80

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de Variables.....	18
Tabla 2: Población de estudio.....	20
Tabla 3: Estadística de Fiabilidad del instrumento.....	21
Tabla 4: Resumen de perfil de trabajadores.....	23
Tabla 5: Primer resumen preguntas.....	24
Tabla 6: Indicadores sobre planeamiento, control y eficiencia del PAC.....	26
Tabla 7: Indicadores sobre gestión y aceptación del público	27

Índice de figuras

Figura 1: articulación de los sistemas de planeamiento, abastecimiento y presupuesto.....	10
Figura 2: Ciclo anual de la gestión del rendimiento.....	12
Figura 3: Gestión de procesos.....	13
Figura 4: Modelo de gestión del desempeño en gobierno abierto.....	15
Figura 5: OEC y los requerimientos.....	28
Figura 6: Supervisión del PAC.....	29
Figura 7: Área usuaria y el requerimiento.....	29
Figura 8: PAC como herramienta de gestión pública.....	30
Figura 9: Plazos del PAC.....	30
Figura 10: Perfil según el CAP.....	31
Figura 11: Propuesta solución	42

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar cuánto conocen sobre el uso del plan anual de contrataciones y su contribución a la eficiente gestión pública en la municipalidad distrital de Pimentel, tomando como referencia lo establecido en la ley de contrataciones del estado donde nos determina la importancia de estas variables. Este estudio está dado con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo transversal descriptivo proyectivo, la cual se realizó con una población de 32 servidores públicos perteneciente a la gerencia de planificación y presupuesto y gerencia de administración y finanzas, teniendo al plan anual de contrataciones como variable independiente y a la eficiente gestión pública como variable dependiente. Los datos de las variables del plan anual de contrataciones y de eficiente gestión pública en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta y con la aplicación de un cuestionario, previa revisión de los expertos para determinar el grado de confiabilidad. Y del análisis de los resultados obtenidos podemos decir que el 58.8% de los trabajadores consultados desconocen los pasos que sigue el plan anual de contrataciones, y el 46% de las áreas usuarias solo han hecho menos de cinco requerimientos en todo el año lo cual indica que la gestión pública es deficiente. Por tal efecto y frente a la problemática diagnosticada en la gerencia de planificación y presupuesto y gerencia de administración y finanzas de la municipalidad distrital de Pimentel, donde se evidencio un escaso nivel de conocimiento y algunas debilidades en sus procesos, se propone un diseño de un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Palabras clave: Eficiencia, gasto público, gestión pública, herramientas de gestión, plan anual de contrataciones.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze how much they know about the use of the annual contracting plan and its contribution to efficient public management in the district municipality of Pimentel, taking as a reference what is established in the contracting law of the state where we determine the importance of these variables. This study is based on a quantitative approach, with a non-experimental design and a projective descriptive transversal type, which was carried out with a population of 32 public servants belonging to the planning and budget management and administration and finance management, having the plan annual contracts as an independent variable and efficient public management as a dependent variable. The data of the variables of the annual contracting plan and efficient public management in its different dimensions have been obtained through the technique of the survey and with the application of a questionnaire, prior review of the experts to determine the degree of reliability. And from the analysis of the results obtained we can say that 58.8% of the workers consulted are unaware of the steps that the annual hiring plan follows, and 46% of the user areas have only made less than five requirements throughout the year which indicates that public management is poor. For this purpose and in the face of the problems diagnosed in the planning and budget management and administration and finance management of the district municipality of Pimentel, where a low level of knowledge and some weaknesses in its processes was evidenced, a design of a training plan on the correct use of the annual contracting plan to improve efficient public management in the District Municipality of Pimentel.

Keywords: Efficiency, public spending, public management, management tools, annual hiring plan

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como título, El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel – 2019 en donde se analizará la problemática que tiene esta municipalidad y se propondrá el correcto uso del PAC. El tema es importante porque se enfocará en ¿cuánto? están capacitados la población de estudio sobre las herramientas de gestión que existen y de ello responder a la hipótesis planteada en forma positiva o negativa.

La Ley N° 30225 y su reglamento es una referencia muy importante porque allí se describe el proceso que sigue PAC, y en base a sus lineamientos lograr una eficiente gestión pública para el desarrollo del Distrito de Pimentel.

En ese sentido y habiendo evaluado el entorno a nivel internacional, se ha tomado diversas muestras acerca del desarrollo de las variables en mención, del mismo modo,

Rivera (2015) señala que en Ecuador las entidades estatales con pocos años de experiencia en la administración pública, elaboran su plan anual de adquisiciones, plan operativo y su presupuesto, sin la planificación respectiva, la cual se refleja en los indicadores de gestión de la empresa, ya que al hacer sus requerimientos no existe coordinación entre las diferentes unidades.

Además, Muñoz (2015) en su investigación desarrollada en Ecuador señala que cuando no se planifica el presupuesto de manera adecuada, se reflejará negativamente en los procesos de contrataciones públicas realizadas por la fuerza aérea de Ecuador.

Ocex (2015) en su investigación señala que el impacto considerable en la economía de un país son las contrataciones públicas y se ve reflejada en el gasto público, un adecuado sistema de planificación respetando las fechas programadas para las contrataciones es el pilar de un gobierno sólido, donde el sector privado muestre un nivel competitivo y se refleje en los servicios dados al público.

Lenardón (2017) indica que en Argentina, si no se cuenta con el elemento fundamental que es un funcionario público capacitado en su rol de servidor público, que sea transparente y consiente en servir al pueblo, el problema será repetitivo y se calificará como negativa su gestión reflejándose en los efectos regresivos de las desigualdades sociales.

Becerra (2017) señala que en México ante la problemática del constante escenario de escasez de los recursos públicos se tiene que lograr que el gasto público sea eficiente y sostenible en el tiempo buscando que la sociedad esté satisfecha y se fomente el crecimiento económico para el bienestar del pueblo.

Islam, Bingxin, Sultana, Shafiullah (2017) en su artículo señala la problemática de la administración pública en Bangladesh y el camino hacia el Desarrollo Sostenible. La Administración Pública en Bangladesh aún se enfrenta a la corrupción, la violencia, la ausencia de estado de derecho, las leyes obsoletas, la falta de transparencia, la falta de profesionalismo, el abuso de los derechos humanos, la falta de responsabilidad y la politización grave de todas las instituciones gubernamentales, incluso el sistema judicial. El estudio es de naturaleza descriptiva y para ello se ha revisado mucha literatura y fuentes secundarias, en donde reconocen que necesitan un grupo de administradores expertos educados y un liderazgo político fuerte con el compromiso de luchar contra la corrupción, la falta de responsabilidad, la transparencia y la ineficiencia. La implementación del estado de derecho con una base moral sólida es necesaria para garantizar la buena gobernanza y el desarrollo sostenible, por lo que los líderes políticos y responsables políticos deben diseñar políticas y programas de desarrollo sostenible en el futuro.

Pliscoff (2017), en su artículo menciona que Chile tiene un gran problema en las entidades públicas que es la corrupción de funcionarios, calificado desde el punto de vista organizacional se denomina normalización de corrupción en organizaciones, cuando es la organización o entidad pública la generadora de corrupción, determinando que la gran fuente de corrupción es la política enquistada en la administración pública.

Khomotso y Chengedzai (2019), en su artículo mencionan que las instituciones públicas en Sudáfrica trabajan en un entorno muy inestable, imperfecto y volátil, por lo cual su desempeño es limitado y todo esto a causa de la corrupción y la conducta poco ética que involucra fraude y despilfarro de gran cantidad de dinero en gastos infructuosos, señala el autor que lo que agrava esta situación es la falta de una fuerza laboral capacitada en temas de planeamiento, adquisiciones e inversiones sociales, y la percepción general es que el sector público no está cumpliendo su mandato debido a problemas sistémicos.

Así también analizamos el entorno a nivel nacional, en la cual tenemos a

Minaya (2017) señala en su artículo que el ciudadano común expresa disconformidad porque el estado peruano no es capaz de brindarle los servicios públicos de calidad y esto se interpreta como corrupción y burocracia ; además de los gobiernos de turno tienen una tendencia de crear puestos en función a compromisos políticos que técnicos , en consecuencia se volverá inmanejable reflejándose en déficit público e ineficiencia , el principal problema es que los funcionarios públicos desconocen lo que significa hacer gestión pública sin darse cuenta que están en dicha función y siendo pagados por las personas que atienden.

Para Sandoval (2015) señala en su artículo que los problemas en la administración pública van desde los diferentes niveles de profesionales hasta el desinterés por resolver rápido los trámites y añadido a ello la ausencia de claras medidas para combatir la corrupción entre servidores estatales.

Según Palomino (2019) señala que el problema que tienen las unidades ejecutoras del gobierno regional de La Libertad es que existe incumplimiento de funciones de los trabajadores y por ello los cuadros de necesidades lo elaboran sin importar las fechas correctas para convocar los procesos de bienes, servicios y obras.

Muchas instituciones no planifican y elaboran el PAC como un simple informe sin tener criterio de su importancia.

En la Ugel N° 02 La Esperanza refleja un problema común en las entidades y sus trabajadores que no se interesan en tener documentos, procedimientos internos, directivas para elaborar el cuadro de necesidades, también la dejadez del área de logística para solicitar a las áreas usuarias que elaboren su cuadro de necesidades.

Con respecto al nivel local se da a conocer que esta tesis se realizó en la Municipalidad Distrital de Pimentel y con miras al desarrollo de los pueblos jóvenes , se observa deficiencias en la gestión pública y en el correcto uso del plan anual de contrataciones reflejado en el gasto público con cifras al 2018 de 73.2% y a Diciembre del 2019 cerramos el año con 55.1%, estas cifras son muy desalentadoras lo cual nos indica que los trabajadores no están capacitados, estas deficiencias observadas de gestión se manifiesta en el desarrollo de la parte urbana y rural de Pimentel y de los pueblos jóvenes que dependen de la Municipalidad de Pimentel , estos problemas en la administración pública son a causa de la continua rotación de personal en donde al llegar a las nuevas áreas no saben que

requerimiento hacer, tener personal no capacitado y no darle importancia al desarrollo del PAC, lo que en consecuencia nos traerá será la reversión del presupuesto reflejándose en el desarrollo y progreso de Pimentel y en el desempleo por falta de proyectos en ejecución.

Por consiguiente, para este estudio se formuló el problema diciendo ¿cómo el plan anual de contrataciones se constituye en una herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel?

Por consiguiente se prosiguió a realizar los trabajos previos, en torno al nivel internacional

Soto (2015) en su tesis llegó a concluir que las áreas usuarias elaboran su plan de necesidades que no está acorde con los tiempos previstos en su directiva interna, a pesar que existe un cronograma de ejecución del plan, el poco interés de respetar el cronograma es que existe libertad para hacer modificaciones al plan anual de contrataciones, la continua rotación de personal en las oficinas operativas complica que todos manejen el mismo lenguaje y sepan que procesos serán convocados.

Lo que merece el siguiente comentario: estar rotando al personal en diferentes áreas y en cortos plazos es una mala práctica de gestión porque el personal se siente inseguro de su permanencia en tal área y toma poco interés en aprender y realizar la función que corresponda a tal área, eso hace que la planificación de las adquisiciones no se realicen bien por que el personal nuevo llega con poca experiencia en esa área y mayormente no saben qué requerir poniendo la excusa que el plan anual de contrataciones se puede modificar.

Marín y Rivera (2015) en su investigación llegaron a concluir que: el modelo de gestión pública para el sector cooperativo en Cuba deberá considerar un conjunto de elementos que garanticen con eficiencia y eficacia el desarrollo de las diferentes formas cooperativas cubanas, considerándolas como un actor de desarrollo local.

Lo que merece el siguiente comentario: todas las entidades publicad son actores de desarrollo social local, por lo tanto, el modelo de gestión está dado por las políticas públicas que rigen el desarrollo de cada sector y que deberán ser formuladas por personal técnico capacitado para garantizar eficiencia en la gestión pública.

Pearson (2016) en su artículo llegó a concluir que: al minimizar la eficiencia como un valor en la administración pública, estamos ocultando la realidad fundamental de que los

administradores públicos, como los administradores privados, tienen recursos escasos y solos pueden producir tanto en un momento dado. Los problemas de producción son tan importantes en la administración pública como en la administración privada. Una mayor producción en el gobierno requiere una mayor eficiencia o más dinero que legislatura.

Lo que merece el siguiente comentario: en la administración pública, la eficiencia se debe de ver como una meta a alcanzar y orientar todas las herramientas de gestión a lograrlo, el gran problema es que tenemos escasos recursos y eso es un problema a vencer en función a la meta de ser eficiente.

Pliscoff (2017) en su artículo llegó a concluir: es relevante que los gobiernos tomen en cuenta una política pública relacionada a la ética y se les aplique a los funcionarios públicos. La capacitación consta de inducción y reforzamiento de todos los funcionarios públicos en las materias de la ética pública. Además se debe actualizar periódicamente las normas y procedimientos con la intención de evitar conductas antiéticas de quienes ejercen la función pública.

Lo que merece el siguiente comentario: para que una gestión pública esté orientada a la eficiencia, debe tener muy presente el código de ética de la función pública para encaminar a los empleados públicos actuar con probidad conforme a la Ley durante el desempeño de su función, y si aun así incumplen aplicarles la acción legal correspondiente.

Sarr (2015) en su investigación llegó a concluir que: un sector público que funciona bien y que ofrece servicios públicos de calidad consistentes con los ciudadanos, sin preferencias y eso fomenta el crecimiento económico mientras se administran los recursos fiscales con prudencia considerado crítico. En muchos países en desarrollo, la confianza pública en el sector público cuando brinda servicios consistentes con preferencias del pueblo a menudo se considera débiles. Por lo tanto, muchos gobiernos han reestructurado sus sectores públicos durante estos últimos años en un intento de lidiar con los problemas gemelos de endeudamiento y creciente desencanto ciudadano con el gobierno.

Lo que merece el siguiente comentario: el progreso económico de un país se mide por el bienestar de su gente, y eso se hará posible si es que la conducción del país se hace con lineamientos específicos orientados a cumplir con las políticas públicas de desarrollo de cada sector, para ello debemos utilizar los instrumentos de gestión para maximizar los recursos.

A nivel nacional Vargas (2017) en su tesis llegó a concluir que si es factible su idea de implementar parámetros en donde la programación y ejecución del plan anual de contrataciones se realice correctamente, ya que en algunas entidades no tienen una directiva que encamine la programación del plan anual de contrataciones.

Lo que merece el siguiente comentario: es importante que se cree una cultura de planificación y programación de las contrataciones ya que es el pilar para que una gestión pública sea eficiente y se refleje en el gasto público

Ramos (2018) en su tesis llegó a concluir que en la municipalidad de Puno los valores muestran que los requerimientos hechos por las áreas usuarias son deficientes en la fase de programación del plan anual de contrataciones, debido que son presentados muy a destiempo modificando constantemente el PAC en el SEACE.

Lo que merece el siguiente comentario: para que un requerimiento sea deficiente es porque el personal que realiza el requerimiento no es competente y no tienen conocimiento de las contrataciones de bienes, servicios y obras, en la fase de programación cuando un área usuaria realiza un requerimiento ,el OEC ósea logística realiza su estudio de mercado para recoger los mejores precios en favor de la entidad, en cuanto a presentar los requerimientos a destiempo es porque no conocen que en cada mes del año se realiza un determinado proceso para la programación y formulación y posteriormente la aprobación del PAC.

Salinas (2017) en su tesis de maestría llegó a concluir que en la Municipalidad Provincial Huacaybamba, relacionó la programación y calidad de gasto, determinando un nivel alto, directo y muy significativo, esto es producto de una correcta programación de las acciones y actividades; también se determinó la relación entre la formulación y calidad de gasto la cual fue alta directa y significativa demostrando que una correcta organización de compras de bienes o servicios determina un eficiente gasto.

El cual merece el siguiente comentario: la programación y formulación tienen una relación con el gasto público ya que esta última es consecuencia de las dos primeras, esto significa que se debe seguir lo programado en el PAC y cumpliendo las fechas en los requerimientos de bienes servicios y obras; A nivel local.

Santisteban (2018) En su tesis llegó a concluir que: en la Municipalidad de Lambayeque, el Control Interno de su administración es superficial y carece de interés. La

explicación es que la mayoría de los componentes analizados funcionan de manera inadecuada. Perjudicando los efectos de las actividades que, si se realizan, en el accionar de todo el proceso de control. Es decir, en la municipalidad local de los cinco componentes funcionan dos, uno que es el del ambiente y el otro que es el que planifica las actividades (ambiente de control) pero que no actúa en evaluar riesgos, no informa ni comunica, ni tampoco supervisa, le quitan a todo el sistema de control, la posibilidad de influir. (p.81)

Lo que merece el siguiente comentario: el Control interno y supervisión de los actos administrativos parte desde el titular el cual debe estar capacitado para determinar dónde y cuándo una gestión se está deteniendo e intervenir dando soluciones rápidas y coherentes, esta acción del titular de solucionar los problemas de manera rápida y oportuna es cualidad de un líder lo que en la actualidad hace mucha falta, en cuanto a la Municipalidad de Lambayeque su control interno es muy superficial y no le dan la importancia del caso y es por eso la mala utilización de la herramienta de gestión que es PAC y todo esto se ve reflejado en la eficiencia del gasto público que es pésima.

Arteaga y Saavedra (2018) en su tesis llegó a concluir que se debe hacer una reingeniería en la forma actual de hacer las cosas, la gestión administrativa actual liderada por el alcalde y apoyada por los regidores de la municipalidad. Realizar una mirada interna en la gestión por procesos, la planificación con soporte en la tecnología de la información y a así los servicios públicos lleguen al poblador.

Lo que merece el siguiente comentario: el objetivo de las contrataciones es la satisfacción de las necesidades del pueblo y esto se lograra cuando el titular de una entidad pública, coordine con su equipo técnico la planificación orientada a la gestión por procesos.

Dávila (2016) en su tesis llegó a concluir que: para aumentar la calidad del servicio prestado por las distintas áreas de la Municipalidad de Chiclayo con las herramientas de gestión, se basa en dos principios, que el servidor público y funcionario debe estar preparados en temas de su competencia; debe aplicar los procedimientos y tiempos establecidos en la norma de acuerdo al caso que esté tratando.

Lo que merece el siguiente comentario: el conocimiento de las herramientas de gestión pública es muy impórtate por que hace que los procesos sean eficientes en tiempo y en servicio, pero para ello el personal titular de cada área usuaria tiene que estar capacitado en

materia de la gestión pública, por consiguiente, los plazos que sigue cada proceso se respetará y se cumplirá.

Yafac (2019) cuando se revisó los actos preparatorios de las contrataciones, se determinó un alto porcentaje de procesos retrasados y que no han sido convocados en el mes programado en el PAC desde 2013 al 2017, siendo un 71.15% aprox. De no cumplir. Del análisis de tiempo de los actos preparatorios se determinó que el problema es que no se atiende correctamente el requerimiento, estudio de mercado y bases mal elaboradas y que entre los tres arrojan un 88% de demora en un proceso de selección, estas demoras se da por tener personal no capacitado y la burocracia en la administración.

Lo que merece el siguiente comentario: para que una gestión sea eficiente se debe cumplir con los procesos de contrataciones que están en el PAC en donde deduzco en base a los datos que muestra la investigación, esta entidad es muy deficiente ya que el promedio de incumplimiento es del 71.15% entre los años 2013 al 2017 ósea todo todos los procesos lo dejaron al último sin preveer que todo se hará más complicado porque tendrán mayor carga laboral y en consecuencia tendrán procesos deficientes firmando contrato tal vez con empresas inexpertas, ahora la coordinación entre el OEC, el área usuaria y el comité de selección es indispensable para determinar hasta donde es la facultad de actuación de cada órgano.

Por consiguiente, para este estudio se tomó en cuenta la JUSTIFICACION

Justificación Social: lo trascendente es que tanto las autoridades como el público en general conozcan el desarrollo del proceso que sigue el plan anual de contrataciones y saber ¿cuándo? Y ¿en qué momento? Presentar sus requerimientos; y se beneficiaran tanto la municipalidad logrando una eficiente gestión pública reflejada en el gasto público, y la población se beneficiará con el desarrollo y ejecución de sus proyectos en menor tiempo lo que generará mayores puestos de trabajo, consecuentemente se tendrá mejor aceptación de la población. En lo metodológica, la presente investigación busca analizar el nivel de cumplimiento del plan anual de contrataciones de la Municipalidad Distrital de Pimentel, ya que el porcentaje de gasto público en el 2018 es solo 73% y a septiembre del 2019 es 45%, son cifras que reflejan un mal manejo del PAC, se busca generar conocimiento respecto al correcto uso del PAC y destacar su importancia en la gestión pública, se utilizará el método descriptivo utilizando la base de datos de la consulta amigable del MEF y del SEACE los

cuales nos permitirán obtener resultados reales y orientarnos a lograr los objetivos planteados en la presente investigación.

Por consiguiente, en este estudio se tomó en cuenta la Hipótesis

Hi: Sí se capacita a los trabajadores entonces el plan anual de contrataciones se constituye en una herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel

Ho: Sí no se capacita a los trabajadores entonces el plan anual de contrataciones no se constituye en una herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel

Objetivo general; Analizar la contribución del plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel y como objetivos específicos:

- Determinar el grado de conocimiento que tienen los funcionarios públicos, servidores públicos, respecto al plan anual de contrataciones en la Municipalidad Distrital de Pimentel.
- Determinar el nivel de cumplimiento de las contrataciones programadas en el plan anual de contrataciones en la Municipalidad Distrital de Pimentel.
- Identificar el nivel de eficiencia en los procesos de gestión Pública vinculados al PAC en la Municipalidad Distrital de Pimentel.
- Diseñar un plan de capacitación sobre PAC para mejorar la eficiencia en la gestión pública en Municipalidad Distrital de Pimentel.

Por consiguiente para este estudio se tomó en cuenta las teorías relacionadas al tema, en referencia a la variable de estudio Plan Anual de Contrataciones, el Instituto Peruano de Contrataciones del Estado (2019) manifiesta que en la fase de formulación y programación presupuestaria que corresponde al próximo año fiscal, todas la entidades deben programar sus requerimientos de bienes, servicios y obras en su cuadro de necesidades de tal manera que se pueda cumplir con las actividades y objetivos para dicho año, el cual tienen que estar relacionado al POI, con independencia en tanto la aplicación de la presente Ley y de su correspondiente fuente de financiamiento y tiene que publicarse en el SEACE y en el portal de la institución

Representación de la articulación de los Sistemas de Planeamiento, Abastecimiento y Presupuesto

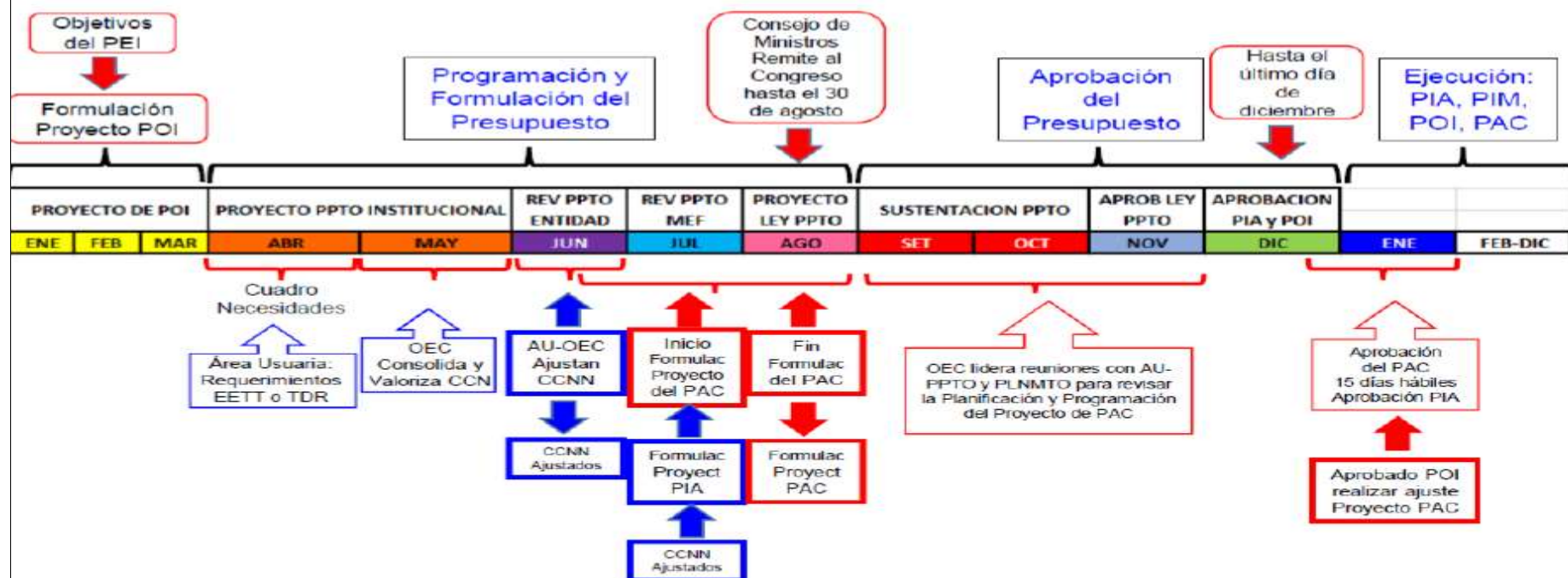


Figura 01

Fuente: Curso de gestión de proyectos de Inversión en el marco del Invierte Pe. , Prof. Anthony Moreno Reaño, Pontificia Universidad Católica del Perú, Año 2018

Se muestra la estructura del plan anual de contrataciones y los pasos que sigue en cada mes del año fiscal de tal manera que se articulan los Sistemas de Planeamiento, Abastecimiento y Presupuesto, en donde el correcto seguimiento conllevará a una eficiente gestión pública.

MEF (2016) en su guía de programación y formulación anual del presupuesto menciona que las municipalidades en la fase de formulación anual del proceso presupuestario, ajustan en función a la asignación presupuestaria total la información registrada del primer año de la programación multianual, correspondiente a la estructura funcional y estructura programática las metas presupuestarias, los clasificadores de ingresos y gastos, y las fuentes de financiamiento.

Los encargados de formular y programar en la municipalidad tienen que coordinar y dirigir la programación multianual y la formulación del presupuesto institucional; La comisión está dirigida por la Oficina de Planificación y Presupuesto y está conformado por el coordinador local del programa presupuestal y por los jefes de: abastecimiento, Administración, programas e inversiones, infraestructura y personal, es importante que forme parte de la comisión al menos un representante de los órganos de línea de la municipalidad. Es de importancia reconocer que esta comisión dirige los Programas Presupuestales, las Acciones Centrales y las Asignaciones Presupuestales que no resultan en Productos (APNOP).

Morante (2016) el Plan Anual de Contrataciones es un instrumento de gestión logística el cual sirve para programar, difundir y evaluar las necesidades de bienes, servicios y obras que las instituciones necesitan para lograr sus objetivos. Todas las instituciones que están dentro de la ley de contrataciones del estado, sea el decreto legislativo n° 1017 o la ley n° 30225, están obligados a registrar información de su plan anual de contrataciones, sus procesos de selección, contratos, ejecución y todo lo que requiera ser publicado en el sistema electrónico del estado (SEACE).

Servir (2018) en su manual de gestión del rendimiento conceptualiza El ciclo de Gestión del Rendimiento como un proceso integral, continuo y sistemático, que comienza con la aprobación del POI, o el documento de haga sus veces, y cuya etapa de Seguimiento finaliza al cierre del ejercicio fiscal', procediéndose a iniciar las etapas de Evaluación y Retroalimentación. De tal modo que la fecha de comienzo del ciclo de Gestión del Rendimiento dependerá del calendario institucional de cada entidad. Es usual que, al implementarse la Gestión del Rendimiento por primera vez, se inicie con una etapa previa de acciones de implementación. En donde recomienda que Es recomendable que el inicio del Ciclo de GdR sea en el trimestre previo al inicio del ejercicio fiscal, lo que se formalizaría en el Cronograma Institucional.



En referencia a la variable de estudio eficiente gestión pública,

Según García (2019) menciona que la eficiencia en la gestión pública es una obligación más que una opción, los sistemas presupuestarios y de gestión de los diferentes gobiernos forman el instrumento principal para asegurar que los recursos públicos recaudados por la contribución de los ciudadanos, normalmente por impuestos, se reflejen posteriormente en servicios públicos de calidad y proyectados a mejorar el bienestar del estado, por tanto, se va desarrollando la firme necesidad de realizar un profundo cambio en la gestión y control de los gastos públicos.

Según el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública (2018) publicado en el diario oficial el peruano nos da las principales características:

- Gestión para resultados, este modelo de gestión es aplicado por las entidades públicas porque con ello se puede determinar y tomar decisiones en temas que contribuyen a crear valor público.

- el gobierno abierto, tiene sus bases en la participación ciudadana, transparencia en la información, rendir cuentas claras con colaboración e innovación, su finalidad es incluir a los ciudadanos en el manejo de la administración pública, la formulando políticas públicas para el progreso de la provisión de bienes, servicios y regulaciones, fortaleciendo la legitimidad de la acción pública y la democracia.

- La gestión de procesos, su finalidad es organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo de la entidad pública de manera transversal a las diferentes unidades de organización, priorizando los procesos que conlleven a lograr los fines de la institución. Las instituciones públicas tienen herramientas de gestión de la calidad y toman decisiones con el objetivo de aumentar su eficacia y eficiencia.



Figura 03. Gestión de procesos

Fuente: política nacional de modernización de la gestión pública al 2021

Gestión del conocimiento, su finalidad es producir e incorporar conocimiento que sea útil para la toma de decisiones en la gestión de la institución, así también desarrollar vínculos de difusión promocionando concentraciones en donde los trabajadores de las instituciones intercambien experiencias promoviendo transparencia, seguridad jurídica y mejora de la productividad,

Según Rodríguez y Marceliano (2015) la gestión pública responde al ¿cómo hacer?, en esta faceta se concreta el interés del estado por conseguir los objetivos y metas de sus políticas públicas nacionales, sectoriales, regionales y locales (p. 13).

Según la LGSNP N° 28411 (2004) el gasto público se distribuye en gasto de capital, gasto corriente y servicio de deuda, todas las instituciones lo realizan cargándolos a los créditos presupuestarios aprobados en los presupuestos respectivos.

Según Casilla (2017) la baja calidad del gasto público: en la actualidad subsisten desafíos y necesidades de mejorar la relación entre el gasto público y los resultados para lo cual se debe tener en cuenta los siguiente: la asignación de recursos, determina las metas de los servicios y productos que ofrece el estado con sus determinados costos; los servicios brindados, son aquellos que se dan a causa de la ejecución de intervenciones, con la mejor información disponible sobre su eficiencia, lo que se realizó en el año anterior; la ejecución del presupuesto, existiendo una coherencia entre los productos que son adquiridos y los servicios que suministran con ellos; las evaluaciones de desempeño, las evaluaciones realizadas deben utilizarse para mejorar el diseño, proceso de servicios y la asignación de presupuestos para los siguientes años (p.40).

Según la Ley de contrataciones del estado N°30225 (2019) determina el principio de eficacia y eficiencia donde indica que las decisiones que se tomen en el proceso de contratación deben estar orientados a cumplir las metas de la institución, dando importancia a estos antes que a los protocolos no esenciales, se debe garantizar la efectiva satisfacción del pueblo utilizando correctamente los recursos públicos.

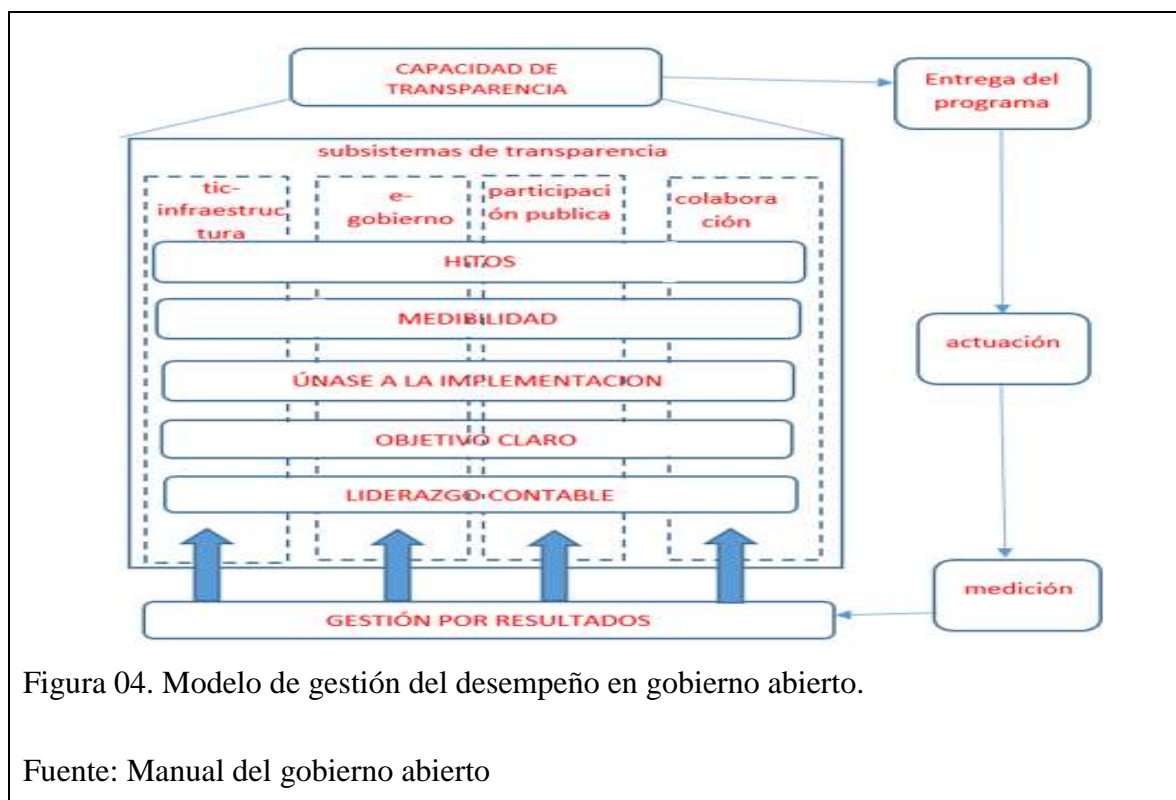
Según Kazeem (2015) los avances y mejoras en la teoría y práctica de la gestión moderna ha cambiado la forma en que los administradores públicos ven sus trabajos y ha permitido que los gerentes y los sistemas gerenciales evolucionen.

Marume, Jubenkanda, Namusi, Madziyire (2016) nos menciona que el objetivo al estudiar la administración pública es encontrar la verdad; de la siguiente manera.

- a. Examinar la naturaleza de los fenómenos administrativos y cómo se determinan;
- b. Relacionarlos uno con el otro, examinar su conexión; y
- c. Para determinar si es posible si existen principios generales que determinen su comportamiento. El verdadero científico social tiene como objetivo comprender y explicar la administración pública en su totalidad, y esto solo se puede hacer sobre la base de una teoría articulada e integrada, al menos, una teoría de rango medio, para generar razones prácticas. (p. 84).

Ingrams (2018) propone un modelo de gestión del desempeño de gobierno abierto en función a la transparencia de los resultados, en donde indica que el desempeño se mide de tres maneras diferentes para obtener un concepto amplio de éxito organizacional y para probar las diferencias entre estas diferentes mediciones. Las tres formas son: (1) progreso de

las iniciativas de OG en el cronograma de reuniones, (2) el potencial de la iniciativa para crear impactos valiosos, y (3) efectividad, que es una combinación de “(1)” y “(2)” Midiendo iniciativas que tienen potencial para crear impactos valiosos. Los impactos de las iniciativas son una parte vital del desempeño. Sin embargo, la evaluación del desempeño debe ir más allá de los impactos para abordar la capacidad de los administradores de cumplir con lo que dicen que harán, la efectividad del programa está fuertemente determinada tanto por la capacidad de los administradores para implementar las metas (cumplimiento del progreso) como para controlar sus resultados (impactos). Por lo tanto, tiene sentido proporcionar una medida del desempeño de las iniciativas de transparencia, tanto en términos de cuán buenos se esperan que sean los resultados como de cuán exitosos han sido los administradores para cumplir con el cronograma de implementación. Usando la discusión teórica anterior, ahora se puede formar un modelo conceptual de medición del desempeño en gobierno abierto (figura 4) aquí, los factores de gestión del desempeño (coordinación estratégica, mensurabilidad, hitos y objetivos claros) operan a través de los subsistemas organizacionales de transparencia, que son infraestructura de TIC, gobierno electrónico, participación pública y colaboración. Estos factores y los subsistemas comprenden la "caja negra" de la gestión, la capacidad de transparencia que respalda el desempeño de las iniciativas de transparencia.



II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación por la naturaleza de sus variables será con un enfoque cuantitativo, toda vez que se van a recoger datos los mismos que serán procesados en tablas estadísticas seguidas del respectivo análisis, será con un diseño no experimental, porque no se han manejado ninguna de las variables dentro del área de investigación de la entidad, es decir se recabarán datos en su contexto natural para poder enriquecer la noción, y analizarlos con posterioridad. Y el tipo será transversal o transaccional, ya que los datos de cada variable se recopilarán en un momento dado, en un tiempo único, con el objetivo de inquirir el suceso y los valores en que se muestran las dos variables., y es descriptivo, ya que este estudio se realiza sin manejo deliberado de constantes, de los cuales se presta atención a las situaciones dadas en un entorno natural para después analizarlos.

Será con un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, proyectivo.

El diseño de la investigación se resume en el gráfico:



O: Observación, D: Diagnostico, I: Identificación, P: Propuesta

2.2.Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: Plan anual de contrataciones

Definición conceptual: es un instrumento de gestión logística con el cual programamos, difundimos y evaluamos la necesidad de bienes, servicios y obras que una institución necesita para cumplir con sus metas, en donde sus procesos de selección serán convocados durante el año fiscal. (OSCE educa, 2017)

Definición operacional: El plan anual de contrataciones debe planearse, formularse, programarse y aprobarse de una forma dinámica y rápida, de manera que el desarrollo de las obras se refleje en el bienestar del pueblo.

Dimensiones (OSCE educa, 2017)

- *Programar*: se trata de definir la cantidad y cuando se contratara los bienes, servicios y obras de tal manera que el financiamiento se programe de manera oportuna.
- *Difundir*: para promover la transparencia y una libre competencia de los procesos convocados se debe dar difusión por todos los medios necesarios para que los participantes planeen sus ventas al estado.

- *Evaluar*: sirve para conocer cuánto se ha cumplido de lo programado: procesos de selección retrasados, concluidos exitosamente, cancelados, anulados o en ejecución. siendo posible cuantificar y calificar los resultados, y podemos determinar las causas de los procesos no realizadas.

VARIABLE DEPENDIENTE: *Eficiente gestión pública*

Definición conceptual: La gestión pública es una especialidad que tiene como finalidad la correcta y eficiente administración de los recursos del estado con el objeto de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el crecimiento del país.

Definición operacional: Nivel de gasto público reflejado en los servicios básicos de calidad y en cantidad.

Dimensiones (Brunet y Aubry, 2016)

- *Eficiencia*: "lograr el máximo de productividad con mínimo esfuerzo o gasto desperdiciado" es decir que es relevante para un gobierno adoptar un marco de gobernanza para grandes proyectos públicos, puede mejorar la eficiencia al favorecer la toma de decisiones analíticas sobre políticas, mediante un control centralizado y fortalecido.

- *Legitimidad*: se refiere al "grado en que los procedimientos del gobierno para elaborar y hacer cumplir las leyes son aceptable para la gente". Por lo que un marco de gobernanza para proyectos públicos puede mejorar la legitimidad de un gobierno. Primero, asegurando toma de decisiones políticas seguras y centralizadas, en segundo lugar, ejerciendo un sistema regulatorio basado en un proceso analítico para limitar poder individual y, por último, mejorando en los gobiernos la atención del cliente.

- *Responsabilidad*: La rendición de cuentas "implica preocupación por los dispositivos legales, institucionales y procesales por los cuales los servidores públicos pueden ser responsables o responder por sus acciones, al observar la Nueva Gestión Pública se argumenta que una gobernanza en el marco para proyectos públicos puede mejorar la rendición de cuentas ofreciendo un proceso integral con una definición clara de roles y resultados esperados, mayor transparencia y calidad evaluación de la documentación de los proyectos.

Tabla 01.

Operacionalización de variable

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	
VI: Plan anual de contrataciones	Programar	-La entidad elabora su presupuesto	1. Del PEI y POI respectivamente se desprende las: 2. Lo establecido en el PEI debe aterrizar en: 3. Las áreas usuarias elaboran sus requerimientos de: 4. ¿El OEC emite formatos o directivas para la elaboración de los requerimientos y su presentación? 5. ¿Programa usted sus requerimientos en el tiempo oportuno? 6. ¿Quién valoriza y consolida el cuadro de necesidades?	análisis documental /guía de análisis documental
		-La entidad revisa su presupuesto	7. ¿Qué áreas realizan los últimos ajustes al cuadro de necesidades? 8. Según el PAC, la entidad revisa su presupuesto que ellos mismos lo han elaborado hasta el último día del mes de:	
		-El MEF revisa el presupuesto	9. ¿Qué documentos de gestión se inicia a formular en el mes de julio según el PAC?	
		-Aprobación del proyecto de ley de presupuesto	10. ¿Quién aprueba el proyecto de ley del presupuesto? 11. ¿Hasta qué fecha tiene que estar aprobado el proyecto de ley de presupuesto?	
		-Participación	12. ¿Quién participa en la difusión del PAC en el SEACE? 13. ¿Considera usted que se debería fomentar la importancia del uso del plan anual de contrataciones en: 14. ¿El Titular de la Entidad supervisa la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?	
	Difundir	-Registro de proyectos	15. ¿Los procesos programados por su área fueron convocados? 16. ¿Sabe si el PAC está publicado en portal del SEACE? 17. ¿A los cuántos días de aprobarse el PAC debe publicarse en el SEACE?	
		-Acceso a la información pública	18. ¿En qué aplicativo del MEF puedes ver el avance de gasto público? 19. ¿El OEC realiza el seguimiento respectivo sobre las actividades designadas en el Plan Anual de Contrataciones?	
		Evaluar	-Avances	

VD: Eficiente gestión pública	Eficiencia	-	23. ¿Crees que tu área usuaria tiene problemas en elaborar las especificaciones técnicas y/o términos de referencia para sus requerimientos?	análisis documental /guía de análisis documental
			24. ¿En qué medida conoces los plazos que sigue la programación y formulación del PAC?	
		-Calidad de gasto	25. ¿Crees que el gasto público de la Municipalidad Distrital de Pimentel en el año 2018, ha sido eficiente?, escribe de cuánto fue:.....	
		-Seguimiento del presupuesto	26. ¿Qué sistemas se articulan en el plan anual de contrataciones? 27. ¿Cómo calificas el gasto público de la Municipalidad Distrital de Pimentel a setiembre del año 2019? 28. ¿Qué documentos de gestión se deben aprobar al finalizar el año según el PAC?	
		-	29. Está conforme con el tiempo empleado para dar respuesta a un trámite y/o servicio requerido a su despacho. ¿Cómo califica su atención?	
		30. ¿Cómo autocalifica usted el nivel de satisfacción del administrado en cuanto a la calidad de servicio que presta el área?		
		31. ¿Conoce ampliamente las herramientas de gestión manejadas en la administración pública?		
		32. ¿Cuál es la herramienta de gestión más utilizada por su área para que sus requerimientos se ejecuten?		
		-Logro de más obras con menos recursos		
		-Aceptación e impacto en los ciudadanos	33. ¿Cómo calificas la aceptación del pueblo en cuanto a la gestión municipal?	
	Legitimidad			
		Cumplimiento de normas y leyes	34. ¿Cumple usted con las normas, directivas y leyes que rigen las funciones de su área?	Encuesta/cuestionario
		- Rendición de cuentas	35. Si los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pimentel fueran capacitados en cuanto al uso de las herramientas de gestión, ¿los resultados mejorarían?	
	Responsabilidad		36. ¿Los perfiles de los servidores y personal que tiene a su cargo están de acuerdo al CAP?	
		-Definición clara de roles		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Se compone por el gerente, directores y el personal adscrito en las citadas direcciones, de la Gerencia de Planificación y Presupuesto y de la Gerencia de Administración y Finanzas, además el gerente general de la Municipalidad Distrital de Pimentel, haciendo un total de 33, que al mismo tiempo constituyen la muestra de estudio, tal como se detalla en:

Tabla 02.

Población de estudio

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	
GERENTE	1	GERENTE	1
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	4	PERSONAL	3
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO	10		
DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD	3		
DIRECCIÓN DE TESORERÍA	3		
DIRECCIÓN DE OP. MANT. DE MAQUINARIA	7		
TOTAL	28	TOTAL	4
TOTAL		32+1=	33

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas: sirven para sustentar el trabajo de investigación comprobando o rechazando las hipótesis planteadas y así lograr los objetivos fijados.

- Encuesta: con su instrumento que es el cuestionario recolectaremos datos de la población objeto de estudio.

- Análisis documental: reuniremos información que compete al problema de la investigación, se analizará el: POI, PAC, información en el Sistema SEACE, Consulta amigable del MEF.

Instrumentos: con el cual mediremos las variables de estudio y son elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

- Cuestionario: las preguntas planteadas se aplicarán a la población de estudio con el fin de recabar información y procesarla.

Validez del instrumento

El instrumento fue validado por los siguientes expertos: Ruiz Pérez Aurelio, Gonzales Soto Víctor Augusto, Oyola Cortez Hugo Milton, los cuales lo revisaron bajo los conceptos de Validación Contenido y Validación Predictiva, determinando que puede ser aplicado.

Confiabilidad del instrumento

Utilicé el software SPSS (Statistical Package for the Social Science) con el cual determinamos el coeficiente Alfa de Cronbach el cual nos determina la fiabilidad del instrumento.

Tabla 03

Estadística de confiabilidad del instrumento

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	36

La confiabilidad del instrumento salió un valor de 0.717, el cual indica que el instrumento es confiable y puede ser aplicado.

2.5. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos será el siguiente:

1. Planificación del trabajo de campo
2. Aplicación del cuestionario a los trabajadores
3. Ordenar los datos recogidos
4. Ingresar los datos al SPSS
5. Analizar los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Utilicé el software estadístico IBM SPSS Statistics con el cual creamos las tablas y gráficos estadístico, ingresamos las 36 preguntas del cuestionario más las 7 preguntas generales con sus respectivas respuestas, luego determinamos la confiabilidad el cual nos salió fiable para luego trabajar las tablas y gráficos haciendo su respectivo análisis.

2.7. Aspectos Éticos

He tenido en cuenta cumplir los aspectos éticos que sigue una investigación, primero solicité la autorización la cual el gerente de la municipalidad distrital de Pimentel si nos autorizó.

Cuando procedí a aplicar el cuestionario a toda la población de estudio, les informé de que trataba dicha encuesta, enfatizando que lo que contesten será confidencial y que son libres de aceptarla.

Antes, durante y después de la aplicación del cuestionario, mantuve la consideración y el respeto sin prejuicio. Los datos obtenidos fueron procesados adecuadamente sin alterarlas.

III. RESULTADOS

Tabla 04

Cuadro resumen de perfil de trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
<i>Sexo</i>	Femenino	19	57.6
	Masculino	14	42.4
<i>Ocupación</i>	Técnico de maquinaria	4	12.1
	Secretaria	6	18.2
	Administrador	1	3
	Especialista en contrataciones	2	6.1
	Directores de área	5	15
	Jefe de planeamiento ,Jefe de presupuesto	2	6
	Asistente de planeamiento	1	3
	Técnica administrativa	1	3
	Gerentes	3	9
	Asistente de recursos humanos	2	6.1
	Abogado	1	3
	Asistente de abastecimiento	2	6.1
	Cotizador	1	3
<i>Máximo grado académico que posee</i>	Técnico	14	42.4
	Bachiller	14	42.4
	Maestro	4	12.1
	Doctor	1	3
<i>Usted es egresado y/o titulado en</i>	Contabilidad	7	21.2
	Economía	1	3
	Derecho	5	15.2
	Otros	20	60.6
<i>Años de experiencia posee en el cargo que desempeña</i>	1	11	33.3
	2	10	30.3
	3	7	21.2
	4	2	6.1
<i>Valoración profesional</i>	Regular	7	21.2
	Bueno	17	51.5
	Muy bueno	9	27.3
<i>Instrumentos de gestión que conoce</i>	Ley orgánica de municipalidades	6	18.2
	ROF, MOF, CAP, PAC, TUPA, PEI, POI.	12	36.4
	Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado	3	9.1
	Todas las anteriores.	12	36.4

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

En la Tabla 4, se observa que las siete primeras preguntas generales que sirven para formarse un perfil general de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel se determinó que más de la mitad (57.6%) de trabajadores son mujeres, y que solo el 15.1% tienen grado de maestro o doctor, y más del 60% de trabajadores laboran en cargos que no se relaciona con su profesión de tal modo que el 63.3% tienen menos de dos años de experiencia en las funciones que desempeñan, y el 78.8% del total considera que su preparación profesional es bueno, y que solo el 36.4% del total considera conocer todos las herramientas de gestión utilizadas en la entidad.

Tabla 05.

Primer cuadro resumen preguntas

		Frecuencia	Porcentaje
<i>Del PEI y POI respectivamente se desprende las</i>	Actividades	8	24.2
	Acciones	8	24.2
	Actividades y acciones	6	18.2
	Acciones y actividades	11	33.3
<i>Las áreas usuarias elaboran sus requerimientos de</i>	Servicios	10	30.3
	bienes y servicios	10	30.3
	bienes, servicios y obras	13	39.4
<i>Programa usted sus requerimientos en el tiempo oportuno</i>	Si	23	69.7
	No	7	21.5
	a veces	6	18.2
<i>Áreas que realizan los últimos ajustes al cuadro de necesidades</i>	área usuaria	5	15.2
	OEC	6	18.2
	Presupuesto	10	30.3
	a y b	8	24.2
<i>Documentos de gestión que se inicia a formular en el mes de julio</i>	PIM	6	18.2
	PAC	4	12.1
	POI	18	54.5
	PEI	5	15.2
<i>fecha tiene que estar aprobado el proyecto de ley de presupuesto</i>	15 de julio	6	18.2
	15 de agosto	5	15.2
	30 de agosto	14	42.4
	30 de junio	8	24.2
<i>importancia del uso del plan anual de contrataciones en</i>	Los trabajadores de la municip.	20	60.6
	El poblador común	3	9.1
	Áreas específicas	3	9.1
	Todos	7	21.2

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

Comentario 1; Se observa que el 33.3% han respondido bien y el 66.7% del total no dieron con la respuesta lo cual indica su contradicción cuando dicen conocer los instrumentos de gestión y cuando califican su conocimiento en ellas; Comentario 2; Solo el 39.4% respondieron bien y el 60.6% lo hicieron mal, lo que indica falta de conocimiento de las funciones que tienen en sus áreas; Comentario 3; el 69.7% del total mencionan que si programan sus requerimientos a tiempo y el 30.3% hacen referencia a que no programan a tiempo porque se puede modificar; Comentario 4; El 24.2% del total han respondido correctamente y más de la mitad de trabajadores que representan el 75.8% se equivocaron lo cual indica que desconocen los pasos que sigue PAC; Comentario 5; El 12.1% del total han respondido correctamente y más de la mitad de trabajadores que representan el 87.9% se equivocaron lo cual indica que desconocen los pasos que sigue PAC; Comentario 6; El 42.4% del total han respondido correctamente y más de la mitad de trabajadores que representan el 57.6% se equivocaron lo cual indica que desconocen los pasos que sigue PAC; Comentario 7; en esta pregunta se nota el desconocimiento de los trabajadores de la importancia y los beneficios del buen manejo del PAC, cuando solo el 21.2% del total responden que se debería fomentar en los trabajadores de la municipalidad, en el poblador común, y en áreas específicas y más de la mitad de trabajadores que representan el 78.8% han respondido sin saber de su importancia.

Tabla 06.

Indicadores sobre planificación, control y eficiencia del PAC

		Frecuencia	Porcentaje
<i>Los procesos programados que fueron convocados</i>	si	15	45.5
	no	3	9.1
	no se	6	18.2
	algunos	9	27.3
<i>A cuántos días de aprobarse el PAC debe publicarse en el SEACE</i>	3	6	18.2
	4	4	12.1
	5	21	63.6
	6	2	6.1
<i>El OEC realiza el seguimiento respectivo sobre las actividades designadas en el PAC</i>	si	15	45.5
	no	1	3
	no se	6	18.2
	a veces	11	33.3
<i>Se encarga de la elaboración del PAC</i>	Área usuaria	6	18.2
	Gerente	6	18.2
	OEC	12	36.4
	Presupuesto	9	27.3
<i>Problemas en elaborar las especificaciones técnicas y/o términos de referencia para sus requerimientos</i>	si	11	33.3
	no	7	21.2
	no se	4	12.1
	a veces	11	33.3
<i>El gasto público de la Municipalidad Distrital de Pimentel en el año 2018, ha sido eficiente</i>	si	4	12.1
	no	8	24.2
	poco eficiente	20	60.6
	muy eficiente	1	3
<i>El gasto público de la Municipalidad Distrital de Pimentel a setiembre del año 2019</i>	buena	6	18.2
	regular	26	78.8
	malo	1	3

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

Comentario 1; El 45.5% del total han respondido que sus procesos programados si han sido convocados y 54.5% desconoce ya sea porque no se lo informaron o no saben cómo ver la convocatoria; Comentario 2; El 63.6% del total han respondido correctamente y el 36.4% desconoce los tiempos que sigue el proceso del PAC; Comentario 3, El 45.5% del total han respondido que el OEC si hace seguimiento y el 54.5% menciona que a veces lo hace, lo que indica que si lo realiza aunque sea extemporáneamente; Comentario 4; El 36.4% del total

han respondido que el OEC lo realiza el cual está bien y el 63.6% no lo saben lo que indica que no saben a quién acudir cuando tienen problemas con los pasos que sigue el PAC; Comentario 5; El 33.3% del total han respondido que si tienen problemas en elaborar las especificaciones técnicas y términos de referencia y el resto que hacen el 66.7% del total no saben por lo que concluyo 78.7% tienen problemas en elaborar las especificaciones técnicas y términos de referencia; Comentario 6; El 15.1% del total han respondido que el gasto público en el 2018 si ha sido eficiente y el 84.8% del total se refiere a que ha sido poco eficiente lo cual se deduce que solo este porcentaje de la muestra total sabe que el 2018 el gasto público fue de 73.2 y a su percepción lo califican como poco eficiente; Comentario 7; el 18.2% del total lo califican como bueno al gasto público a setiembre 2019 y el 81.8% del total lo califica de regular a malo lo cual se deduce que solo este porcentaje de la muestra total sabe que a setiembre del 2019 el gasto público fue de 53.6%, lo cual tiene razón porque ya casi a terminar el año fiscal sólo se ha gastado la mitad del presupuesto.

Tabla 07

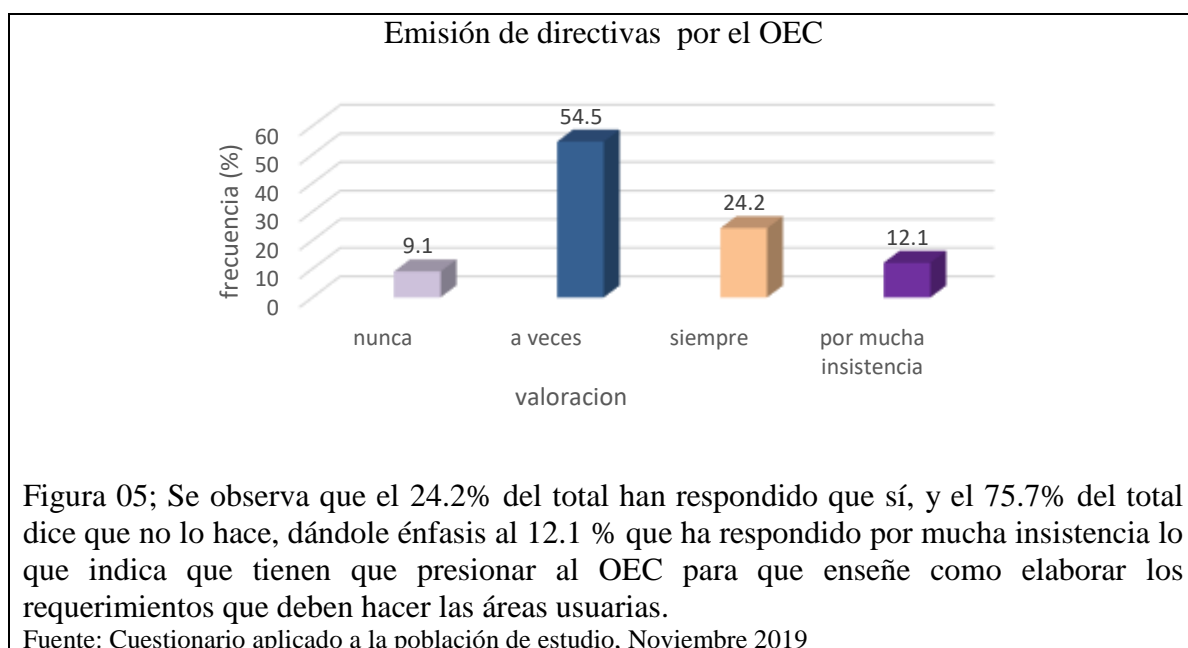
Indicadores sobre gestión y aceptación del público.

		Frecuencia	Porcentaje
<i>Atención al público</i>	excelente	2	6.1
	bueno	21	63.6
	regular	10	30.3
<i>Herramientas de gestión manejadas en la administración pública</i>	si	6	18.2
	no	10	30.3
	un poco	12	36.4
	mucho	5	15.2
<i>Aceptación del pueblo en cuanto a la gestión municipal</i>	excelente	7	21.2
	bueno	20	60.6
	regular	6	18.2
<i>Si los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pimentel fueran capacitados en cuanto al uso de las herramientas de gestión, ¿los resultados mejorarían?</i>	si	22	66.7
	no se	7	21.2
	lo requerido	4	12.1

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

Comentario 1; el 63.6% del total califican su atención al público como buena y el 30.3% del total califican su atención al público como regular lo cual se deduce que este personal les falta saber que su atención al público debe ser excelente porque se deben a ellos y a la vez mejorar la gestión pública de su entidad; Comentario 2; el 33.2% del total hacen referencia

que si conocen las herramientas de gestión que se manejan en la administración pública, lo cual es bueno para la mejora de la entidad y el 66.7% considera que conocen un poco lo cual no es productivo para la entidad y eso se refleja en el gasto público; Comentario 3; el 60.6% del total cree que el pueblo tiene una buena aceptación en cuánto a la gestión municipal, el 21.2% lo califica con una excelente aceptación y el 18.2% admite que la aceptación es regular, esto significa que en algunas áreas usuarias los trabajadores no están cumpliendo sus funciones; Comentario 4; el 66.7% del total mencionan que si se mejoraría la gestión pública, lo cual sería muy provechoso para el pueblo, el 33.3% del total todavía no entienden la importancia de conocer la herramientas de gestión, cuando en su respuesta dicen que no saben si mejoraría.



Supervisión de la ejecución del PAC por el titular de la entidad

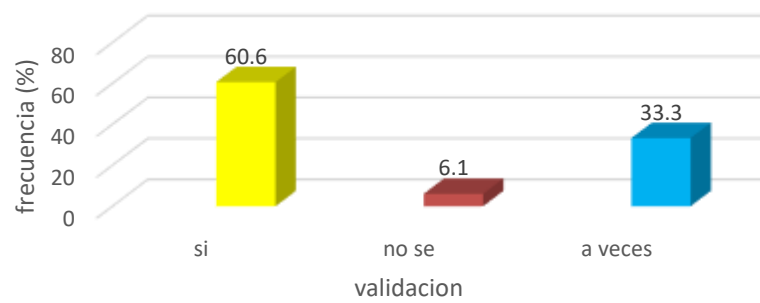


Figura 06; Se observa que el 60.6% del total han respondido que el titular de la entidad si supervisa la ejecución del PAC lo que indica que el titular está pendiente de lo que se va a contratar y que eso se refleje en el gasto público y el 39.4% considera que no sabe o que a veces lo hace, lo que indica que esta población desconoce el accionar del titular.

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

Requerimientos hechos por las área usuarias

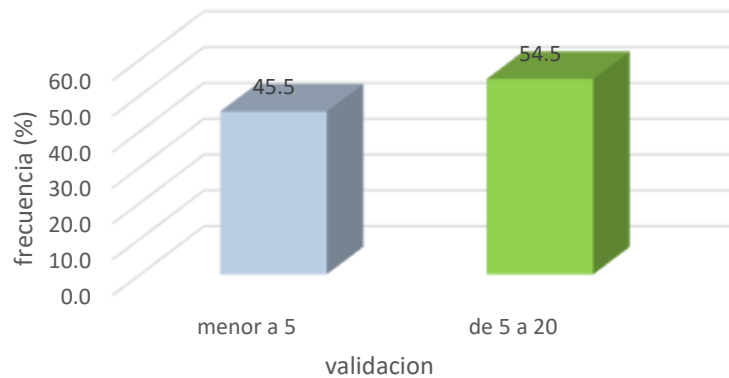


Figura 07; Se observa que el 54.5% del total han respondido que han hecho de 5 a 20 requerimientos lo cual indica que las áreas usuarias han programado sus necesidades y el 45.5% por lo menos han hecho un requerimiento, lo que indica que en esta área usuaria no conocen el procedimiento de la programación de los requerimientos en el PAC.

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

PAC como herramienta de gestión pública

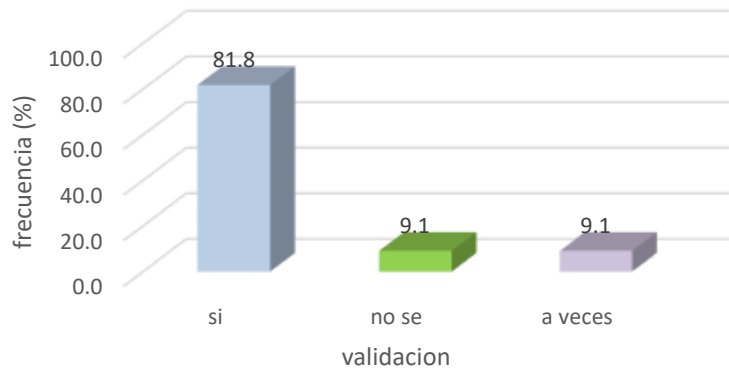


Figura 08; Se observa que el 81.8% del total reconocen que el PAC si es una herramienta de gestión pública, entonces analizando las preguntas herradas anteriores, se puede deducir que les falta capacitación sobre esta herramienta, y más a un a ese 18.2% para que conozcan las herramientas que están en la gestión pública y todos trabajen hacia un mismo objetivo.

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

Conocimiento de los plazos que sigue la programación y formulación del PAC

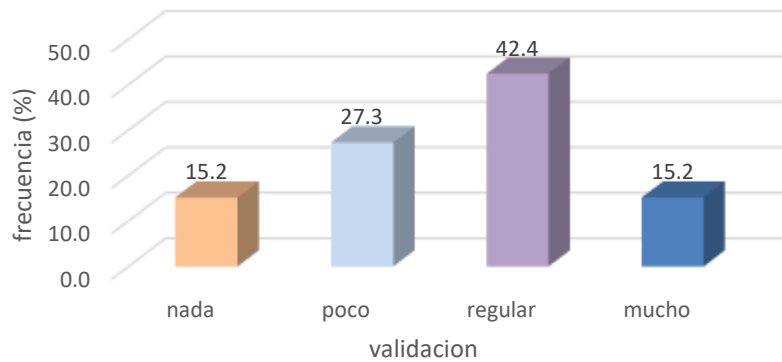


Figura 09; Se observa que el 15.2% del total conocen los plazos como debe ser y el 42.4% menciona que lo conoce regularmente lo que significa que de igual forma tienen que capacitarse en el uso de esta herramienta de gestión que es el PAC, y más aún el resto que representa el 42.5% que no conocen.

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019

Perfil del servidor público según el CAP

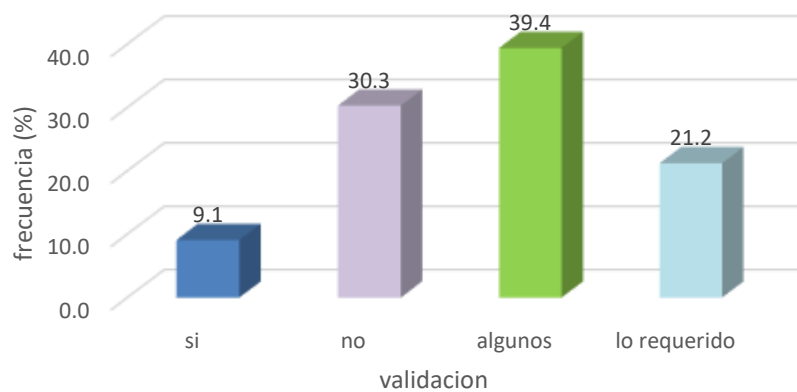
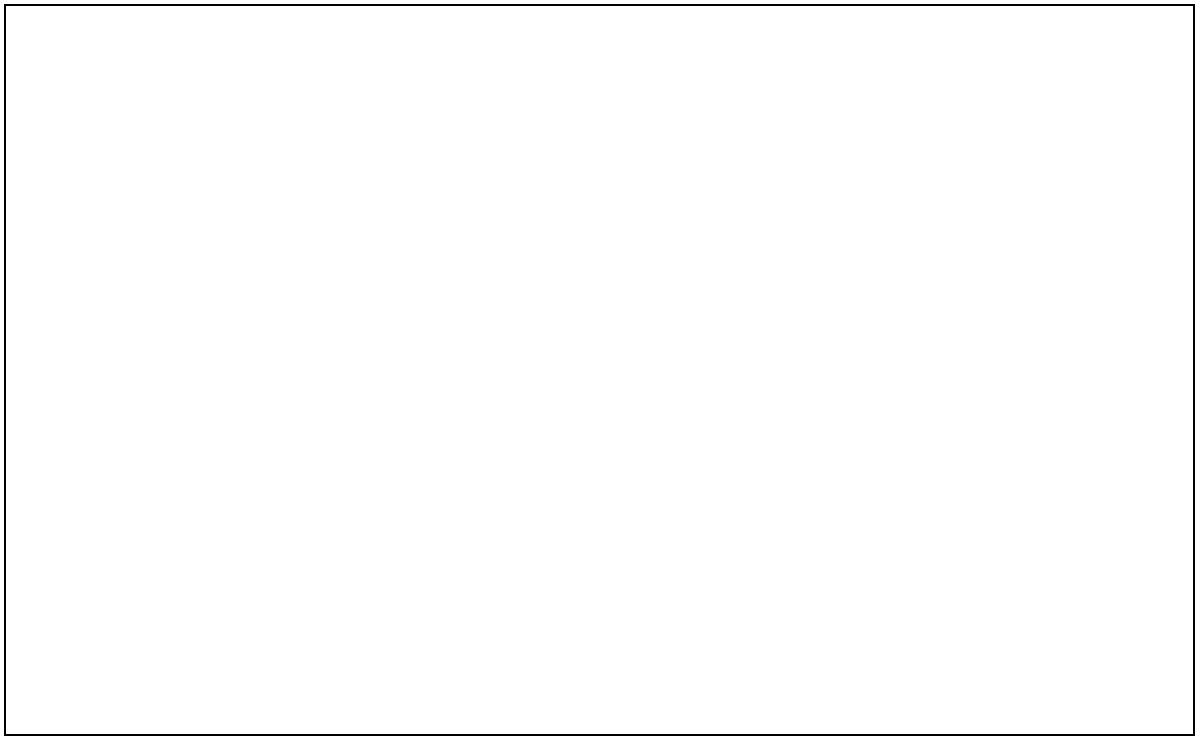


Figura 10; Se observa que el 30.3%, 39.4 y el 21.2 del total son conscientes y dan a entender que el perfil del personal no está de acuerdo a lo que su función lo requiere, y el 9.1% dice si, lo que se puede concluir que esta cifra representa la formalidad de la entidad.

Fuente: Cuestionario aplicado a la población de estudio, Noviembre 2019



IV. DISCUSIÓN

En este apartado buscamos responder a mi objetivo general que es analizar cuánto conocen sobre el uso del PAC y su contribución en la eficiente gestión pública en la

municipalidad distrital de Pimentel, relacionándolo con los resultados obtenidos, con los trabajos previos y con las teorías relacionados al tema; por lo tanto la tabla 5 y comentario 7 nos muestra el desconocimiento de los trabajadores de la importancia y los beneficios del buen manejo del PAC, cuando solo el 21.2% del total responden que se debería fomentar en los trabajadores de la municipalidad, en el poblador común, y en áreas específicas y más de la mitad de trabajadores que representan el 78.8% han respondido sin saber la importancia de la articulación del pueblo, municipalidad y desarrollo. El 9.1% del total a respondido que se debe fomentar el uso del PAC en el poblador común lo cual es muy cierto a pesar que su respuesta es limitada, ya que de esta forma tendrían el conocimiento de los pasos que sigue y ayudarían a que la gestión sea más eficiente; de tal modo concuerdo con lo mencionado por Sarr (2015), quien afirma que un sector público que funciona bien y que ofrece servicios públicos de calidad consistentes con los ciudadanos, sin preferencias y eso fomenta el crecimiento económico mientras se administran los recursos fiscales con prudencia considerado crítico. En muchos países en desarrollo, la confianza pública en el sector público cuando brinda servicios consistentes con preferencias del pueblo a menudo se considera débiles. Por lo tanto, muchos gobiernos han reestructurado sus sectores públicos durante estos últimos años en un intento de lidiar con los problemas gemelos de endeudamiento y creciente desencanto ciudadano con el gobierno, por lo que el progreso económico de un país se mide por el bienestar de su gente, y eso se hará posible si es que la conducción del país se hace con lineamientos específicos orientados a cumplir con las políticas públicas de desarrollo de cada sector, para ello debemos utilizar los instrumentos de gestión para maximizar los recursos. Del mismo modo concuerdo con lo mencionado por Ramos (2018), quien indica que en la municipalidad de Puno los valores muestran que los requerimientos hechas por las áreas usuarias son deficientes en la fase de programación del plan anual de contrataciones, debido que son presentados muy a destiempo modificando constantemente el PAC en el SEACE. Y según la teoría afirmada por el sistema de modernización de la gestión pública (2018), nos menciona que la finalidad de la Gestión del conocimiento es producir e incorporar conocimiento que sea útil para la toma de decisiones en la gestión de la institución, así también desarrollar vínculos de difusión promocionando concentraciones en donde los trabajadores de las instituciones intercambien experiencias promoviendo transparencia, seguridad jurídica y mejora de la productividad, también nos menciona que el el gobierno abierto, tiene sus bases en la participación ciudadana, transparencia en la información, rendir cuentas claras con colaboración e innovación, su finalidad es incluir a los ciudadanos en el manejo de la administración pública, formulando políticas públicas

para el progreso de la provisión de bienes, servicios y regulaciones, fortaleciendo la legitimidad de la acción pública y la democracia; también referimos la Ley de contrataciones del estado N°30225 (2019), donde determina el principio de eficacia y eficiencia indicando que las decisiones que se tomen en el proceso de contratación deben estar orientados a cumplir las metas de la institución, dando importancia a estos, antes que a los protocolos no esenciales, se debe garantizar la efectiva satisfacción del pueblo utilizando correctamente los recursos públicos.

Del análisis de los resultados se puede decir que el porcentaje que dijo que el PAC se debe fomentar su importancia tanto en los trabajadores de la municipalidad , poblador común y áreas específicas están muy en lo cierto y de tal modo concuerdo con Sarr porque propone que el crecimiento económico de un pueblo se da cuando sector público funciona bien brindando servicios públicos de calidad consistentes con las necesidades de los pobladores y sin preferencias.; también concuerdo con Ramos porque hace ver que las áreas usuarias no le dan la debida importancia al correcto uso del PAC reflejado en requerimientos mal elaborados y presentados a destiempo, lo que se puede deducir que desconocen esta herramienta de gestión. Del mismo concuerdo con las teorías mencionadas por que proponen incorporar conocimiento que sea útil a la entidad con la participación ciudadana y transparencia en la información con finalidad de incluir a los ciudadanos en el manejo de la administración pública.

Por otro lado tenemos la figura 8, se observa que el 81.8% del total reconoce que PAC si es una herramienta de gestión pública, por lo tanto es un buen comienzo a pesar que del total de preguntas destinadas a medir el conocimiento de esta herramienta, aproximadamente el 41% del total han respondido correctamente, esta observación sirve para hacer notar sus debilidades en cuanto al manejo de las herramientas de gestión pública. Y en la figura 9, se observa que el 15.2% del total mencionan que conocen mucho los plazos que sigue la programación y formulación del PAC, este valor coincide con la cantidad de profesionales que tienen grado de maestro y doctor el cual es 15.1% , y el 84.8% mencionan conocer de regular a nada, lo que significa que son más los que no conocen que los que conocen y si esta realidad sigue así la eficiencia de gasto publico bajará perjudicando su PIA del próximo año fiscal y los servicio que la población espera recibir. De tal modo concuerdo con lo mencionado por Vargas (2017), quien llegó a concluir que si es factible la idea de implementar parámetros en donde la programación y ejecución del plan anual de

contrataciones se realice correctamente, ya que en algunas entidades no tienen una directiva que encamine la programación del plan anual de contrataciones. Del mismo modo concuerdo con lo mencionado por Dávila (2016), quien concluyó que para aumentar la calidad del servicio prestado por las distintas áreas de una entidad con las herramientas de gestión, se basa en dos principios, que el servidor público y funcionario deben estar preparados en temas de su competencia; deben aplicar los procedimientos y tiempos establecidos en la norma de acuerdo al caso que esté tratando. Y según la teoría afirmada por el Instituto Peruano de Contrataciones del Estado (2019), nos menciona que en la fase de formulación y programación presupuestaria que corresponde al próximo año fiscal, todas las entidades deben programar sus requerimientos de bienes, servicios y obras en su cuadro de necesidades de tal manera que se pueda cumplir con las actividades y objetivos para dicho año, el cual tienen que estar relacionado al POI, el plan anual de contrataciones que se apruebe debe contener las adquisiciones de bienes, servicios y obras las cuales tienen que estar respaldados en el PIA con independencia en tanto la aplicación de la presente Ley y de su correspondiente fuente de financiamiento y tiene que publicarse en el SEACE y en el portal de la institución; también acogemos lo dicho por Morante (2016), el Plan Anual de Contrataciones es un instrumento de gestión logística el cual sirve para programar, difundir y evaluar las necesidades de bienes, servicios y obras que las instituciones necesitan para lograr sus objetivos. Todas las instituciones que están dentro de la ley de contrataciones del estado, sea el decreto legislativo n° 1017 o la ley n° 30225, están obligados a registrar información de su plan anual de contrataciones, sus procesos de selección, contratos, ejecución y todo lo que requiera ser publicado en el sistema electrónico del estado (SEACE). Del análisis de los resultados comparto la conclusión de Vargas porque reconoce al PAC como una herramienta de gestión y que los trabajadores tienen que ser capacitados en esta, y de igual forma concuerdo con Dávila porque hace referencia que para mejorar los servicios básicos se tiene que seguir los pasos que sigue el PAC, y con respecto a las teorías concuerdo con la del instituto de contrataciones por que afirma que el buen uso del PAC en la elaboración de los requerimientos y su procedimiento va a contribuir a que la formulación del presupuesto sea eficiente y concuerdo con Morante porque califica al PAC como una herramienta de gestión logística, el cual tiene razón por que dentro del proceso que sigue el PAC encontramos al OEC quien se encarga de realizar los procedimientos de selección previos requerimientos de las áreas usuarias.

Con referencia al objetivo específico que persigue identificar el nivel de eficiencia en los procesos de gestión pública vinculados al PAC en la municipalidad de Pimentel, mostramos los resultados obtenidos en la tabla 7 y comentario 3, donde se observa que el 60.6% del total cree que el pueblo tiene una buena aceptación en cuanto a la gestión municipal, el 21.2% lo califica con una excelente aceptación y el 18.2% admite que la aceptación es regular, esto significa que en algunas áreas usuarias los trabajadores no están cumpliendo sus funciones, se observa que más de la mitad de trabajadores creen tener una buena aceptación del pueblo pero hay que recalcar que es la opinión de los trabajadores y que lo que afirman se contradice con lo reflejado en su gasto público a la fecha; Concuero con lo mencionado por Salinas (2017), quien en su investigación relacionó la programación y calidad de gasto, determinando un nivel alto, directo y muy significativo, esto es producto de una correcta programación de las acciones y actividades; también se determinó la relación entre la formulación y calidad de gasto la cual fue alta directa y significativa demostrando que una correcta organización de compras de bienes o servicios determina un eficiente gasto, recalcando que la programación y formulación tienen una relación directa con el gasto público ya que esta última es consecuencia de las dos primeras, esto significa que se debe seguir lo programado en el PAC y cumpliendo las fechas en los requerimientos de bienes servicios y obras; también Concuero con lo mencionado por Soto (2015), cuando llegó a concluir que las áreas usuarias elaboran su plan de necesidades que no está acorde con los tiempos previstos en su directiva interna, a pesar que existe un cronograma de ejecución del plan, el poco interés de respetar el cronograma es que existe libertad para hacer modificaciones al plan anual de contrataciones, la continua rotación de personal en las oficinas operativas complica que todos manejen el mismo lenguaje y sepan que procesos serán convocados; del mismo modo Concuero con Marín, Rivera (2015), quien concluyó que: el modelo de gestión pública en las entidades del estado deberá considerar un conjunto de elementos que garanticen con eficiencia y eficacia el desarrollo de las diferentes formas de desarrollo en el estado, considerándolas como un actor esencial de desarrollo local. Y también relaciono a la teoría establecido por el Sistema de Modernización de la Gestión Pública (2018), cuando menciona que la gestión para resultados es un modelo de gestión aplicado por las entidades públicas porque con ello se puede determinar y tomar decisiones en temas que contribuyen a crear valor público; también concuerdo con lo establecido por García (2019), quien menciona que la eficiencia en la gestión pública es un obligación mas no una opción, los sistemas presupuestarios y de gestión de los diferentes gobiernos forman el instrumento principal para asegurar que los recursos públicos recaudados por la

contribución de los ciudadanos, normalmente por impuestos, se reflejen posteriormente en servicios públicos de calidad y proyectados a mejorar el bienestar del estado, por tanto, se va desarrollando la firme necesidad de realizar un profundo cambio en la gestión y control de los gastos públicos.

Del análisis de los resultados comparto la conclusión de Salinas (2017) porque demuestra en su investigación la relación directa que tiene la programación y formulación con el gasto público lo cual es muy importante porque determinara la eficiencia de la entidad; también concuerdo con Soto (2015) porque menciona que estar rotando al personal en diferentes áreas y en cortos plazos es una mala práctica de gestión porque el personal se siente inseguro de su permanencia en tal área y toma poco interés en aprender y realizar la función que corresponda a tal área , eso hace que la planificación de las adquisiciones no se realicen bien por que el personal nuevo llega con poca experiencia en esa área y mayormente no saben qué requerir poniendo la excusa que el pan anual de contrataciones se puede modificar; también concuerdo con Marín, Rivera (2015), porque establece que todas las entidades públicas son actores de desarrollo social local, por lo tanto, el modelo de gestión está dado por las políticas públicas que rigen el desarrollo de cada sector y que deberán ser formuladas por personal técnico capacitado para garantizar eficiencia en la gestión pública.; también concuerdo con la teoría de la gestión para resultados porque en ella menciona que las entidades deben trabajar con el fin de crear valor público lo que significa que se debe generar un cambio en la citación actual del poblador y a esto se le llama generar impacto a través de los servicios básicos de calidad; también concuerdo con García (2019) porque menciona que las entidades deben se ver la eficiencia de su gestión como una obligación mas no como una opción y esto sí que traerá la aceptación del pueblo por sus gobernantes.

Se observa que en la figura 10, el 30.3%, 39.4 y el 21.2 del total son conscientes y dan a entender que el perfil del personal que trabaja en la municipalidad de Pimentel no está de acuerdo a lo que su función lo requiere, y el 9.1% dice si, lo que se puede concluir que esta cifra representa la formalidad de la entidad, y si queremos lograr la eficiencia como entidad debemos comenzar con preparar al personal en las herramientas de gestión que es lo básico que se debe manejar en todo institución; Concuerdo Pearson (2016), quien llegó a concluir que al minimizar la eficiencia como un valor en la administración pública, estamos ocultando la realidad fundamental de que los administradores públicos, como los administradores privados, tienen recursos escasos y solos pueden producir tanto en un momento dado. Los

problemas de producción son tan importantes en la administración pública como en la administración privada. Una mayor producción en el gobierno requiere una mayor eficiencia y eso se consigue con el conocimiento; del mismo modo Concuero con Pliscoff (2017), quien concluyó que es relevante que los gobiernos tomen en cuenta una política pública relacionada a la ética y se les aplique a los funcionarios públicos. La capacitación consta de inducción y reforzamiento de todos los funcionarios públicos en las materias de la ética pública. Además se debe actualizar periódicamente las normas y procedimientos con la intención de evitar conductas antiéticas de quienes ejercen la función pública; también Concuero con Santisteban (2018), quien llegó a concluir que en la Municipalidad de Lambayeque, el Control Interno de su administración es superficial y carece de interés. La explicación es que la mayoría de los componentes analizados funcionan de manera inadecuada. Perjudicando los efectos de las actividades que, si se realizan, en el accionar de todo el proceso de control. Es decir, en la municipalidad local de los cinco componentes funcionan dos, uno que es el del ambiente y el otro que es el que planifica las actividades pero que no actúa en evaluar riesgos, no informa ni comunica, ni tampoco supervisa, le quitan a todo el sistema de control, la posibilidad de influir; también Concuero con Arteaga, Saavedra (2018), quienes concluyeron que se debe hacer una reingeniería en la forma actual de hacer las cosas, la gestión administrativa actual liderada por el alcalde y apoyada por los regidores de la municipalidad. Realizar una mirada interna en la gestión por procesos, la planificación con soporte en la tecnología de la información y a así los servicios públicos lleguen al poblador. Y en cuanto a las teorías que refuerzan el análisis concuerdo con Rodríguez y Marceliano (2015), quienes mencionan que la gestión pública debe responder al ¿cómo hacer?, en esta faceta se concreta el interés del estado por conseguir los objetivos y metas de sus políticas públicas nacionales, sectoriales, regionales y locales; también concuerdo con Ingrams (2018), quien propone su modelo de gestión del desempeño de gobierno abierto en función a la transparencia de los resultados, en donde indica que el desempeño se mide de tres maneras diferentes para obtener un concepto amplio de éxito organizacional y para probar las diferencias entre estas. Las tres formas son: (1) progreso de las iniciativas de OG en el cronograma de reuniones, (2) el potencial de la iniciativa para crear impactos valiosos, y (3) efectividad, que es una combinación de “(1)” y “(2)” Midiendo iniciativas que tienen potencial para crear impactos valiosos. Los impactos de las iniciativas son una parte vital del desempeño. Sin embargo, la evaluación del desempeño debe ir más allá de los impactos para abordar la capacidad de los administradores de cumplir con lo que dicen que harán, la efectividad del programa está fuertemente determinada tanto por la

capacidad de los administradores para implementar las metas (cumplimiento del progreso), como para controlar sus resultados (impactos). Por lo tanto, tiene sentido proporcionar una medida del desempeño de las iniciativas de transparencia, tanto en términos de cuán buenos se esperan que sean los resultados como de cuán exitosos han sido los administradores para cumplir con el cronograma de implementación. Del análisis de resultados de mi investigación concuerdo con Pearson porque propone que en la administración pública, la eficiencia se debe de ver como una meta a alcanzar y orientar todas las herramientas de gestión a lograrlo, el gran problema es que tenemos escasos recursos y eso es un problema a vencer en función a la meta de ser eficiente; también concuerdo con Pliscoff porque menciona que para que una gestión pública esté orientada a la eficiencia, debe tener muy presente el código de ética de la función pública para encaminar a los empleados públicos actuar con probidad conforme a la Ley durante el desempeño de su función, y si aun así incumplen aplicarles la acción legal correspondiente; también concuerdo con Santisteban porque menciona que el Control Interno y supervisión de los actos administrativos parte desde el titular el cual debe estar capacitado para determinar dónde y cuándo una gestión se está deteniendo e intervenir dando soluciones rápidas y coherentes, esta acción del titular de solucionar los problemas de manera rápida y oportuna es cualidad de un líder lo que en la actualidad hace mucha falta; también Concuerdo con Arteaga y Saavedra porque menciona que el objetivo de las contrataciones es la satisfacción de las necesidades del pueblo y esto se lograra cuando el titular de una entidad pública, coordine con su equipo técnico la planificación orientada a la gestión por procesos; referente a las teorías también concuerdo con Rodríguez y Marceliano (2015), porque hacen una mirada al cumplimiento de las políticas públicas nacionales, sectoriales, regionales y locales y cumplir con sus directivas que emiten generando conocimiento en sus trabajadores; también concuerdo con Ingrams porque menciona que se puede formar un modelo conceptual de medición del desempeño en gobierno abierto, donde los factores de gestión del desempeño (coordinación estratégica, mensurabilidad, hitos y objetivos claros) operan a través de los subsistemas organizacionales de transparencia que son , gobierno electrónico, participación pública y colaboración. Estos factores y los subsistemas comprenden la "caja negra" de la gestión, la capacidad de transparencia que respalda el desempeño de las iniciativas de transparencia.

V. CONCLUSIONES

1. El 81.8% de los trabajadores si considera al Plan Anual de Contrataciones como una herramienta de gestión pública que contribuye a lograr la eficiencia en la

municipalidad y el 66.7% del total afirma que los resultados mejorarían si recibieran capacitaciones en cuanto al uso de las herramientas de gestión pública, y que estas capacitaciones se deben dar a los trabajadores de la municipalidad, al poblador común y áreas específicas buscando la articulación de funciones.

2. El 41.2% del total de los encuestados conocen sobre los pasos que sigue el Plan Anual de Contrataciones, analizando la aplicación u operabilidad de los mismos el 84% desconocen lo citado, mostrando mayor dificultad en la etapa de elaboración de las especificaciones técnicas y términos de referencia así lo expresa el 78%.
3. En cuanto al nivel de cumplimiento de los procesos programados sólo el 45% han sido convocados lo que guarda relación con el porcentaje de gasto público de la entidad a setiembre del 2019 que fue de 45%.
4. El nivel de eficiencia en los procesos de gestión pública vinculaos al plan anual de contrataciones es deficiente ya que en el 2019 el 46% de las áreas usurarias solo han hecho menos de cinco requerimientos, lo que refleja claramente el 55% de gasto público con que cierra el año fiscal esta entidad.
5. Frente a la problemática diagnosticada en nuestra población de estudio, donde se evidencio un bajo nivel de conocimiento sobre el uso del Plan Anual de Contrataciones y su contribución a la eficiente Gestión Pública, se propone un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel, y estará dirigido a todos los trabajadores por un periodo de dos meses.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de la municipalidad debe tomar en cuenta que la gran mayoría si considera al plan anual de contrataciones como una herramienta de gestión pero que a la vez no

conocen su correcto uso y es acá donde se debe trabajar en futuras capacitaciones analizando la relación municipalidad, poblador común y los resultados que conllevaría que ambos sepan en que momento presentar sus requerimientos y su respectivo seguimiento.

2. El director de recursos humanos debe dar seguimiento a este grupo de personas que han respondido correctamente y determinar si el cargo en el que laboran es el adecuado para desarrollar todo su conocimiento en bien de la municipalidad
3. Al director del OEC debe determinar los procesos que no han sido convocados y analizar cuál fue el motivo para retroalimentar el proceso y garantizar el gasto público.
4. Al director de recursos humanos debe evaluar las deficiencias y clima laboral en las áreas usuarias, ya que el progreso de una entidad parte desde allí, y a los servidores públicos deben tener conocimiento del manual de organizaciones y funciones para saber lo que le compete requerir como área usuaria y que esta acción se refleje en el gasto publico
5. Al gerente general debe Aplicar el plan de capacitaciones establecido respetando su contenido y luego hacer una comparación del antes y el después, de tal manera que se genere conocimiento en beneficio de la municipalidad de Pimentel.

VII. PROPUESTA

DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL CORRECTO USO DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES PARA MEJORAR LA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL

1. Introducción

Con el fin de enmarcarnos en la modernización de la gestión pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, lo cual es necesario articular los conocimientos de los diferentes sistemas administrativos en un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la municipalidad distrital de Pimentel. Este plan tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, actividades y programas que contribuyan a generar conocimiento en los servidores públicos y en el poblador común.

Es necesario que la entidad reconozca la importancia de contar con trabajadores capacitados en las funciones que desempeñan, la cual está enmarcada en la Ley de Modernización de la Gestión del Estado, considerando que la capacitación es una inversión para reducir la diferencia entre el desempeño actual y el deseado para contribuir al logro de los objetivos de la entidad.

2. Objetivo General

Diseño de un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

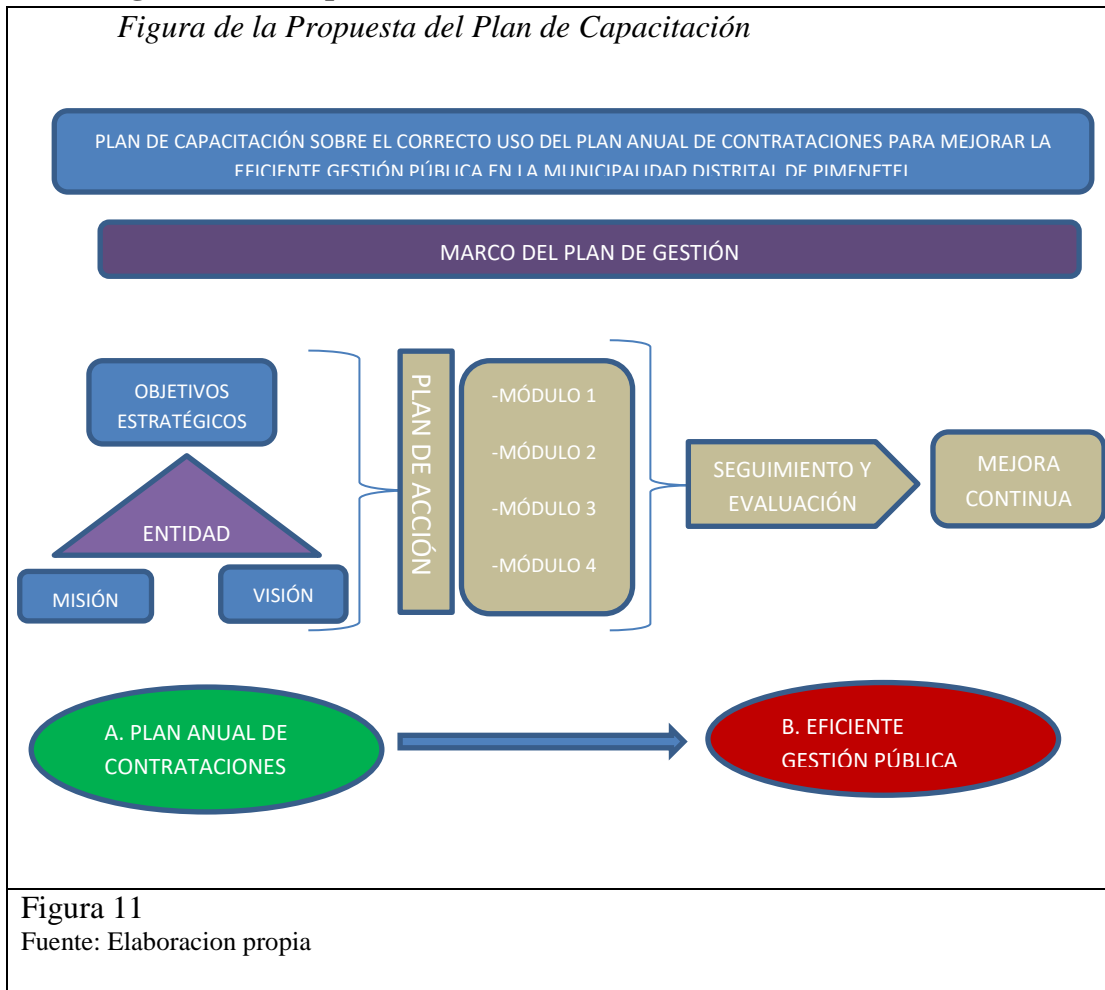
3. Objetivos Específicos

- ✓ Diseñar el plan de capacitación
- ✓ Determinar las características del capacitador
- ✓ Determinar los costos de la capacitación
- ✓ Definir las técnicas de capacitación
- ✓ Diseñar la guía de ejecución de la capacitación
- ✓ Diseñar la guía de evaluación de la capacitación
- ✓ Determinar el aprendizaje

En ese sentido esta investigación propone un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación, los cuales toman

como referencia la misión, visión y los objetivos estratégicos institucionales. Las actividades de capacitación planificadas para este plan están orientadas a potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades de los servidores públicos, que permitan mejorar su desempeño para así contribuir al logro de las metas establecidas.

4. Figura de la Propuesta



REFERENCIAS

- Arteaga, R y Saavedra, O. (2018). *Modelo de gestión por procesos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz en la provincia de Chiclayo del departamento de Lambayeque – Perú* (Tesis de maestría). Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Becerra, D. (2017). La eficiencia en la gestión de los recursos del sector público: una reflexión multidisciplinaria. *Revista de economía crítica* n° 23. Recuperado de: http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/Revista_Economica_Critica_23.pdf
- Borja, M. (2016). *Metodología de la investigación científica para ingenieros*. Recuperado de: https://www.academia.edu/33692697/Metodolog%C3%ADa_de_Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica_para_ingenier%C3%ADa_Civil
- Brunet, M. y Aubry, M. (2016). *The three dimensions of a governance framework for major public projects*. Recuperado de: <https://fenix.tecnico.ulisboa.pt/downloadFile/563568428747874/T4%20The%20three%20dimensions%20of%20a%20governance%20framework%20for%20major%20public%20projects.pdf>
- Casilla, L. (2017). *Presupuesto, trabajando por un futuro con servicios públicos de calidad. Consolidado de las reformas del presupuesto público-La responsabilidad y la prudencia fiscal*. Ministerio de Economía y Finanzas. Perú
- Castro, W. (2014). *Plan anual de contrataciones*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/jkerlimilianc5/plan-anual-de-contrataciones>
- Dávila, J. (2016). *Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la sub gerencia de obras públicas y convenios de la municipalidad provincial de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú

Echevarría, C. (2016). *Indicadores de gestión*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos108/curso-gestion-financiera-y-publica-clase-4-indicadores-gestion/curso-gestion-financiera-y-publica-clase-4-indicadores-gestion3.shtml>

García, A. (2019), *Reflexiones de un interventor sobre gasto público, presupuesto y contratación*. España. Recuperado <https://reflexionesdeuninterventor.wordpress.com/2019/04/23/eficacia-si-pero-con-eficiencia-la-eficiencia-no-es-una-opcion-es-una-obligacion-6-propuestas-para-ser-mas-eficientes/>

Instituto Peruano de Contrataciones del Estado. (2019). *Tuo de la ley de contrataciones del estado y su reglamento*. Perú.

Ingrams, A. (2018). *Transparency for Results: Testing a Model of Performance Management in Open Government Initiatives*. School of Politics and Public Administration, Tilburg University, Tilburg, the Netherlands. Holanda Recuperado de: file:///C:/Users/toshiba/Downloads/20_9_2019_Transparen.pdf para teoriasss en ingles

Islam, N., Bingxin, Y., Sultana, A., Shafiullah, A., (2017). Problems and challenges of public administration in Bangladesh: pathway to sustainable development. *International Journal of Public Administration and Policy Research*. National University, Gazipur, Bangladesh. Recuperado de: <file:///C:/Users/toshiba/Downloads/ProblemsandchallengesofpublicadministrationinBangladesh-pathwaytosustainabledevelopment.pdf>

Kazeem L. (2015). Theories of public administration: an anthology of essays. *International journal of politics and good governance*. Recuperado de: https://www.academia.edu/29109982/THEORIES_OF_PUBLIC_ADMINISTRATI ON_AN_ANTHOLOGY_OF_ESSAYS

Khomotso, M. y Chendedzai, M. (2019). Modelling the link between supply chain risk, flexibility and performance in the public sector. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. Recuperado de: http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2222-34362019000100008

Lenardón, F. (2017). *Eficiencia y transparencia en la gestión pública*. Consejo profesional de ciencias económicas de entre ríos, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://archivo.consejo.org.ar/congresos/material/12publico/2.1.pdf>

Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Marín de León, I. y Rivera, C. (2015). La gestión pública y el desarrollo del sector cooperativo en Cuba. *Revista Cooperativismo y Desarrollo Vol. 3, No. 2*. Recuperado de: [file:///C:/Users/toshiba/Downloads/Dialnet-LaGestionPublicaYElDesarrolloDelSectorCooperativoE-5233960%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/toshiba/Downloads/Dialnet-LaGestionPublicaYElDesarrolloDelSectorCooperativoE-5233960%20(1).pdf)

Marume, S., Jubenkanda, R., Namusi, C., Madziyire, N. (2016), Theories and Theory of Public Administration. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/fbae/2cd3ac3504779d7edfa4cc12e54dd8db5541.pdf?_ga=2.253750607.798410150.1569004062-957477076.1569004062

MEF (2016), *Programación multianual y Formulación anual del presupuesto para programas presupuestales con articulación territorial*. Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/prog_presupuestal/guia_prog_multianual.pdf

Minaya, M. (2017). *Gestión pública y burocracia: ¿Problema de nunca acabar?* Recuperado de: <http://stakeholders.com.pe/informes/gestion-publica-y-burocracia-problema-de-nunca-acabar/>

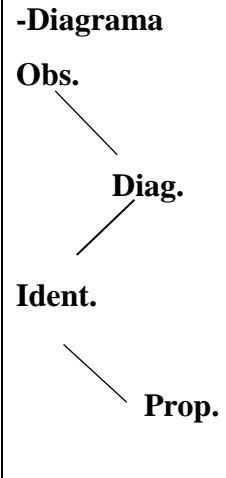
- Muñoz, R. (2015). *La planificación y aplicación presupuestaria y su incidencia para la contratación pública*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10023/1/TESIS%20MAESTRIA%20ING.%20RENE%20MU%C3%91OZ.pdf>
- Morante, L. (2016). *Nueva ley y reglamento de las contrataciones del estado*. Primera Edición, Instituto Pacifico, Perú.
- Ocex Toronto. (2015). Contrataciones públicas en Canadá. Recuperado de: https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/oficinas_comerciales/informacionInteres/Manual_Contrataciones_Publicas_enCanada.pdf
- Palomino, I. (2019). *El plan anual de contrataciones y la eficiencia en las adquisiciones y contrataciones, de la unidad de gestión educativa local n° 02 la esperanza 2015 – 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31281/palomino_zi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pearson, J. (2016). La eficiencia como valor primario en la administración pública. *Patimes*. Recuperado de: <https://patimes.org/efficiency-primary-public-administration/>
- Pliscoff, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. *Revista de ciencias sociales convergencia*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-conver-24-73-00141-en.pdf>
- Ramos, G. (2018). *La fase de programación y su impacto en la ejecución del plan anual de contrataciones en la municipalidad provincial de puno periodo 2016* (Tesis de maestría). Universidad nacional san Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6339/COSraapg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- D. S. N° 123-2018-PCM (2018), *Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública*. Publicado en el diario oficial el Peruano. Recuperado de: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Rodrigo, F. y Marceliano, A. (2015). *Gestión Pública*. Huaraz, Perú. Recuperado de: <http://mountain.pe/recursos/attachments/article/163/38.%20Manual%20de%20gesti%C3%B3n%20publica.pdf>
- Rivera, S. (2015). *El plan anual de contrataciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales de la “empresa pública municipal de gestión integral de desechos sólidos del cantón Ambato*. Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18532/1/T3159i.pdf>
- Salinas, B. (2017). *Presupuesto por resultados y calidad del gasto de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12035/salinas_vb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, H (2015). ¿Será posible modernizar la gestión pública? *Conexionessan*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/03/17/sera-posible-modernizar-gestion-publica/>
- Santisteban, L. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las municipalidades del Perú: *caso municipalidad provincial de Lambayeque – 2017*. Universidad Católica los Ángeles, Chimbote, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8726/CONTROL_INTERNO_NORMAS_DE_CONTROL_INTERNO_SANTISTEBAN_GRANADOS_LILIANA_GASDELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sarr, B. (2015). *Assessing public sector performance in developing countries: four essays on public financial management and public service delivery.*— 2017. Recuperado de: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01168592/document>
- Servir (2018). *Manual de gestión del rendimiento.* Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2018/Res257-2018-SERVIR-PE.pdf>
- Soto, L. (2015). *La gestión administrativa y el plan anual de contrataciones en la empresa eléctrica Riobamba s.a.* (Tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22968/1/T3429M.pdf>
- Vargas, L. (2017). *La programación y su influencia en la ejecución del plan anual de contrataciones de la empresa de generación eléctrica san gabán s.a., periodo 2015.* Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4527/Vargas_Ortega_Lourdes_Marlene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yafac, D. (2019). *Propuesta de mejora del proceso de contratación de bienes y servicios a cargo de la unidad de abastecimientos del proyecto especial olmos tinajones.* Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1694/TL_YafacRiscoDora.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Título	Problema	Hipótesis	Objetivos	Técnicas e instrumentos	Población y muestra	Tipo y diseño
El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel	¿Cómo el plan anual de contrataciones se constituye en una herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel	Hi: El plan anual de contrataciones se constituye en una herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel Ho: El plan anual de contrataciones no se constituye en una herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad	Objetivo general Analizar la contribución del plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente de gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel.	- Observación/ análisis documental -Encuesta/ Cuestionario	Población: Total 32 Trabajadores pertenecientes a la gerencia de planificación y presupuesto y gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Pimentel. Muestra: por ser de tipo finita coincide con la población	- Enfoque: cuantitativo - Diseño no experimental -Tipo Transversal-Descriptivo-proyectivo
			Objetivos Específicos -.Determinar el grado de conocimiento que tienen los funcionarios públicos, servidores públicos, respecto al plan anual de contrataciones en la Municipalidad Distrital de Pimentel.			-Diagrama 

		Distrital Pimentel	de	<p>-.Determinar el nivel de cumplimiento de las contrataciones programadas en el plan anual de contrataciones en la Municipalidad Distrital de Pimentel.</p> <p>-.Identificar el nivel de eficiencia en los procesos de gestión Pública vinculados al PAC en la Municipalidad Distrital de Pimentel.</p> <p>-.Diseñar un plan de capacitación sobre PAC para mejorar la eficiencia en la gestión pública en Municipalidad Distrital de Pimentel.</p>			
--	--	-----------------------	----	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propio

7. ¿Qué herramienta o instrumento de gestión pública conoce?

- a) Ley Orgánica de Municipalidades
- b) ROF, MOF, CAP, PAC, TUPA, PEI, POI.
- c) Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado
- d) Todas las anteriores.

PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES

A) PROGRAMAR

1. Del PEI y POI respectivamente se desprende las:

- a. Actividades*
- b. Acciones*
- c. Actividades y acciones*
- d. Acciones y actividades*

2. Lo establecido en el PEI consecuentemente debe aterrizar en el:

- a. PIA*
- b. PIM*
- c. POI*
- d. N.A.*

3. Las áreas usuarias elaboran sus requerimientos de:

- a. Bienes*
- b. Servicios*
- c. Bienes y servicios*
- d. Bienes, servicios y obras*

4. ¿El OEC emite formatos o directivas para la elaboración de los requerimientos y su presentación?

- a. Nunca*
- b. A veces*
- c. Siempre*
- d. Por mucha insistencia*

5. ¿Programa usted sus requerimientos en el tiempo oportuno?

- a. Si*
- b. No*
- c. A veces*
- d. Se puede modificar*

6. ¿Quién valoriza y consolida el cuadro de necesidades?

- a. Área usuaria*
- b. Gerente*
- c. OEC*
- d. Presupuesto*

7. ¿Qué áreas realizan los últimos ajustes al cuadro de necesidades?

- a. Área usuaria*
- b. OEC*
- c. Presupuesto*
- d. a y b*
- e. b y c*

8. Según el PAC, la entidad revisa su presupuesto que ellos mismos lo han elaborado hasta el último día del mes de:

- a. Abril*
- b. Mayo*
- c. Junio*
- d. Julio*

9. ¿Qué documentos de gestión se inicia a formular en el mes de julio según el PAC?

- a. PIM*
- b. PAC*
- c. POI*
- d. PEI*

10. ¿Quién aprueba el proyecto de ley del presupuesto?

- a. Alcalde b. Gerente c. Congreso d. PCM*

11. ¿Hasta qué fecha tiene que estar aprobado el proyecto de ley de presupuesto?

- a. 15 de agosto b. 15 de julio c. 30 de agosto d. 30 de junio*

B) DIFUNDIR

12. ¿Quién realiza la difusión del PAC en el SEACE?

- a. El gerente b. Recursos humanos c. OEC d. Planeamiento*

13. Considera usted que se debería fomentar la importancia del uso del plan anual de contrataciones en:

- a. Los trabajadores de la municipalidad b. El poblador común c. Áreas específicas d. Todos*

14. ¿El Titular de la Entidad supervisa la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?

- a. Si b. No c. No se d. A veces*

15. ¿Los procesos programados por su área fueron convocados?

- a. Si b. No c. No se d. Algunos*

16. ¿Sabe si el PAC está publicado en portal del SEACE?

- a. Si b. No c. No se d. Creo que si*

17. ¿A los cuántos días de aprobarse el PAC debe publicarse en el SEACE?

- a. 3 b. 4 c. 5 d. 6*

18. ¿En qué aplicativo del MEF puedes ver el avance de gasto público?

- a. SEACE b. Consulta amigable c. Transparencia d. Servir*

19. ¿El OEC realiza el seguimiento respectivo sobre las actividades designadas en el Plan Anual de Contrataciones?

- a. Si* *b. No* *c. No se* *d. A veces*

C) EVALUAR

20. ¿Cuántos requerimientos hizo tu área al inicio del año 2019?

21. ¿Quién se encarga de la elaboración del PAC?

- a. Área usuaria* *b. Gerente* *c. OEC* *d. Presupuesto*

22. ¿Considera usted Que el PAC es una herramienta de gestión pública?

- a. Si* *b. No* *c. No se* *d. A veces*

23. ¿Crees que tu área usuaria tiene problemas en elaborar las especificaciones técnicas y/o términos de referencia para sus requerimientos?

- a. Si* *b. No* *c. No se* *d. A veces*

24. ¿En qué medida conoces los plazos que sigue la programación y formulación del PAC?

- a. Nada* *b. Poco* *c. Regular* *d. Mucho*

25. ¿Crees que el gasto público de la Municipalidad Distrital de Pimentel en el año 2018, ha sido eficiente?, escribe de cuánto fue:.....

- a. Si* *b. No* *c. Poco eficiente* *d. Muy eficiente*

26. ¿Qué sistemas se articulan en el plan anual de contrataciones?

- a. Planeamiento* *b. Abastecimiento* *c. Presupuesto* *d. a y b* *e. Todas*

27. ¿Cómo calificas el gasto público de la Municipalidad Distrital de Pimentel a setiembre del año 2019?

- a. Buena* *b. Regular* *c. Malo* *d. Muy malo*

28. ¿Qué documentos de gestión se deben aprobar al finalizar el año según el PAC?

- a. PIA b. POI c. PAC d. Todos

EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA

A) EFICIENCIA

29. Está conforme con el tiempo empleado para dar respuesta a un trámite y/o servicio requerido a su despacho. ¿Cómo califica su atención?

- a. Excelente b. Bueno c. Regular d. Deficiente

30. ¿Cómo autocalifica usted el nivel de satisfacción del administrado en cuanto a la calidad de servicio que presta el área?

- a. Excelente b. Bueno c. Regular d. Deficiente

31. ¿Conoce ampliamente las herramientas de gestión manejadas en la administración pública?

- a. Si b. No c. Un poco d. Mucho

32. ¿Cuál es la herramienta de gestión más utilizada por su área para que sus requerimientos se ejecuten?

- a) Ley Orgánica de Municipalidades
b) ROF, MOF, CAP, PAP, TUPA, PEI, POI.
c) Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado
d) Todas las anteriores

B) LEGITIMIDAD

33. ¿Cómo calificas la aceptación del pueblo en cuanto a la gestión municipal?

- a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Deficiente

34. ¿Cumple con las normas, directivas y leyes que rigen las funciones de su área?

- a) Si b) No c) A veces d) Siempre e) Nunca

C) RESPONSABILIDAD

35. Si los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pimentel fueran capacitados en cuanto al uso de las herramientas de gestión, ¿los resultados mejorarían?

- a) Si b) No c) No se e) Lo requerido

36. ¿Los perfiles de los servidores y personal que tiene a su cargo están de acuerdo al CAP?

- a) Si b) No c) No se d) Algunos e) Lo requerido

Validación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: DR. PÉREZ AURELIO
 1.2. Grado académico que ostenta: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
 1.3. Institución donde trabaja: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - F.I.U.A. CHICLAYO
 1.4. Experiencia laboral (años): 15 AÑOS
 1.5. Título de la tesis: EL PLAN ANUAL DE CORRECCIONES COMO HERRAMIENTA PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIKENTEL
 1.6. Nombre del autor de la tesis: JAIKE RICARDO ALEJANDRÍA GARCÍA
 1.7. Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X
6. INTERCONEXIÓN	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación.																					X
TOTAL																						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

HECHAS LAS CORRECCIONES PUEDE SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de octubre del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16545294



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: YOYLA CORTEZ HUGO HILTON
 1.2. Grado académico que ostenta : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 1.3. Institución donde trabaja : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.4. Experiencia laboral (años) : 16 AÑOS
 1.5. Título de la tesis : EL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES COMO HERRAMIENTA PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL
 1.6. Nombre del autor de la tesis : JAI ME RICARDO ALEJANDRÍA GARRÍA
 1.7. Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (s) con lenguaje apropiado.																					8
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					8
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					8
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					8
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					8
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (s) para mejorar la gestión educativa.																					8
7. CONSISTENCIA	Basado (s) en aspectos teóricos científicos.																					8
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					8
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					8
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (s) para la investigación																					8
TOTAL																						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

PUEDA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de octubre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO

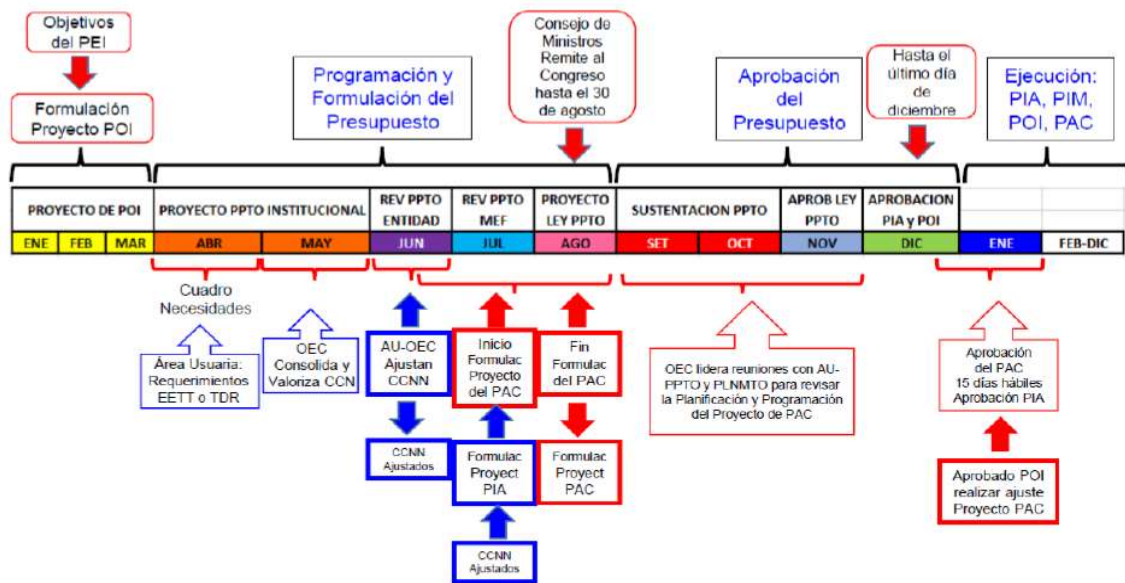
DNI: 16408554

Aplicación del instrumento de evaluación



APLICANDO LAS ENCUESTAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL

Representación de la articulación de los Sistemas de Planeamiento, Abastecimiento y Presupuesto



Fuente: Curso de Gestión de proyectos de Inversión en el marco del Invierte Pe. ,Prof. Anthony Moreno Reaño, Pontificia Universidad Católica del Perú, Año 2018

Consulta amigable del MEF

Transparencia Económica

Consulta Amigable
Consulta de Ejecución del Gasto

Fecha: 10 de diciembre del 2019

Activar | Desactivar | Reportes | Descargas

Año: 2019 | Activar/Proyectos

¿Qué se gasta?	¿En qué se gasta?	¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?	¿Cuándo se hizo el gasto?			
		Fuente	Rúbrica			Departamento	Timestre	Mes	
TOTAL		160.074.407.244	388.276.031.529	168.747.477.935	156.821.487.875	146.506.034.503	141.161.893.080	138.370.808.204	74.6
Mor de Sistema 01 GOBIERNOS LOCALES		19.938.851.181	34.748.504.585	38.177.002.130	24.907.683.630	22.952.582.408	21.321.116.669	20.447.705.806	91.4
Sistema 06000 01 MUNICIPALIDADES		19.938.851.181	34.741.717.749	38.175.428.903	24.895.588.043	22.950.467.199	21.319.074.030	20.445.760.108	91.4
Departamento 14 LA Libertad		443.585.548	770.809.429	675.574.999	584.295.905	531.017.211	474.875.031	483.058.473	91.6
Provincia 1401 CHICLAYO		246.272.763	429.347.559	372.718.426	335.168.908	298.016.699	289.019.266	283.195.810	98.3

Municipalidad	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Desembolso	Gasto	
140101-301212 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO	117.771.216	143.374.439	123.548.816	114.924.158	105.977.031	109.913.026	86.588.226	70.4
140102-301213 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGUYAPE	3.556.628	13.716.481	11.364.239	10.932.270	10.233.603	10.215.164	10.195.915	74.5
140103-301214 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN	7.388.628	17.471.189	17.027.120	16.683.161	16.329.803	16.294.584	16.254.388	93.2
140104-301215 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO	3.932.038	3.628.269	2.929.994	1.172.746	1.123.218	1.111.787	1.095.442	39.7
140105-301216 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ	28.112.147	49.303.681	43.908.966	42.367.778	40.830.061	39.620.989	39.014.477	87.0
140106-301217 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA	16.655.916	25.708.981	20.867.816	18.484.577	14.163.908	12.806.702	11.905.736	49.0
140107-301218 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA GUANAS	11.591.638	15.714.160	14.908.288	14.687.223	11.989.889	11.965.987	10.913.583	70.4
140108-301219 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFU	5.156.414	10.948.669	9.981.827	9.534.943	9.267.415	7.838.818	7.642.515	71.6
140109-301220 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA ARICA	843.365	2.258.686	1.204.116	1.122.292	1.193.904	1.952.699	984.322	46.7
140110-301221 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OYOTUN	2.281.174	15.115.384	14.061.721	14.113.303	9.840.538	9.774.082	9.622.582	84.7
140111-301222 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PISCO	1.770.069	8.965.093	7.658.730	7.481.337	7.321.689	7.106.469	7.038.762	88.1
140112-301223 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL	13.836.089	20.336.521	15.475.840	11.443.308	10.886.586	10.886.941	10.821.626	92.0

DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL CORRECTO USO DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES PARA MEJORAR LA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL.



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo general
3. Objetivos específicos
4. Marco legal
5. Institución
 - 5.1. Misión
 - 5.2. Visión
 - 5.3. Objetivos estratégicos
6. Estructura orgánica
7. Número de servidores civiles que conforma la entidad
8. Contenido de la capacitación
 - 8.1. Plan de la capacitación
 - 8.2. Características del capacitador
 - 8.3. Costos de la capacitación
 - 8.4. Definición de las técnicas de capacitación
 - 8.5. Diseño de la guía de ejecución de la capacitación
 - 8.6. Diseño de la guía de evaluación de la capacitación
 - 8.7. aprendizaje

1. Introducción

Con el fin de enmarcarnos en la modernización de la gestión pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, lo cual es necesario articular los conocimientos de los diferentes sistemas administrativos en un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la municipalidad distrital de Pimentel. Este plan tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, actividades y programas que contribuyan a generar conocimiento en los servidores públicos y en el poblador común.

Es necesario que la entidad reconozca la importancia de contar con trabajadores capacitados en las funciones que desempeñan, la cual está enmarcada en la Ley de Modernización de la Gestión del Estado, considerando que la capacitación es una inversión para reducir la diferencia entre el desempeño actual y el deseado para contribuir al logro de los objetivos de la entidad.

2. Objetivo General

Diseño de un plan de capacitación sobre el correcto uso del plan anual de contrataciones para mejorar la eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

3. Objetivos Específicos

- ✓ Diseñar el plan de capacitación
- ✓ Determinar las características del capacitador
- ✓ Determinar los costos de la capacitación
- ✓ Definir las técnicas de capacitación
- ✓ Diseñar la guía de ejecución de la capacitación
- ✓ Diseñar la guía de evaluación de la capacitación
- ✓ Determinar el aprendizaje

4. Marco Legal

- ✓ Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- ✓ Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

- ✓ Ordenanza Municipal N° 015-2019-MDP/A, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Pimentel.
- ✓ Plan Estratégico Institucional 2018-2020 de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

5. Institución

La Municipalidad Distrital de Pimentel, es un organismo técnico administrativo especializado y está adscrita a la ley orgánica de municipalidades, el cual articula todos sus planes con la municipalidad de la provincia de Chiclayo y con los planes sectoriales y nacionales; Cuenta con un total de 420 servidores públicos y tiene como principal función ejecutar acciones de para el desarrollo del distrito de Pimentel.

5.1.Misión:

La Municipalidad distrital de Pimentel es el órgano de gobierno local que promueve la adecuada prestación de los servicios públicos locales, mediante el uso racional de los recursos que dispone, con el apoyo y participación activa de la población organizada en la planificación del desarrollo para lograr el bienestar de la comunidad y del desarrollo de la ciudad.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020 de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

5.2.Visión:

Brindar la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo local, con participación plena y organizada de la población, que se constituyen en los actores sociales que intervienen, apoyan, coordinan y fiscalizan la gestión municipal, basándonos en una gestión transparente, con eficacia empresarial y sensibilidad social, sosteniéndonos para ello en los tres ejes temáticos: Eje de desarrollo del capital humano, Eje de desarrollo del capital económico y Eje de desarrollo articulación vial."

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020 de la Municipalidad Distrital de Pimentel

5.3. Objetivos Estratégicos:

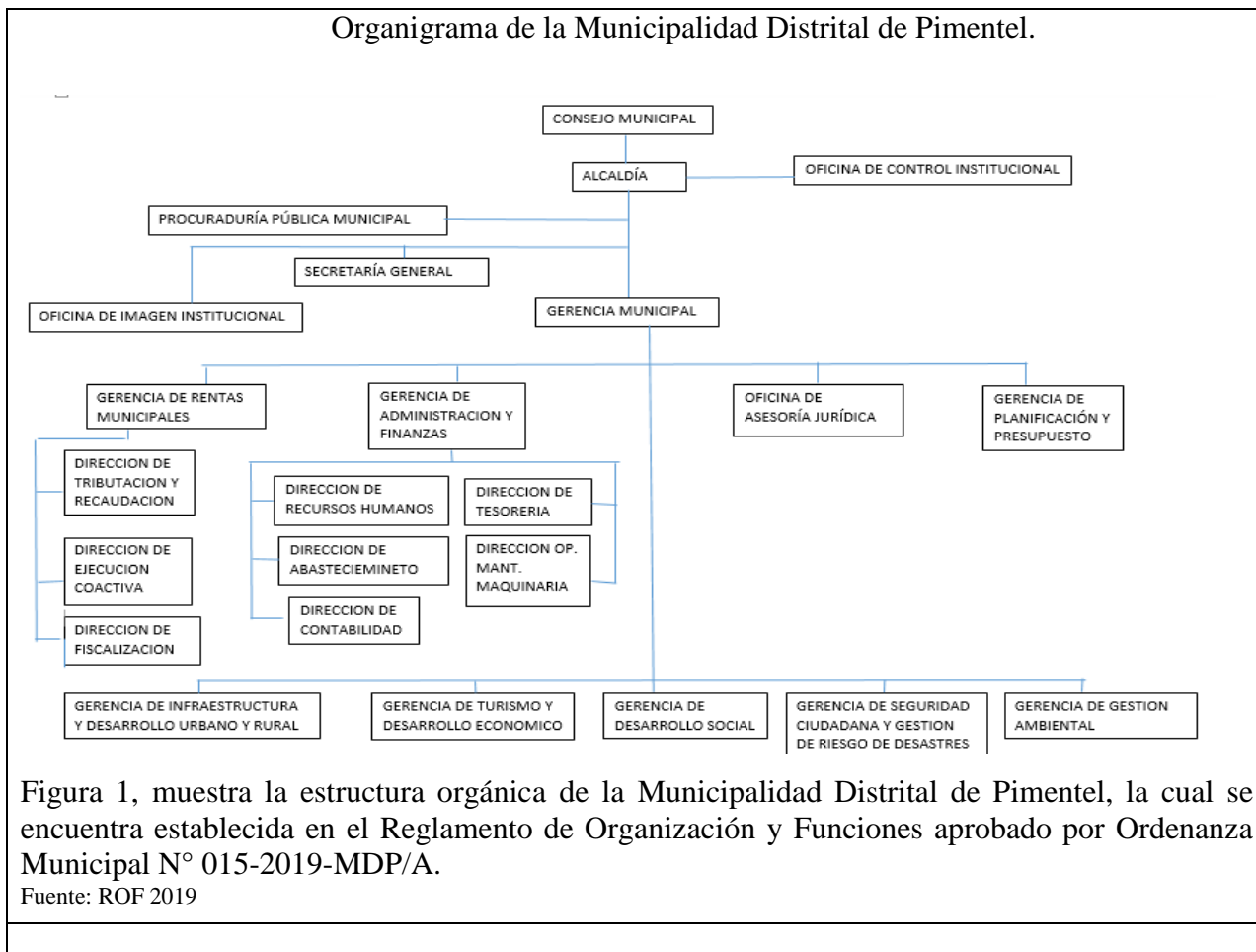
Están vinculado a los planes regionales y nacionales y sirven para Fortalecer la institucionalidad de la entidad a través de capacitaciones continuas para lograr una eficiente gestión pública.

- Promoción de la inversión
- Provisión de servicios públicos
- Gestión pública moderna
- Institucionalidad y gobernabilidad democrática

Acciones estratégicas:

1. Diseño e implementación de la gestión institucional por procesos.
2. Fortalecimiento de las competencias del personal en el marco de la gestión por resultados.
3. Generación de alianzas estratégicas con empresas que brinden capacitaciones en gestión pública.
4. Modernización de la infraestructura y equipamiento para la operatividad y el funcionamiento institucional.
5. Desarrollo de un sistema de información para la toma de decisiones.
6. Articulación de las áreas usuarias con las demás municipalidades

6. Estructura Orgánica



7. Número de servidores civiles que conforman la Entidad

Tabla 1

Total de los Servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

CAS	100
D.L. 728	214
REPOSICIÓN	60
NOMBRADOS	46
TOTAL	420

Fuente: Elaboración propia

8. Contenido de la Capacitación

TEMARIO:

MÓDULO I: ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA

- Los 11 sistemas administrativos
- Modernización de la gestión pública

MÓDULO II: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

- Plan estratégico institucional
- Plan operativo institucional
- Plan anual de contrataciones

MÓDULO III: PROGRAMACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO

- Funciones de la áreas usuarias
- Funciones del Órgano Encargado de la Contrataciones
- Formulación de los requerimientos
- En qué momento presentar los requerimientos
- Certificación presupuestal, comprometido, devengado, girado o pagado

MÓDULO IV: APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO

- Fuentes de financiamiento
- Documentos de gestión aprobados
- Ejecución de los planes aprobados

8.1. Plan de la capacitación

Tabla 2

PLAN DE LA CAPACITACIÓN SOBRE EL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES						
Tema - Capacitación	Objetivo	Fecha estimada	Metodología	Duración	Lugar	Responsable
MODULO I ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Conocer los aspectos generales de las contrataciones públicas	Enero – 2020	Conferencia	3 horas (1 día)	Auditorio de la municip alidad	Jefe de Recursos Humanos/ Capacitador
MODULO II PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Lograr una mejor planificación en contrataciones a través del conocimiento	Enero – 2020	Conferencia, Talleres	6 horas (2 días)	Auditorio de la municip alidad	Jefe de Recursos Humanos/ Capacitador
MODULO III PROGRAMACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO	Conocer y manejar todo el procedimiento de la programación en el PAC	Febrero – 2020	Conferencia, talleres	15 horas* (5 días)	Auditorio de la municip alidad.	Jefe de Recursos Humanos/ Capacitador
MODULO IV APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO	Conocer los documentos de gestión aprobados	Marzo – 2020	Conferencia	3 horas (1 día)	Auditorio de la municip alidad	Jefe de Recursos Humanos/ Capacitador

Nota:* se pone mayor tiempo en los temas más importantes y en los que se encontraron mayor déficit de conocimientos.

Fuente: Elaboración propia.

CRONOGRAMA DE LA CAPACITACIÓN SOBRE EL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES

Tabla 3

	ENERO				FEBRERO			
	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA	1 SEMANA	2 SEMANA	3 SEMANA	4 SEMANA
LUNES			MÓDULO		MÓDULO	MÓDULO	MÓDULO	
MARTES			II		III	III	IV	
MIÉRCOLES		MÓDULO	MÓDULO			MÓDULO		
JUEVES		I	II			III		
VIERNES								

Fuente: Elaboración propia.

8.2 Características del capacitador

Características Académicas:

- Formación profesional en carreras como derecho, administración o economía
- Posgrados en Gestión Pública
- Amplio conocimiento en contrataciones del Estado
- Experiencia mayor a 5 años en puestos de trabajo de gerente en entidades publicas

- Capacitador Certificado por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado “OSCE”

Características Personales:

- Facilidad de palabra
- Dinamismo y paciencia
- Vocación de enseñanza

8.3 Costos de la capacitación

Tabla 4:

Tabla de costos de la capacitación

CONCEPTO	COSTO APROXIMADO EN SOLES
Honorarios del capacitador	30,000.00
Alquiler de laptops para los talleres	10,000.00
Materiales para los cursos	500.00
Refrigerios – Break	3,000.00
TOTAL	43,500.00

Fuente: Elaboración propia.

8.4. Definición de las técnicas de capacitación

TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN

El programa se centrará en la técnica de capacitación orientada al contenido, diseñadas para la transmisión de conocimientos e Información, ya que según la identificación de necesidades a partir de la aplicación del cuestionario revelo la falta conocimiento en el uso del plan anual de contrataciones, para ello se utilizarán recursos audiovisuales, instrucciones programados por computadora, etc.

TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN EN CUANTO AL TIEMPO

Conociendo que las técnicas de capacitación en cuanto al tiempo se dividen en: Capacitación de inducción o de integración a la empresa y capacitación después del ingreso a la empresa. Corresponde aplicar en este caso capacitación después del ingreso a la empresa, ya que toda la capacitación será para mejorar las aptitudes de los actuales trabajadores en su puesto de trabajo.

8.5. Diseño de la guía de ejecución de la capacitación

PERSONAL ENCARGADO DE LA EJECUCIÓN

El personal encargado de la ejecución del programa de capacitación será el jefe de Recursos Humanos por ser de su función el desarrollo y la capacitación de personal.

GUÍA DE TAREAS

Para ejecutar el programa de capacitación se debe seguir la siguiente lista de tareas:

Tabla 5:

Lista de verificación para la capacitación

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN				
Capacitación: Fecha del evento:				
Responsable:				
N°	Descripción	Pendiente	Realizado	No aplica
1	Coordinar con el capacitador, su llegada y demás necesidades que este tenga			
2	Convocar a los 64 trabajadores, y dar conocimiento del programa de capacitación			
3	Reservar el lugar de la capacitación (sala de eventos de la empresa)			
4	Coordinar la disponibilidad de equipos multimedia necesarios para la capacitación, como proyector multimedia, parlantes, micrófono, etc.			
5	Coordinar materiales de ayuda para la capacitación, como fotocopias, papel bond, lápices, etc.			
6	Coordinar refrigerios y comida			
7	Coordinar con la empresa el alquiler de laptops para los talleres de la capacitación.			
8	Controlar la asistencia de los trabajadores			
9	Realizar un examen de entrada antes de cada modulo			
10	Realizar un examen personal de conocimientos al finalizar cada módulo			
11	Procesar los exámenes			
12	Realizar informes de los resultados de los exámenes personales y facilitar información al capacitador y a la gerencia general.			
13	Dar seguimiento al impacto de la capacitación			

Nota: Esta lista se aplicará cada día de capacitación.

Fuente: Elaboración propia.

EVALUACIÓN CONSTANTE DEL PROGRAMA

Para controlar mejor el aprendizaje de los trabajadores se tendrá que realizar una evaluación al final de cada módulo, los exámenes de conocimientos serán elaborados por el capacitador en coordinación con el jefe de Recursos Humanos.

8.6. Diseño de la guía de evaluación de la capacitación

REACCIONES

Evaluación de la reacción: al final de cada día de capacitación se debe indagar, a través de una prueba anónima, el parecer de los participantes con la siguiente prueba:

Tabla 6:

Evaluación de las reacciones de la capacitación

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	
Instrucciones: el objetivo de este cuestionario es conocer su opinión respecto a la actividad de capacitación en que usted ha participado. La información que proporcione servirá para mejorar futuras actividades.	
Se le agradecerá que conteste con objetividad y franqueza.	
Fecha:	
Tema tratado:	

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
-----------	-------	---------	------------

Acerca del Capacitador:

Dominio del tema				
Claridad y coherencia para comunicar de manera didáctica el tema				
Disposición para responder preguntas				
Adecuación de la metodología para presentar el tema				
Relación y trato con los participantes				
Puntualidad y manejo de tiempo durante la presentación				
Importancia del tema				

Acerca de la gestión de la actividad:

Programación a la actividad				
Calidad del material entregado				
Aspectos logísticos: lugar, alimentación, equipos, etc.				

Autoevaluación del capacitando:

Logro de objetivos propuestos para esta actividad				
Satisfacción de expectativas				
Utilidad de la actividad en su desempeño				

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Esta verificación servirá para retroalimentar al capacitador, Jefe de recursos humanos, y la gerencia general, para ajustar y mejorar los siguientes eventos de capacitación

8.7 Aprendizaje

Para evaluar el efecto de la capacitación se requiere seguir los siguientes pasos:

El Jefe de recursos Humanos en coordinación con el capacitador trasladará un examen de conocimientos un día antes del inicio de cada módulo de capacitación (PRETEST).

Esta prueba ayudará a determinar el nivel de conocimiento y habilidades de cada participante. De esta manera el capacitador sabrá donde debe hacer mayor énfasis.

Al final de cada módulo de capacitación, el jefe de recursos humanos en coordinación con el capacitador deberá aplicar un examen de conocimientos (POSTEST), que puede ser similar a la prueba inicial. La diferencia en los resultados de los dos exámenes revelará cambios de conocimiento y habilidades que ayudarán a evaluar la efectividad de la capacitación.

Utilizar un cuadro para tabular los resultados de cada examen y los logros de la actividad de capacitación.

Tabla 7:

Tabla de comparación de evaluación PRETEST y POSTEST

TABULACIÓN DE EXÁMENES DE PRETEST Y POSTEST DE CONOCIMIENTOS				
MODULO:		FECHA:		
Nombre del trabajador	Área	PRETEST	POSTEST	% Diferencia
Trabajador X	A	15%	90%	75%
Trabajador Y	A	20%	95%	75%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación del impacto de la capacitación deberá realizarse después de un semestre acabado la capacitación.

El impacto deseado al proveer la capacitación es:

- Mejorar la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.
- Incrementar la cantidad de procedimientos convocados en el Plan Anual de Contrataciones.
- Mejorar el nivel de eficiencia en los procesos de gestión pública vinculados al PAC
- Mejorar la relación pueblo - municipalidad

Autorización para el desarrollo de la tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL

Primer Balneario Turístico del Norte

CREADO SEGÚN LEY Nº 4155

Pimentel rumbo al centenario...



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Pimentel, 28 de octubre del 2019

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Bachiller en Ingeniería Civil: **Alejandra García Jaime Ricardo**, maestrante de la Universidad "CasaVallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Bachiller en Ingeniería Civil **ALEJANDRIA GARCIA JAIME RICARDO**.

Aplicar el Proyecto de Tesis titulado: **El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel - 2019**

Atentamente.

● Leencio Prado #143 - Pimentel ● 074 - 452017
● mdp@municipimentel.gob.pe ● www.municipimentel.gob.pe

Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

ALEJANDRÍA GARCÍA JAIME RICARDO
D.N.I. : 47193378
Domicilio : Jr. Comercio 913 – Bagua – Amazonas
Teléfono : Fijo : Móvil : 920109250
E-mail : jai_911@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión pública

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Alejandria Garcia Jaime Ricardo

Título de la tesis:

EL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES COMO HERRAMIENTA PARA UNA
EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL -
2019

Año de publicación : 2020

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 19-01-2020

Acta de aprobación de originalidad de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Flor Delicia Heredia Llatas, docente de la Escuela de Post Grado en la mención de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo; revisor de la tesis titulada:

“El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la municipalidad distrital de Pimentel - 2019

Del estudiante Post Grado del programa de maestría en Gestión Pública: **ALEJANDRÍA GARCÍA JAIME RICARDO**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 07 de enero del 2020

MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA
DOCENTE ESCUELA DE POST GRADO UCV

Reporte turnitin

El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PERMISSAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	icj.pe Fuente de Internet	1%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALEJANDRÍA GARCÍA, JAIME RICARDO

INFORME TITULADO:

**El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la
Municipalidad Distrital de Pimentel - 2019**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 07/01/2020

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD

FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO