

**ANEXO A  
MODELO DE CONVENIO**

**CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2004**

**Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la  
Construcción - SENCICO y la Dirección Nacional del Presupuesto Público**

**INDICE**

- I. Finalidad del Convenio
- II. Marco Legal del Convenio
- III. Definiciones
- IV. Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la "SENCICO"
- V. Vigencia del Convenio/Cómputo de plazos
- VI. Metas y Compromisos de la Entidad
- VII. Informes de Cumplimiento
- VIII. Verificación de Cumplimiento de Compromisos y Metas
- IX. Compromiso de la DNPP
- X. Bono de Productividad
- XI. Penalidades
- XII. Resolución del Convenio
- XIII. Declaración Jurada / Principio de Veracidad
- XIV. Responsabilidad del Titular
- XV. Proceso de Rendición de Cuentas

**CUADRO Y ANEXOS:**

- |             |   |
|-------------|---|
| Cuadro N° 1 | Cuadro de Indicadores y Metas para el Año Fiscal 2004 a considerarse en el Convenio |
| Anexo 1     | Fichas de Indicadores   |
| Anexo 2     | Esquema de Relación Lógica entre Indicadores y Compromisos                          |
| Anexo 3     | Sustento del monto del Bono de Productividad  |

## CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2004

Conste por el presente documento, el Convenio de Administración por Resultados que suscriben el Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción - SENCICO, representado por su Titular, Sr. Cesar Alva Dextre, con domicilio legal en Av. Canadá 1568 San Borja y la Dirección Nacional del Presupuesto Público, representado por su Director General, Eco. Nelson Shack Yalta, con domicilio legal en Jr. Junín 319, Lima, bajo los términos siguientes:

### I. FINALIDAD DEL CONVENIO

El presente Convenio de Administración por Resultados tiene por finalidad comprometer los esfuerzos del SENCICO, en la consecución de sus objetivos institucionales y metas a alcanzar durante el Año Fiscal 2004, tomando como referencia el Presupuesto aprobado y los mecanismos de transparencia con que se manejan los recursos públicos; propendiendo a mejorar la calidad y cobertura de los bienes que provee y/o servicios que brinda a la ciudadanía, privilegiando los niveles de economía, eficacia y calidad en la administración de sus recursos.

### II. MARCO LEGAL DEL CONVENIO

- Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, aprobada por Ley N° 27209.
- Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, aprobada por Ley N° 28128.
- Presupuesto de Ingresos y Egresos para el año Fiscal 2004 de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales, aprobado por Decreto Supremo N° 187-2003-EF
- Directiva N° 007-2004-EF/76.01 – Directiva para la Formulación y Suscripción de Convenios de Gestión para el Año Fiscal 2004.

### III. DEFINICIONES

- a. **MEF:** Ministerio de Economía y Finanzas
- b. **DNPP:** Dirección Nacional del Presupuesto Público
- c. **ENTIDAD:** Entiéndase como Entidad al Pliego, Unidad Ejecutora, Unidades Operativas (u Orgánicas) y Entidades de Tratamiento Empresarial, suscriptoras del Convenio de Administración por Resultados y que asumen la responsabilidad de realizar los esfuerzos que resulten necesarios para el cumplimiento de los compromisos y metas establecidas en el Convenio.
- d. **Indicador:** Unidad de medida que permite medir y evaluar el desempeño de una función, a través del análisis de los procesos y productos esenciales de la institución.
- e. **Bono de Productividad:** Contraprestación monetaria a otorgarse al personal de la Institución en caso que ésta cumpla con las metas de los indicadores de desempeño programados para el ejercicio 2004, así como de los compromisos pactados para la mejora de la gestión global.
- f. **Planilla Continua:** Corresponde al total de ingresos mensuales de carácter continuo percibidos por el personal de la Entidad. No considera reintegros, CTS, y cualquier otro concepto remunerativo de carácter ocasional.
- g. **Personal:** Se entiende como personal a aquellos trabajadores que pertenecen a la planilla de la institución y al personal destacado. No incluye a los locadores de servicios (servicios no personales ni otras modalidades).
- h. **Ahorro:** El ahorro trimestral será establecido por el margen resultante de la diferencia entre la Asignación Trimestral final y/o Programación Trimestral final del

Presupuesto aprobado de la Entidad y la Ejecución Presupuestal efectuada en el mismo periodo.

- i. **Recursos Propios** Están constituidos por todos los recursos que financian el presupuesto institucional y que están orientados al cumplimiento de los objetivos y metas durante un año fiscal, con excepción de aquellos recursos que por disposición legal expresa o contrato de préstamos o convenio de donación, tengan un fin específico.

#### **IV. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES DEL SERVICIO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN, CAPACITACION E INVESTIGACION PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

##### **Visión**

Lidera la capacitación y certificación de los trabajadores e impulsa el desarrollo de modernas tecnologías competitivas para el sector construcción.

##### **Misión**

Contribuir al desarrollo nacional mediante la capacitación y certificación de los trabajadores de la construcción, normalización técnica de la edificación y la investigación de nuevas tecnologías que posibiliten la productividad y menores costos de producción.

##### **Objetivos Estratégicos**

1. Mejorar la cobertura social de la capacitación como retribución a los aportes y buscar la excelencia y el reconocimiento en la capacitación.
2. Desarrollar actividades de investigación y normalización articuladas para impulsar la investigación y aplicación de nuevas tecnologías constructivas adecuadas a cada medio geográfico y de bajo costo, orientadas a brindar servicios y a la obtención y optimización de recursos.
3. Consolidar el fortalecimiento institucional con énfasis en el recurso humano, el soporte tecnológico, orientado al desarrollo organizacional.

#### **V. VIGENCIA DEL CONVENIO / CÓMPUTO DE PLAZOS**

El presente Convenio entrará en vigencia a la fecha de su suscripción por la DNPP.

Los indicadores, metas, derechos, beneficios y obligaciones establecidos en el presente Convenio rigen para el Año Fiscal 2004.

Para efecto del cómputo de los plazos establecidos en días en el presente Convenio, éstos se entienden como días calendarios. En caso de que el último día del plazo coincida con un día no laborable, se entiende que el plazo queda automáticamente prorrogado al día hábil inmediato siguiente.

#### **VI. METAS Y COMPROMISOS DE LA ENTIDAD**

##### **1. METAS DEL SENCICO**

El SENCICO, se compromete al cumplimiento de las metas que se detallan en el Cuadro N° 1 - Cuadro de Indicadores y Metas para el Año Fiscal 2004 a considerarse en el Convenio, que forma parte del presente Convenio.

## 2. COMPROMISOS DEL SENCICO

- a. Presentar la Información de Ejecución Presupuestaria en los plazos establecidos en concordancia con lo dispuesto en el artículo 38º de la Directiva 004-2004-EF/76.01, así como la información correspondiente a la Evaluación Institucional Anual del Año Fiscal 2003 según lo dispuesto por la Directiva N° 014-2003-EF/76.01 y su modificatoria Resolución Directoral 009-2004-EF/76.01 y la evaluación Institucional al 1º Semestre del Año Fiscal 2004 en concordancia con lo establecido en la Directiva que para tal efecto aprueba la Dirección Nacional del Presupuesto Público.
- b. Remitir a la DNPP los Criterios de Evaluación del Desempeño del Personal y Metodología de Distribución del Bono de Productividad, dentro de los treinta (30) días calendarios posteriores a la fecha de suscripción del presente Convenio, teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 5 del literal X del presente Convenio.
- c. Avanzar en la mejora de la gestión global de la Entidad, diseñando e implementando sistemas que permitan mejorar la cantidad, calidad y cobertura de los bienes que proveen y servicios que prestan, de acuerdo al siguiente detalle:

| COMPROMISO  | PERIODO DE EJECUCIÓN | Área (s) Responsable (s)   |
|---|----------------------|--|
| Diseño e implementación de una política de capacitación y perfeccionamiento del personal.   | Al II Trimestre      | Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Recursos Humanos                 |
| Implementar el Sistema Informático de Gestión Administrativo - SIGA en la Sede Central.   | Al II Trimestre      | Gerencia de Administración y Finanzas y Oficina de Informática                     |
| Disponer de un Plan Estratégico institucional actualizado para el período 2005-2007   | Al III Trimestre     | Oficina de Planificación y Presupuesto   |
| Innovación de Metodología de Capacitación de instructores y docentes  | Al III Trimestre     | Gerencia de Formación Profesional  |
| Diseño de un sistema de apoyo gerencial   | Al IV Trimestre      | Gerencia General, Oficina de Planificación y Presupuesto, y Oficina de Informática |
| Cumplimiento de las Metas físicas programadas en el Presupuesto Institucional mínimo en un 85% según el Cuadro A que se adjunta al presente Convenio. | Al IV Trimestre      | Oficina de Planificación y Presupuesto   |
| Presentación de la Estructura de Costos del SENCICO   | Al IV Trimestre      | Oficina de Planificación y Presupuesto   |

- d. Los indicadores y compromisos se presentan gráficamente identificando las perspectivas a las que contribuyen según la relación lógica contenida en el Anexo 2 que forma parte del presente Convenio.
- e. Elaborar y remitir a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA un informe trimestral, con copia a la DNPP que dé cuenta del cumplimiento de los

compromisos y Metas siguiendo las pautas que se señalan en el literal VII - Informes de Cumplimiento.

## **VII INFORMES DE CUMPLIMIENTO**

1. Pautas para la elaboración de los Informes de Cumplimiento de Compromisos y Metas

La elaboración de los Informes de Cumplimiento por parte de las Entidades deberán tomar en cuenta lo siguiente:

- a. La Oficina de Planificación y Presupuesto o la que haga las veces en SENCICO elaborará el informe de cumplimiento de los Compromisos y Metas acumuladas al trimestre que se informa, con los comentarios y observaciones pertinentes por cada Indicador, haciendo énfasis de las restricciones y/o dificultades presentadas para el cumplimiento de las metas. Dicho informe debe estar acompañado con la Certificación correspondiente efectuada por el Órgano de Auditoría Interna.
- b. Para la medición y verificación de las metas de los Indicadores considerados en el presente Convenio, se deberá utilizar la forma de cálculo, fuente de información y frecuencia de evaluación, descritos en las Fichas de los Indicadores (Anexo 1), así como el nivel de cumplimiento ponderado al periodo evaluado de acuerdo al procedimiento establecido en el Anexo C de la Directiva N° 007-2004-EF/76.01.
- c. Se deberá adjuntar el Reporte de Cumplimiento de Metas, detallando los resultados obtenidos, según lo establecido en el artículo 27° de la Directiva N° 007-2004-EF/76.01.

2. Plazo de Presentación:

- a. Del Informe de Cumplimiento de Compromisos y Metas

El SENCICO, remitirá a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, dentro de los veinte (20) días de finalizado cada trimestre, el informe que da cuenta del cumplimiento de las metas y compromisos acumuladas acordados para cada periodo.

## **VIII. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS Y METAS**

1. La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, evaluará el cumplimiento de las metas y compromisos del presente Convenio.

La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, al momento de efectuar el análisis respecto del cumplimiento de las metas y compromisos de SENCICO, deberá aislar justificadamente los efectos, positivos o negativos, de aquellas disposiciones político-económicas, circunstancias naturales y cualquier otro factor exógeno que se presente con posterioridad a la suscripción del presente Convenio y que hubiera incidido en la consecución de las metas programadas.

2. Plazo de Presentación:

La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción del informe a que hace referencia el literal VII, numeral 2.a) del presente Convenio, remitirá un Informe de Verificación a la DNPP dando cuenta de los resultados de su evaluación.

La remisión del Informe de Verificación correspondiente al cuarto trimestre podrá efectuarse dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción del informe de cumplimiento de metas y compromisos por parte de la Entidad.

#### **IX. COMPROMISO DE LA DNPP**

1. La DNPP, una vez recibido el Informe de Verificación de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA sobre el cumplimiento de metas y compromisos del Convenio, emitirá el Informe de Disponibilidad de Recursos para el otorgamiento del Bono de Productividad señalando el monto máximo del Bono de Productividad a percibir trimestralmente.
2. Plazo de presentación:

La DNPP en un plazo no mayor de quince (15) de recibido el Informe de Verificación por parte de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA remite a la Entidad un Oficio reconociendo, de ser el caso, su derecho a la distribución del Bono de Productividad de contar la Entidad con los recursos necesarios. En caso de no corresponder y en el mismo plazo, la DNPP envía a la Entidad un Oficio manifestando que por no haber cumplido las metas y/o compromisos o no contar con los recursos necesarios, no le corresponde la distribución del Bono de Productividad.

#### **X. BONO DE PRODUCTIVIDAD**

La suscripción del Convenio con la DNPP posibilita a SENCICO el otorgamiento de un Bono de Productividad a su personal, de acuerdo a lo siguiente:

1. El monto máximo del Bono de Productividad.

El monto máximo del Bono de Productividad por el Convenio de Administración por Resultados del Año Fiscal 2004 no podrá superar el equivalente del monto de la planilla de carácter continuo del mes de enero de 2004, cuyo resumen se muestra en el Anexo 3 que forma parte del presente Convenio.

En tal sentido, el monto máximo del Bono de Productividad a distribuir en el año 2004 es de S/. 268,540.

La afectación presupuestal del Bono de Productividad se aplicará en la cadena del gasto 5.4.11.40 de cada Actividad que conforma el Gasto Corriente.

2. Financiamiento del Bono de Productividad.

El Bono de Productividad será financiado con los ahorros que se obtengan en la ejecución de los rubros que conforman el gasto corriente del Presupuesto para el Año Fiscal 2004, conforme a lo establecido en el numeral 28.3 del artículo 28º de la Ley Nº 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004 y en el artículo 9º del Decreto Supremo Nº 187-2003-EF, Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Año Fiscal 2004 de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales. El citado ahorro deberá estar reflejado en un saldo positivo entre los ingresos y el total de gastos ejecutados al periodo en evaluación.

Para otorgar el Bono de Productividad la Entidad deberá contar con un Saldo Operativo positivo en el Flujo de Caja que le permita atender el monto del Bono a aplicar.

Si se diera el caso que la Entidad cumpliendo las metas no contara con la disponibilidad de recursos para aplicar el Bono de Productividad del Segundo y

Tercer Trimestre, podrá aplicar el Bono en los trimestres posteriores cuando obtenga el financiamiento necesario, sin exceder el 31 de diciembre del año 2004.

El Bono de Productividad del Cuarto Trimestre se financiará con cargo a los recursos del Primer Trimestre del Presupuesto del Año Fiscal 2005; para tal fin SENCICO utilizará el ahorro obtenido producto de la diferencia entre los ingresos captados y gastos ejecutados durante el Año Fiscal 2004 con cargo a la fuente "Recursos Directamente Recaudados".

3. Requisitos para el otorgamiento del Bono de Productividad.

La aplicación del Bono de Productividad se efectuará siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que el SENCICO cuente con el Informe de Verificación del Cumplimiento de Metas y Compromisos emitido por la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, así como del Informe de Disponibilidad de Recursos para la ejecución del Bono de Productividad emitido por la DNPP.
- b) El SENCICO podrá acceder al total o fracción del Bono de Productividad, por el cumplimiento del 100% de los Compromisos establecidos en el literal VI.2.c y según el resultado que logre como promedio ponderado del cumplimiento de las Metas de los Indicadores aprobados en el presente Convenio, calculado según lo establecido en el Anexo C de la Directiva N° 007-2004-EF/76.01; de acuerdo a la siguiente distribución:

|   |               |
|---|---------------|
| De 95% hasta el 100% de las metas ....percibirá el  | 100% del Bono |
| De 90% a menos de 95% de las metas ....percibirá el | 80% del Bono  |
| De 85% a menos de 90% de las metas ....percibirá el | 60% del Bono  |
| De 80% a menos de 85% de las metas.....percibirá el | 40% del Bono  |
| Menos de 80% de las metas..... percibirá el         | 0% del Bono   |

- c) La Entidad deberá presentar a la DNPP la información que permita verificar el saldo efectivo disponible. Dicha información deberá contar con la opinión favorable de la Oficina de Planificación y Presupuesto o quien haga sus veces del Pliego, para la atención del Bono de Productividad.

4. Aplicación del Bono de Productividad.

El Bono de Productividad se distribuirá trimestralmente de acuerdo a la programación trimestral de las metas de los indicadores establecidos en el presente Convenio que se detallan en el Cuadro N° 1.

En mérito a la fecha de suscripción del Convenio de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2004, el Bono de Productividad se distribuirá a partir del Segundo Trimestre. En razón a ello, la distribución trimestral del Bono de Productividad por el cumplimiento de las metas será de la siguiente manera:

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Segundo Trimestre             | hasta el 30 % del monto del Bono de Productividad |
| Tercer Trimestre              | hasta el 30 % del monto del Bono de Productividad |
| Cuarto Trimestre <sup>1</sup> | hasta el 40 % del monto del Bono de Productividad |

5. Por lo menos el 30% del monto del Bono de Productividad se distribuirá entre las Unidades Ejecutoras, Operativas o Áreas vinculadas directamente a la consecución de las metas y compromisos del Convenio. No más del 70% restante se distribuirá a todos los integrantes de la Entidad. El Bono de Productividad será aplicado sobre la base del Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal y Criterios y Metodología de Distribución del Bono de Productividad señalado en el literal VI.2 del presente Convenio.

---

<sup>1</sup> Para el cuarto trimestre, el porcentaje de distribución no será menor al 40%.

6. La Entidad debe presentar a la DNPP dentro de los 10 días siguientes a la ejecución del Bono de Productividad de cada periodo evaluado, la información de su distribución efectuada en formato Excel impreso y en medio magnético, señalando el nombre, cargo, dependencia y monto del Bono que ha recibido.
7. La fecha máxima para la entrega del Bono de Productividad del Segundo y Tercer Trimestre vence el 31 de diciembre de 2004 y para el Cuarto Trimestre vence el 31 de marzo del 2005. Vencidos los plazos SENCICO pierde todo derecho para percibir el Bono de Productividad.

## XI. PENALIDADES

Se establece las siguientes penalidades:

| Incumplimiento  | Penalidad  |
|---|--|
| No remitir en el plazo establecido la información de ejecución presupuestaria, según lo establecido en el literal VI.2.a, así como de la información correspondiente a la Evaluación Institucional Anual del Año Fiscal 2003 según lo dispuesto por la Directiva N° 014-2003-EF/76.01 y su modificatoria Resolución Directoral 009-2004-EF/76.01 y la evaluación Institucional al 1º Semestre del Año Fiscal 2004 en concordancia con lo establecido en la Directiva que para tal efecto aprueba la Dirección Nacional del Presupuesto Público. | 10% menos del monto a distribuir para el Bono de Productividad, previsto a autorizar por cada período.   |
| No remitir en el plazo establecido los Criterios de Evaluación de Desempeño del Personal y Metodología de Asignación de Bono de Productividad, señalado en el literal VI.2.b.   | 10% menos del monto a distribuir para el Bono de Productividad previsto a autorizar en el Segundo Trimestre.   |
| No presentar en el plazo establecido a la Contraloría General de la República el Informe de cumplimiento que señala en literal VIII.2, de acuerdo a lo siguiente:<br>Por el exceso (en días hábiles) de:  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 01 a 05 días</li> <li>➤ 06 a 10 días</li> <li>➤ 11 a más días</li> </ul>   | <p>10% menos del monto máximo del Bono de Productividad previsto a autorizar por cada periodo</p> <p>20% menos del monto máximo del Bono de Productividad previsto a autorizar por cada periodo.</p> <p>Pierde el derecho de percibir el Bono de Productividad correspondiente a dicho trimestre</p> |

La aplicación de la penalidad será impuesta sin perjuicio de las sanciones establecidas en el Artículo 47° de la Ley N° 27209 – Ley de Gestión Presupuestaria del Estado.

## **XII. RESOLUCIÓN DEL CONVENIO**

La entrega de información inexacta por parte del SENCICO a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA o DNPP constituye causal de resolución del presente Convenio. La resolución deja sin efecto los derechos, beneficios y obligaciones acordados en el presente documento.

## **XIII. DECLARACIÓN JURADA / PRINCIPIO DE VERACIDAD**

Toda la información que suministre SENCICO, relacionada al presente Convenio tiene carácter de Declaración Jurada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 42º de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

## **XIV. RESPONSABILIDAD DEL TITULAR**

El Titular del SENCICO, es la autoridad responsable de determinar y disponer las penalidades administrativas que correspondan al personal responsable del incumplimiento de las metas e indicadores del Convenio de Administración por Resultados.

## **XV. PROCESO DE RENDICION DE CUENTAS**

Lo contenido en el presente Convenio de Administración por Resultados y sus efectos podrá ser publicado por la DNPP, para apoyar la estrategia de mejorar los esquemas de rendición de cuentas del Estado.

Asimismo, la Entidad deberá publicar en su página web el Convenio suscrito, los resultados alcanzados y la opinión de la Dirección Nacional del Presupuesto Público que autoriza o deniega la ejecución del Bono de Productividad correspondiente a cada periodo evaluado.

Suscrito en Lima, el

CUADRO DE INDICADORES Y METAS PARA EL AÑO FISCAL 2004 A CONSIDERARSE EN EL CONVENIO

ENTIDAD: SENCICO

| Objetivo Estratégico  | Indicador <sup>2</sup> |  |                   | Ponderación | Unidad de Medida        | Valor año 2003 | Valor Acumulado 2004 |            |             |            | Área (s) Responsable (s) <sup>3</sup>     |
|---|------------------------|--|-------------------|-------------|-------------------------|----------------|----------------------|------------|-------------|------------|---|
|   | Nº                     | Nombre   | Tipo <sup>4</sup> |             |                         |                | AI I Trim            | AI II Trim | AI III Trim | AI IV Trim |   |
| Reforzar la gestión desconcentrada de la capacitación de las gerencias zonales      | 1                      | Personas capacitadas                                 | Continuo          | 25          | Personas                | 42,398         | 9,992                | 22,753     | 35,429      | 45,854 *   | Gerencia General / Supervisión de Zonales |
| Brindar servicios educativos de calidad que responda a las exigencias de la demanda | 2                      | Cartera de Instructores Formados                     | Específico        | 20          | Instructores            | 0              |                      |            | 35          |            | Gerencia de Formación Profesional         |
| Brindar servicios educativos de calidad que responda a las exigencias de la demanda | 3                      | Supervisión de centros de formación de sedes zonales | Continuo          | 15          | Informes de supervisión | 13             | 2                    | 6          | 11          | 14         | Gerencia de Formación Profesional         |
| Contribuir a la mejora y seguridad de las edificaciones                             | 4                      | Elaboración de normas técnicas actualizadas          | Específico        | 15          | Normas                  | 1              |                      |            | 2           | 5          | Gerencia de Investigación y Normalización |
| Fortalecimiento de la capacidad económica financiera institucional                  | 5                      | Relación de trabajo                                  | Continuo          | 25          | Índice                  | 1.05           | 1.02                 | 0.99       | 0.95        | 0.90       | Oficina de Administración y Finanzas      |

<sup>2</sup> En el Anexo 1 del presente Convenio se presentan las fichas de los indicadores, en que se detallan sus fundamentos, forma de cálculo, fuente auditable, entre otros.

<sup>3</sup> Se debe señalar el/las Área(s) de la Entidad responsable(s) del cumplimiento de la meta.

<sup>4</sup> **CI:** Continuo de Incremento; **CR:** Continuo de Reducción, **E:** Específico

## FICHA DE INDICADOR

**OBJETIVO ESTRATEGICO: REFORZAR LA GESTION DESCONCENTRADA  
DE LA CAPACITACION DE LAS GERENCIAS  
ZONALES**

| CONCEPTOS                              | DEFINICIÓN   |            |             |            |
|--|--|------------|-------------|------------|
| <b>Indicador</b>                       | Personas capacitadas   |            |             |            |
| <b>Tipo de Indicador*</b>              | Continuo   |            |             |            |
| <b>Fundamento</b>                      | Busca medir la cobertura de la capacitación en los Centros de Formación de las Sedes Zonales   |            |             |            |
| <b>Forma de cálculo</b>                | Las Sedes Zonales procesan y remiten sus informes con el número de alumnos capacitados mensualmente, centralizándose y consolidándose cada mes en la Sede Central. |            |             |            |
| <b>Fuente de Información</b>           | Las Gerencias Zonales remiten el Informe Mensual de Cumplimiento de Metas Física y Presupuestal para su consolidación automatizada.                                |            |             |            |
| <b>Datos históricos</b>                | La serie histórica que da cuenta del valor alcanzado por el Indicador en los 3 últimos años :<br><br>Año 2001: 47,985<br>Año 2002: 43,288<br>Año 2003: 42,398      |            |             |            |
| <b>Meta para el año 2004</b>           | Al I Trim  | Al II Trim | Al III Trim | Al IV Trim |
|  | 9,992  | 22,753     | 35,429      | 45,854     |
| <b>Frecuencia de Reporte a la DNPP</b> | Trimestral   |            |             |            |

(\*) TIPOS DE INDICADOR

**Continuos** : son aquellos indicadores que se utilizan para evaluar el comportamiento de una misma variable en distintos periodos de tiempo, en función de las metas definidas para cada año fiscal. Se expresa como una relación, tasa o ratio, por tanto es factible contar con información que de cuenta del comportamiento histórico del indicador.

**Específicos** : son aquellos indicadores que no tienen la posibilidad de contar con serie histórica o progresión, pues no expresan una relación, tasa o ratio, y suponen el desarrollo de una actividad puntual que debe permitir evaluar si la meta se alcanza o no. Su evaluación depende del hecho de que la actividad haya sido totalmente desarrollada, caso contrario se dará como no cumplida.

## FICHA DE INDICADOR

**OBJETIVO ESTRATEGICO:** BRINDAR SERVICIOS EDUCATIVOS DE CALIDAD QUE RESPONDA A LAS EXIGENCIAS DE LA DEMANDA

| CONCEPTOS                              | DEFINICIÓN   |            |             |            |
|--|--|------------|-------------|------------|
| <b>Indicador</b>                       | Cartera de Instructores Formados   |            |             |            |
| <b>Tipo de Indicador*</b>              | Específico   |            |             |            |
| <b>Fundamento</b>                      | Se busca contar con una cartera de instructores para optimizar los procesos de gestión educativa.                                      |            |             |            |
| <b>Forma de cálculo</b>                | Para el cálculo se deberá considerar la cantidad de instructores que se forman.  |            |             |            |
| <b>Fuente de Información</b>           | Informes mensuales de la Gerencia de Formación Profesional   |            |             |            |
| <b>Datos históricos</b>                | Detallar la serie histórica que da cuenta del valor alcanzado por el Indicador en los 3 últimos años.<br>2001: 0<br>2002: 0<br>2003: 0 |            |             |            |
| <b>Meta para el año 2004</b>           | Al I Trim  | Al II Trim | Al III Trim | Al IV Trim |
|  |  |            | 35          |            |
| <b>Frecuencia de Reporte a la DNPP</b> | Trimestral   |            |             |            |

## FICHA DE INDICADOR

**OBJETIVO ESTRATEGICO:** BRINDAR SERVICIOS EDUCATIVOS DE CALIDAD QUE RESPONDA A LAS EXIGENCIAS DE LA DEMANDA

| CONCEPTOS                              | DEFINICIÓN   |            |             |            |
|--|--|------------|-------------|------------|
| <b>Indicador</b>                       | Supervisión de los centros de formación de sedes zonales   |            |             |            |
| <b>Tipo de Indicador*</b>              | Continuo   |            |             |            |
| <b>Fundamento</b>                      | Se busca realizar un seguimiento y evaluación de los centros de formación de las sedes zonales, a fin de optimizar los procesos de la gestión educativa. |            |             |            |
| <b>Forma de cálculo</b>                | Para el cálculo se efectuará la sumatoria de los informes de supervisión emitidos.   |            |             |            |
| <b>Fuente de Información</b>           | Informes mensuales de la Gerencia de Formación Profesional   |            |             |            |
| <b>Datos históricos</b>                | Detallar la serie histórica que da cuenta del valor alcanzado por el Indicador en los 3 últimos años.<br>2002: 5<br>2003: 13                             |            |             |            |
| <b>Meta para el año 2004</b>           | Al I Trim  | Al II Trim | Al III Trim | Al IV Trim |
|  | 2  | 6          | 11          | 14         |
| <b>Frecuencia de Reporte a la DNPP</b> | Trimestral   |            |             |            |

## FICHA DE INDICADOR

**OBJETIVO ESTRATEGICO: CONTRIBUIR A LA MEJORA Y SEGURIDAD DE LAS EDIFICACIONES**

| CONCEPTOS                              | DEFINICIÓN   |            |             |            |
|--|--|------------|-------------|------------|
| <b>Indicador</b>                       | Elaboración de normas técnicas actualizadas  |            |             |            |
| <b>Tipo de Indicador*</b>              | Específico   |            |             |            |
| <b>Fundamento</b>                      | Se busca contar con normas elaboradas actualizadas con el propósito que los diseños estructurales sean de calidad. Estos son:<br>Estructurales: Cargas, Vidrios, Albañilería, Suelos y Cimentación y de Saneamiento: Almacenamiento de agua para Consumo Humano. |            |             |            |
| <b>Forma de cálculo</b>                | 6<br>Para el cálculo se deberá considerar la norma técnicas nueva elaborada.   |            |             |            |
| <b>Fuente de Información</b>           | Informes mensuales de la Gerencia de Investigación y Normalización   |            |             |            |
| <b>Datos históricos</b>                | La serie histórica que da cuenta del valor alcanzado por el Indicador en los 3 últimos años :<br>2001: 6<br>2002: 4<br>2003: 4   |            |             |            |
| <b>Meta para el año 2004</b>           | Al I Trim  | Al II Trim | Al III Trim | Al IV Trim |
|  |  |            | 2           | 5          |
| <b>Frecuencia de Reporte a la DNPP</b> | Trimestral   |            |             |            |

## FICHA DE INDICADOR

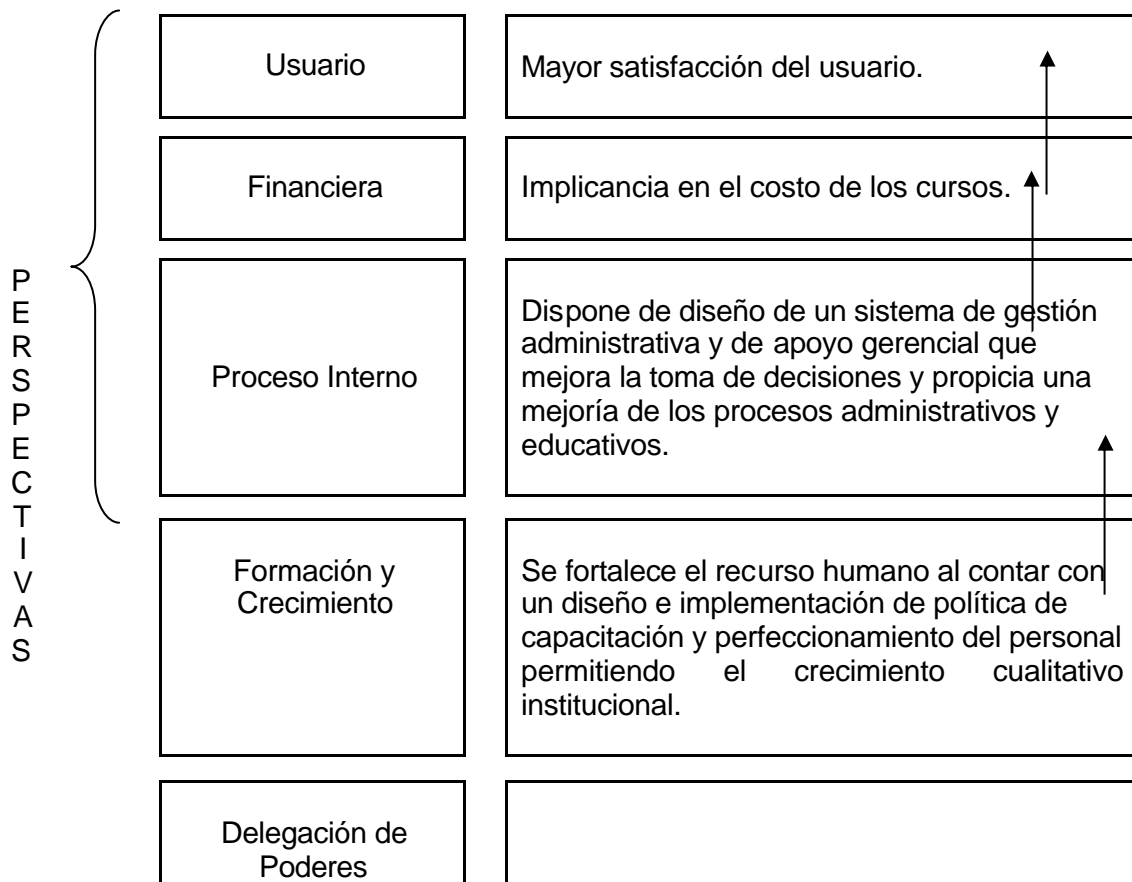
OBJETIVO ESTRATEGICO: FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD  
ECONOMICA FINANCIERA INSTITUCIONAL

| CONCEPTOS                              | DEFINICIÓN  |            |             |            |
|--|---|------------|-------------|------------|
| <b>Indicador</b>                       | Relación de trabajo   |            |             |            |
| <b>Tipo de Indicador*</b>              | Continuo  |            |             |            |
| <b>Fundamento</b>                      | Se busca contar con elementos que permitan medir la situación económica de la institución   |            |             |            |
| <b>Forma de cálculo</b>                | (Costos Operativos – (Depreciación + provisión de cobranza dudosa) / Ingresos Operativos)   |            |             |            |
| <b>Fuente de Información</b>           | Informes trimestrales de la Oficina de Administración y Finanzas  |            |             |            |
| <b>Datos históricos</b>                | La serie histórica que da cuenta del valor alcanzado por el Indicador en los 3 últimos años :<br><br>2001: 2.26<br>2002: 2.31<br>2003: 1.05 |            |             |            |
| <b>Meta para el año 2004</b>           | Al I Trim   | Al II Trim | Al III Trim | Al IV Trim |
|  | 1.02  | 0.99       | 0.95        | 0.90       |
| <b>Frecuencia de Reporte a la DNPP</b> | Trimestral  |            |             |            |

**ESQUEMA DE RELACIÓN LÓGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS**

Objetivo : Reforzar la gestión desconcentrada de la capacitación de las Gerencias Zonales

Indicador: Personas capacitadas

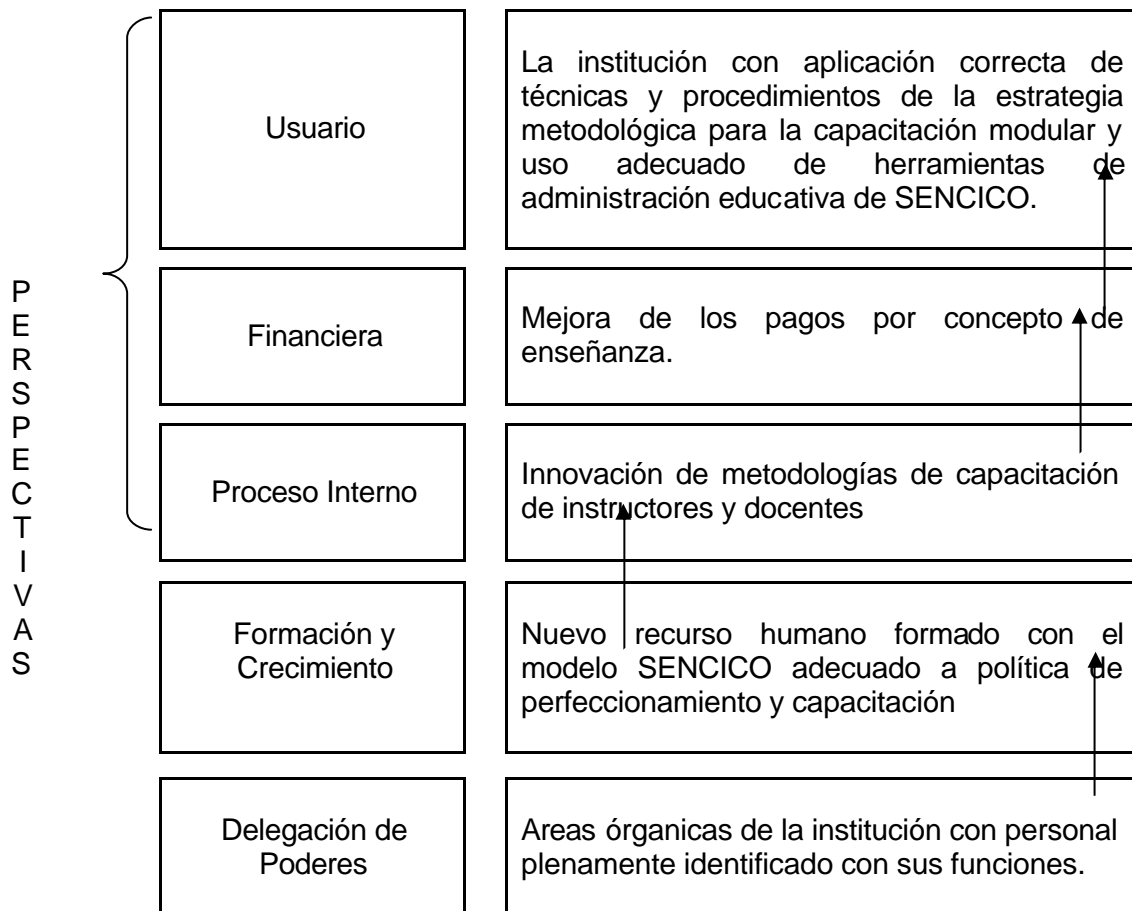


Nota.- Se presentará un esquema por cada Indicador.

**ESQUEMA DE RELACIÓN LÓGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS**

Objetivo : Brindar servicios educativos de calidad que responda a las exigencias de la demanda

Indicador : Cartera de Instructores Formados

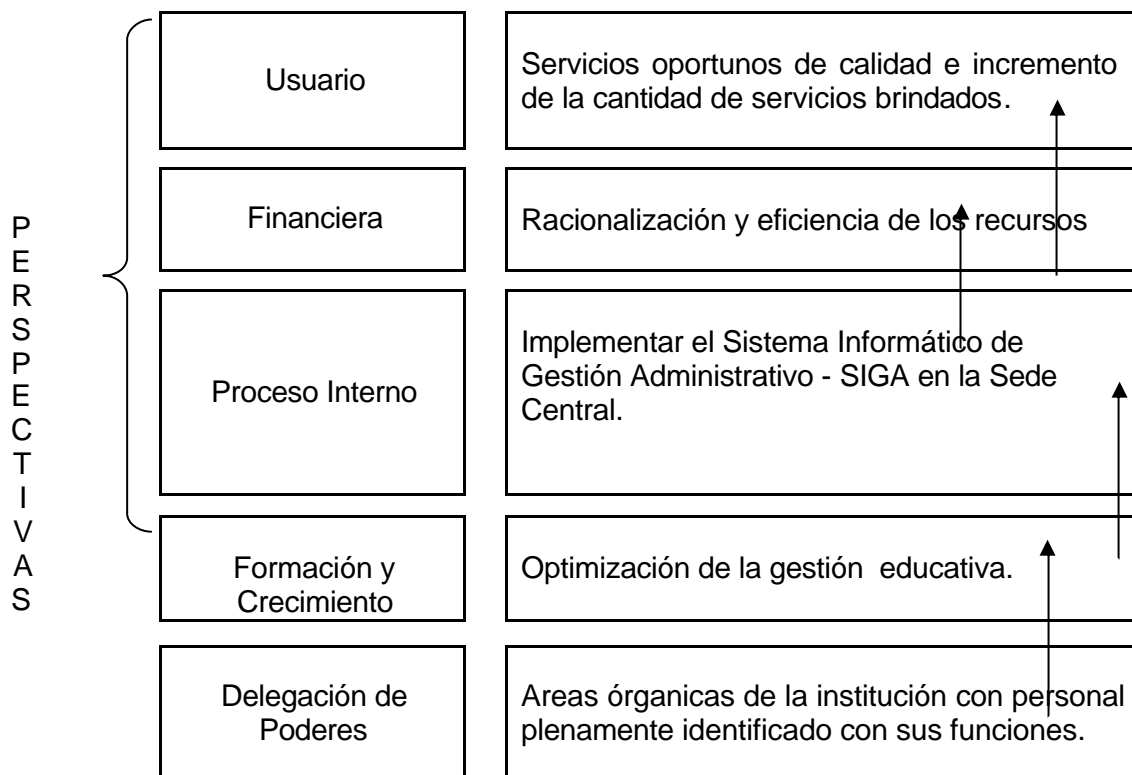


Nota.- Se presentará un esquema por cada Indicador.

**ESQUEMA DE RELACIÓN LÓGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS**

Objetivo : Brindar servicios educativos de calidad que responda a las exigencias de la demanda

Indicador : Supervisión de los centros de formación de sedes zonales

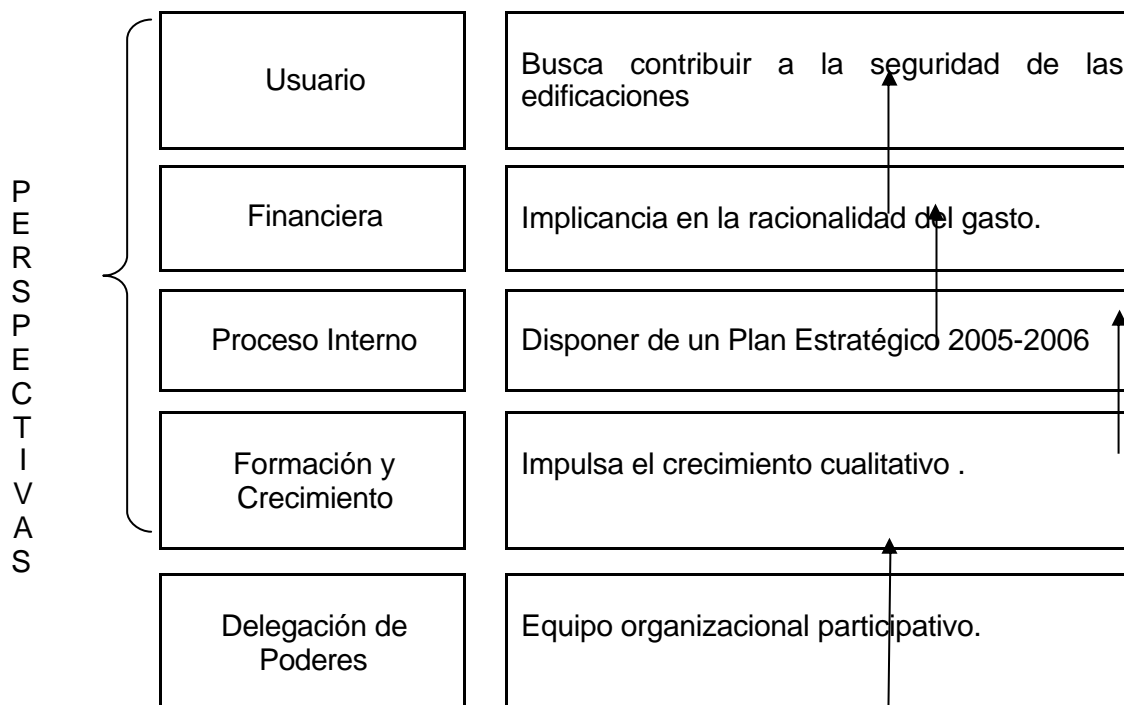


Nota.- Se presentará un esquema por cada Indicador.

**ESQUEMA DE RELACIÓN LÓGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS**

Objetivo : Contribuir a la mejora y seguridad de las edificaciones

Indicadores : Elaboración de normas técnicas actualizadas

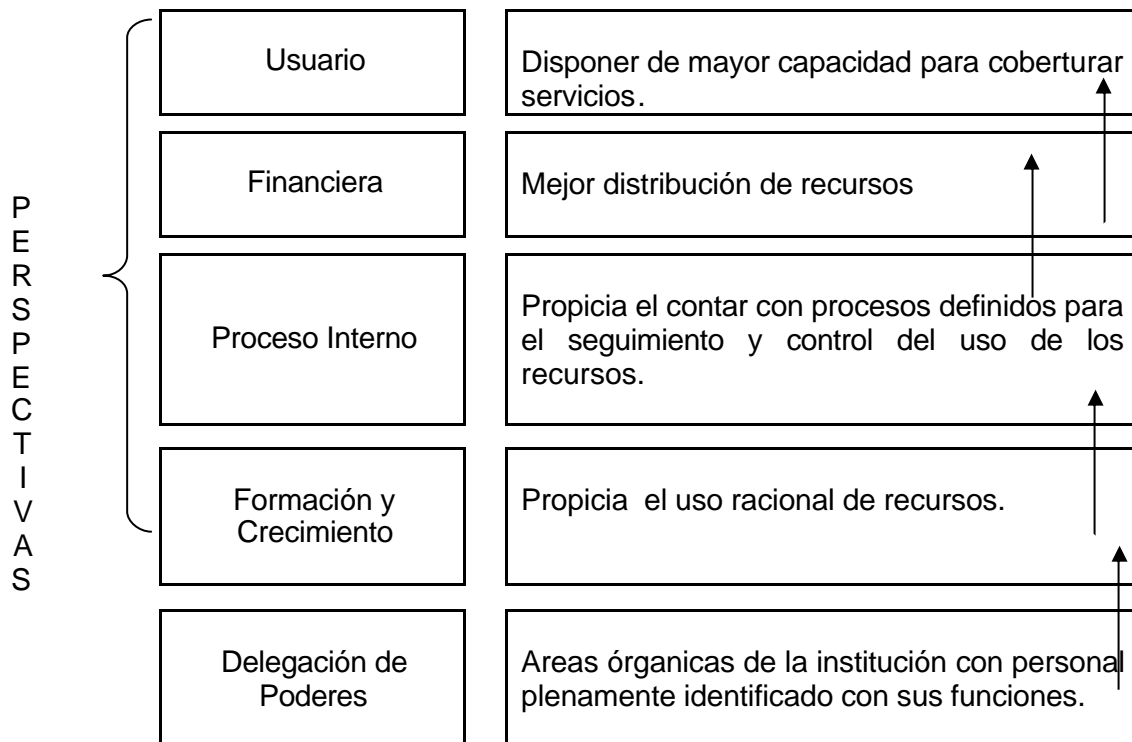


Nota.- Se presentará un esquema por cada Indicador.

**ESQUEMA DE RELACIÓN LÓGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS**

Objetivo : Fortalecimiento de la capacidad económica financiera institucional

Indicador : Relación de Trabajo




Nota.- Se presentará un esquema por cada Indicador.

### Anexo 3

#### SUSTENTO DEL MONTO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD RESUMEN DE LA PLANILLA CONTINUA<sup>1</sup> DEL MES DE ENERO 2004

| CONCEPTOS REMUNERATIVOS <sup>2</sup> | IMPORTE<br>(S/.)  |
|--------------------------------------|-------------------|
| <b>Decreto Legislativo N° 728</b>    |                   |
| BASICO                               | 207,175.09        |
| BONIFICACION FAMILAR                 | 4,207.66          |
| D.L N° 25981                         | 824.00            |
| BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS | 10,729.93         |
| REFRIGERIO                           | 6,277.34          |
| MOVILIDAD                            | 3,138.66          |
| BONIFICACION AL CARGO                | 24,878.17         |
| DL N° 25897 inciso a) ART. 8°        | 986.55            |
| DL N° 25897 inciso b) ART. 8°        | 318.89            |
| LET N° 26504 ART. 5°                 | 186.75            |
| <b>Sub.Total</b>                     | <b>258,723.04</b> |
| <b>Decreto Legislativo N° 276</b>    |                   |
| REMUNERACION BASICA                  | 0.29              |
| BONIFICACION FAMILAR                 | 12.80             |
| REUNIFICADA                          | 171.08            |
| TRANCITORIA HOMOLOGACION             | 267.47            |
| BONIFICACION PERSONAL                | 0.06              |
| REFRIGERIO.MOVILIDAD -               | 31.40             |
| DECRETO SUPREMO N° 276-91-EF         | 527.80            |
| DECRETO DE URGENCIA N° 037-94        | 1,478.33          |
| DECRETO DE URGENCIA N° 090-96        | 406.66            |
| DECRETO DE URGENCIA N° 073-97        | 471.72            |
| DECRETO DE URGENCIA N° 011-99        | 547.16            |
| D.L N° 25981                         |                   |
| DL N° 25897 inciso a) ART. 8°        | 32.82             |
| DL N° 25897 inciso b) ART. 8°        | 10.61             |
| LET N° 26504 ART. 5°                 | 6.93              |
| OTROS INGRESOS                       | 5,850.47          |
| <b>Sub.Total</b>                     | <b>9,817.60</b>   |
| <b>* TOTAL</b>                       | <b>268,540.64</b> |

  
 Jefe de Recursos Humanos

<sup>1</sup> Corresponde al total de ingresos mensuales de carácter continuo percibidos por el personal de la entidad.

No considera reintegros, CTS y cualquier otro concepto remunerativo de carácter ocasional.

<sup>2</sup> Se debe detallar todos los conceptos remunerativos de carácter continuo percibidos por el trabajador en el mes de enero 2004

## Cuadro A

### CUADRO ANEXO DE METAS FISICAS DE LAS ACTIVIDADES DEL PIA 2004

| ACTIVIDAD  | UNIDAD DE MEDIDA | META  |
|--|------------------|---|
| 00187<br>Desarrollo de la Educación Laboral y Técnica  | Personas         | 44,535                                      |
| 00097<br>Capacitación y Perfeccionamiento  | Personas         | 4,549                                       |
|  |                  | Total: 49,084 *                             |
|  |                  | *considera cursos formativos y de extensión |
| 00314<br>Investigación y Desarrollo Tecnológico  |                  |   |
| * Las Acciones son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación</li> <li>• Normalización</li> <li>• Perfeccionamiento de Tecnología Educativa</li> <li>• Optimización de Procesos de Gestión Educativa</li> </ul> | Acciones         | 4 *   |
| * Correspondiendo las normas a la acción de Normalización  |                  |   |
| 00267 Gestión Administrativa *   |                  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimización de los recursos</li> <li>• Sistematización de procesos y procedimientos administrativos</li> <li>• Fortalecimiento Financiero</li> </ul>                               | Acciones         | 48  |
|  | Acciones         | 48  |
|  | Acciones         | 48  |
| *Principales   |                  |   |