

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2019-2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CERRO AZUL



AUTORIDADES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CERRO AZUL

Alcalde

Sra. Terencia Córdova de Salazar

Concejo Municipal

<i>. CAMA BULEJE DAVID ANGEL</i>	<i>Regidor</i>
<i>SANCHEZ MENDOZA JUAN CARLOS</i>	<i>Regidor</i>
<i>GARCIA MALASQUEZ MARIA TERESA</i>	<i>Regidora</i>
<i>QUISPE HURTADO SONIA CAROLINA</i>	<i>Regidora</i>
<i>BERROCAL ARTEAGA PEDRO ASUNCION</i>	<i>Regidor</i>

GERENCIAS:

GERENCIA MUNICIPAL : CALED GERSON RAMOS LLERENA
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS : CALED GERSON RAMOS LLERENA
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO: MIRTHA FIAMA MACHACUAY ROMAN
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA : ALEXANDER RICHARD ALVITES GARCIA
GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA : MARUJA SERRANO PALMA
GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL : RUBEN ARMAS DE LA CRUZ
GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO : ELAYNE SAMANTA FRANCA CHAVEZ
GERENTE DE SERVICIOS A LA CIUDAD : ARMANDO MENESES GUTIERREZ

INDICE

I. PRESENTACION

II. INTRODUCCION BASE LEGAL

III. BASE LEGAL

IV. ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS

4.1 Principios del Plan Estratégico Institucional

4.2 Actores del Proceso de Gestión Local

4.3 Metodología para el Plan Estratégico Institucional

V. ESTADO SITUACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL

5.1 Estructura y Organización

5.2 Organización de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

5.3 Estructura Funcional de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

5.4 Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

5.5 Ingresos y Gastos de Actividades y Servicios de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

5.6 Proyectos del Presupuesto Participativo del año 2019 de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

5.7 Sistemas y Programas Instalados en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul.

5.8 Análisis FODA de los principales problemas de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

VI SISTEMA DE PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL

6.1 Determinación de la Visión del Desarrollo Estratégico Institucional 2017-2019

6.2 Determinación de la Misión de Desarrollo Institucional de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

6.3 Determinación de los Objetivos Estratégicos de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

I.-PRESENTACION

La Constitución Política del Estado, la Ley de Bases de la descentralización y la Ley Orgánica de Municipalidades, determinan la autonomía de los Gobiernos Locales en su administración y la planificación del Desarrollo de su territorio; en este marco, la Municipalidad Distrital de Cerro Azul ha determinado la construcción del sistema de Planeamiento el mismo que tiene como instrumento rector el **Plan de Desarrollo Concertado** y para implementarlo se ha elaborado el **Plan Estratégico Institucional**, el mismo que responde a las perspectivas de desarrollo de mediano plazo y a la actividad y eficiencia en el gasto público.

Los objetivos de desarrollo determinan que se debe operativizar el PDC a través de instrumentos versátiles dinámicos y que respondan a las demandas poblacionales, las mismas que han sido concertadas en el presupuesto participativo, por esa razón el presente instrumento responde a la visión de la población y la concretiza con actividades y proyectos de desarrollo.

La característica del presente Plan es tomar en cuenta el objetivo mayor que viene a ser la visión de desarrollo del distrito de Cerro Azul y la esperanza de un territorio articulado y con las principales necesidades satisfechas, para ello graficamos que los compromisos adquiridos con la población es cumplido de acuerdo a sus prioridades.

Este Plan va más allá del cumplimiento de una obligación legal, pues contiene los compromisos que hemos asumidos Sociedad Civil y Gobierno para el desarrollo de este pujante distrito balneario. Por ello, conjuntamente las autoridades Nacionales y Regionales y Locales debemos realizar un gran trabajo de coordinación y concertación con la participación activa de la población.

Sra. Terencia Córdova de Salazar

Alcaldesa

II .-INTRODUCCION

La reforma del estado se inicia con la modificación de la constitución, instaurándose el proceso de Descentralización el mismo que determina que las municipalidades se constituyen en un nivel de gobierno autónomo y con la responsabilidad de administrar su territorio en armonía y participación de la población, asimismo el 27 de mayo del 2003 se aprobó la Ley Orgánica de Municipalidades, la misma que determina que los gobiernos locales deben implementar sus Planes e instrumentos de gestión, dentro de estos el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional.

La Municipalidad Distrital de Cerro Azul consciente de sus obligaciones responsabilidades ha comprendido que la sistematización de sus acciones y actividades se lograrán a través de un sistema planificado y de una administración moderna y sistémica, por tal motivo, ha previsto dentro del sistema del Planteamiento elaborar este documento que pretende ser la guía inmediata para la óptima gestión de sus autoridades y trabajadores de la municipalidad.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucionales el resultados de esfuerzos colectivos, creativos e innovadores que permiten determinar las acciones futuras de la Institución, en función de las exigencias de los trabajadores a nivel de los usuarios. Los enfoques conceptuales y metodología aplicados a este proceso han sido internalizados por los participantes y responden a los requerimientos y exigencias del desarrollo institucional.

Este esfuerzo ha sido posible gracias a la valiosa participación de su alcalde, regidores, gerentes, profesionales y trabajadores, que con sus conocimientos, experiencia, percepción y compromiso con la Institución, han permitido al equipo consultor elaborar un excelente instrumento para su gestión, sus planes operativos y presupuesto institucional. Se trabajó en equipo, convencido de que juntos lo hacemos mejor.

Los lineamientos que emergen de este documento contribuirán a gerenciar las posibilidades y situaciones futuras de la Institución. Es un aporte para el manejo de las situaciones en las que predominan los factores internos de la Institución.

Estamos seguros que lograremos cumplir con los compromisos adquiridos, por tanto el presente documento será la guía y nos determinara los pasos a seguir para cumplir con la visión y las demandas poblacionales.

III.- BASE LEGAL

❖ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

La Constitución Política del Perú de 1993, aprobada por el Congreso democrático y sujeto a referéndum mediante Ley Constitucional para conocer la voluntad del pueblo peruano respecto al nuevo texto (1993), que reemplaza al anterior (1979) y convocado dicho referéndum mediante D.S. N° 061-93-PCM en donde el pueblo peruano optó por la aprobación de dicho Texto Constitucional, regula las acciones competentes de las Municipalidades Provinciales y Distritales, en su Capítulo XIV de la Descentralización, las Regiones y las Municipalidades.

Una de las funciones fundamentales que tiene la municipalidad es la de planificar y ejecutar el desarrollo local del área de su jurisdicción (Art. 192, inc. 5), para ello cuenta con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia otorgada por la Constitución Política del Perú (Art. 191).

❖ LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES

La actual Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972), aprobada después de un largo proceso de consulta, ha reconocido en su art. 1° que los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y Canales Inmediatos de Participación Vecinal en los asuntos públicos, que gestionan con autonomía los intereses de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

Las municipalidades provinciales y distritales son los Órganos de Gobierno Promotores del Desarrollo Local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Con esta declaración, la nueva Ley ha otorgado un rol más activo al gobierno local, reconociendo de alguna manera la incapacidad del gobierno central para resolver los problemas inmediatos de la población, relacionados con el bienestar y la calidad de vida. Entre las nuevas atribuciones concedidas por esta Ley, tenemos:

- a. La promoción de una adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su jurisdicción.
- b. La promoción del desarrollo económico local, con incidencia en la pequeña y micro empresa.
- c. El desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas jurisdicciones.
- d. La institucionalización del proceso de planeación local de manera integral, permanente y participativa, articulando a las municipalidades con sus vecinos.

- e. La institucionalización de la participación ciudadana a través de sus vecinos y organizaciones vecinales, transparencias, gestión moderna y rendición de cuentas, inclusión, eficiencia, eficacia, equidad, parcialidad y neutralidad, subsidiariedad, consistencia con las políticas nacionales, especialización de las funciones, competitividad e integración.
- f. Define la obligatoriedad de la formulación del Plan de Desarrollo Institucional, a partir de las instancias menores (municipios distritales) y que formará parte de los planes de instancias mayores (regiones y país).
- g. Define la obligatoriedad del presupuesto participativo con carácter orientador de la inversión, asignación y ejecución de los recursos municipales.
- h. Crea órganos de coordinación y concertación en las municipalidades, integrados por el alcalde, regidores, organizaciones sociales de base, organizaciones vecinales, gremios, profesionales, universidades y cualquier otra forma de organización. Estos son los encargados de conectar a los vecinos con sus autoridades, participando activamente en la aprobación de planes y presupuestos.
- i. Otorga a los vecinos el derecho a intervenir en la administración y gobierno municipal a través del ejercicio de la participación ciudadana.
- j. Garantiza el acceso a la información libre y sin restricciones.
- k. Fomenta y regula las iniciativas vecinales para la formulación de normas legales y/o dispositivos municipales.
- l. Regula el derecho a referéndum.
- m. Orienta la formación de las Juntas Vecinales Comunes.
- n. Fomenta la formación de Comités de Gestión para la ejecución de obras y gestión de desarrollo económico.
- o. Establece el derecho de los vecinos a denunciar irregularidades dentro de la gestión municipal.
- p. Se otorgan dos derechos de control: revocatoria de autoridades locales y demanda de rendición de cuentas.

A pesar de los avances mencionados anteriormente, es necesario señalar que aún no son claros los instrumentos económicos que el gobierno central otorga a los municipios para cumplir con las obligaciones establecidas en la nueva Ley, motivo por el cual las nuevas posibilidades de los gobiernos locales vislumbradas desde estas disposiciones, no podrán ser aprovechadas en su totalidad, limitando las opciones de desarrollo local.

En conclusión, podemos decir que la nueva ley ha otorgado a los municipios facultades que les permitirá impulsar el desarrollo de sus jurisdicciones, haciendo obligatorio la formulación de los Planes de Desarrollo basados en los principios de sostenibilidad y planificación estratégica, y ha institucionalizado la participación ciudadana continua y

en todos los niveles de gestión, convirtiéndola en un instrumento de fiscalización y transparencia en la gestión, estableciendo las bases para garantizar la continuidad en la aplicación de las propuestas hechas en diferentes gestiones.

Normas Constitucionales

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- D. L. N° 1088, regula la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico- CEPLAN.
- D. S N° 054-2011-PCM Plan Estratégico Desarrollo Nacional - Plan Bicentenario El Perú hacia el 2021 .

Normas Funcionales y de Competencias a nivel municipal

- D.S N° 009-2009-MINAM Medidas de Ecoeficiencia para el Sector Público
- Decreto Ley N° 1933. Ley del Sistema Nacional de Defensa Civil.
- Ley N° 24047, Ley General de Amparo al Patrimonio Cultural de la Nación,
- Ley N° 26961, Ley para el Desarrollo de la Actividad Turística.
- Ley N° 27050, Ley General para Personas con Discapacidad.
- Ley N° 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre.
- Ley N° 27314, Ley General de Gestión de Residuos Sólidos,
- Ley N° 27933, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.
- Ley N° 28036. Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte,
- Ley N° 28042, Ley General de Salud.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación,
- Ley N° 28611, Ley General del Ambiente

Normas de Sistemas Administrativos del Sector Público

- Decreto Legislativo N° 776, Ley de Tributación Municipal.
- Ley N° 26979, Ley del Procedimiento de Ejecución Coactiva y su modificatoria
- Ley N° 27245, Ley de Prudencia y Transparencia Fiscal.
- Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27785, Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su modificatoria Ley N° 27927.
- Ley N° 28056, Ley Marco del Presupuesto Participativo.
- Ley N° 28112, Ley Marco de Administración Financiera del Estado.
- Ley N° 28411 , Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

IV ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS

4.1. PRINCIPIOS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DE CERRO AZUL.- Somos un Gobierno Local distrital que es:

- a) **Respetuoso de los derechos humanos**, por lo que impulsamos múltiples mecanismos de acceso ciudadano para acrecentar la actuación de los diversos grupos sociales.
- b) **Promotor del acceso ciudadano a la gestión pública**, en cuyo marco impulsamos una básica pero indeclinable apertura de mecanismos de accesibilidad a los diversos grupos poblacionales, con especial énfasis en aquellos que por años han permanecido excluidos de las políticas y atención públicas.
- c) **Responsable del fortalecimiento y optimización de los procesos sociales que promueven el desarrollo local**, para lo cual adopta un sólido compromiso demócrata de cooperación para la consolidación de la participación ciudadana en los ámbitos culturales, económicos, académicos, tributarios que afiancen la gobernabilidad en un contexto progresivo de descentralización.
- d) **Impulsor de la incorporación de los enfoques de desarrollo humano, congestión participativa, de resultados y, de equidad de género**, en cuyas acciones se vienen involucrando todas las áreas orgánicas de la entidad edil, con énfasis en sus procesos de programación operativa y presupuestaria.

El Planteamiento Estratégico local, es un proceso sistemático y continuo en el cual se toman decisiones acerca de los resultados del futuro deseado, de cómo se lograrán éstos y la forma en que se medirá y evaluará el éxito.

Esta Planeación tiene una metodología deliberada y específica, así como una secuencia de eventos, y no termina con la publicación del Plan de Desarrollo Institucional. El valor del planteamiento estratégica radica en que es una labor continua de trabajo en equipo y de involucramiento de las personas claves. **El Proceso de Planteamiento Estratégico** Municipal involucró lo siguiente:

- a) Evaluación de situación:

Externa: legislación, transición política, economía, relaciones gubernamentales, desarrollo social, etc.

Interna: recursos, estructura administrativa, situación laboral, capacidades, limitaciones, competencias estratégicas, finanzas, etc.

- b) Prospectiva acerca de eventos futuros impredecibles.
- c) Sentido de visión compartida.
- d) Misión.
- e) Formulación de la estrategia global.
- f) Establecimiento de objetivos, medidores y metas para alcanzar ese futuro.
- g) Planes de acción – actividades.

- h) Medir el progreso y revisar el Plan, más allá del planeamiento en sí misma, debe haber un monitoreo periódico del progreso y el desarrollo, así como una muy buena administración de la ejecución.

En el Proceso se privilegia la utilización de una herramienta innovadora denominada Tablero de Administración del Desempeño (conocida como Balanced Scorecard), la cual permite no solo aplicar la técnica en la facilitación del proceso, sino un ejercicio de integración, comunicación y discusión en el diseño de políticas públicas.

La Estrategia Global de la Administración Municipal es una tarea de dirección, es decir, una tarea de los servidores públicos que toman decisiones políticas.

Lo más importante del planeamiento no es diseñar la estrategia global, sino cómo garantizar que se realice con éxito, por lo tanto, el reto es convertir esa estrategia en acción.

Una vez formulada la estrategia global, ésta es comunicada y compartida por todos los Servidores Públicos Municipales. La metodología del Tablero de Administración del Desempeño Municipal tuvo dos fases importantes, la construcción y desarrollo del Tablero de Administración del Desempeño Municipal y la ejecución. **El Tablero de Administración del Desempeño proporciona una base sólida para ejecutar una excelente estrategia y administrar el cambio exitosamente.**

- **Gestión Pública.-** Para alcanzar los objetivos de desarrollo se debe estar asociado a los resultados que logre una administración y se define como un proceso integral, sistemático y participativo, que se articula en tres grandes momentos, la planificación, la ejecución y el seguimiento y evaluación de las estrategias de desarrollo económico, social, ambiental, físico, institucional, político y financiero sobre la base de unas metas acordadas de manera democrática.

En estos términos, la gestión pública debe buscar de manera eficaz y eficiente resultados frente a la reducción de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, y en consecuencia avanzar hacia un desarrollo integral sostenible. En el siguiente esquema se exponen los elementos fundamentales de la gestión.

- **La Planeación,** es el primer momento de la gestión local donde se identifican, ordenan y armonizan de manera participativa y concertada las estrategias seleccionadas para alcanzar las metas, según su problemática analizada, las potencialidades del desarrollo y los recursos disponibles.

El Plan Estratégico Institucional es el instrumento básico del proceso de planeamiento Institucional, en el que se identifican los objetivos, estrategias y metas de corto y mediano plazo los cuales permitirán solucionar total o parcialmente su problemática.

- **La Ejecución,** segundo momento de la gestión, es el proceso en el cual se realizan las estrategias de desarrollo de la Municipalidad identificadas y aprobadas en el Plan de

Desarrollo Institucional, a través del presupuesto de ingresos y gastos, de la ejecución de los programas y proyectos.

- **La Evaluación**, es el tercer momento de la gestión, que consiste en hacer un seguimiento periódico, sistemático y continuo a las acciones de la administración, de acuerdo con los lineamientos, estrategias y metas del Plan de Desarrollo Institucional, con el fin de retroalimentar la gestión, realizar ajustes a los planes, permitir procesos de rendición de cuentas, y lo que es más importante, contar con argumentos para la definición de políticas públicas y la toma de decisiones.

4.2. ACTORES DEL PROCESO DE GESTIÓN LOCAL

En el proceso de Gestión Pública Local participan e interactúan, los trabajadores de la Municipalidad en su totalidad, funcionarios y directivos, se invita a participar al concejo, a las instituciones públicas y privadas y a líderes sociales. La participación interna y externa es básicamente por temas estratégicos; los mismos que ya están planteados en el Plan de Desarrollo Concertado.

En el cuadro N° 1 se aprecia el papel de cada actor en el proceso de Gestión Pública Local.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL

ACTORES	PLANEAMIENTO	EJECUCION	MONITOREO Y CONTROL
Concejo, alcaldía y Directivos	<ul style="list-style-type: none">▪ Aprueba las estrategias y programas establecidos en el PEI.▪ Participa y define las decisiones finales.	<ul style="list-style-type: none">▪ Aprueba el PEI, plan de inversión, presupuesto, POI y normas directivas.	<ul style="list-style-type: none">▪ Recibe y aprueba los informes de gestión.▪ Realiza control político y control de gestión administrativo (solo involucra al Concejo en acciones no administrativas)
Trabajadores municipales y Funcionarios	<ul style="list-style-type: none">▪ Coordina y formula el PDC y PEI sobre la base del Programa de Gobierno, a partir de los recursos disponibles para la inversión económica y social.	<ul style="list-style-type: none">▪ Elabora los planes de corto plazo, de acción, el POI, Plan de Inversiones y el presupuesto.▪ Realiza procesos interadministrativos y determina los instrumentos de gestión.	<ul style="list-style-type: none">▪ Elabora los informes de seguimiento y gestión sobre la base de las metas del Plan.▪ Realiza procesos de rendición de cuentas.▪ Diseña y ejecuta el Sistema de control y monitoreo de la gestión.
Sociedad Civil y entidades públicas y privadas	<ul style="list-style-type: none">▪ Participa en asistencia, apoyo en las estrategias que se formulan en los planes a través de reuniones de trabajo y talleres, su participación es solo consultiva.	<ul style="list-style-type: none">▪ Participa en la identificación, formulación y ejecución de proyectos y actividades que la municipalidad deberá ejecutar.	<ul style="list-style-type: none">▪ Ejerce funciones de veeduría y control social de las acciones públicas de la municipalidad, y monitorea la ejecución y gasto de las actividades y proyectos.

4.3. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Planeación Estratégica Local

Dentro del Sistema de Planeamiento local se elabora el Plan de Desarrollo Institucional, desarrollándolo en las fases siguientes:

- ❖ Diseño, definición de Visión, Misión, Principios guía.
- ❖ Temas clave, Generación de las perspectivas estratégicas.
- ❖ Vínculos estratégicos, Definición de objetivos.
- ❖ Mediciones y metas, Definición de metas e indicadores para la evaluación.
- ❖ Prioridad de iniciativas, Determinación de las prioridades y consulta.
- ❖ Implementación, Formulación del documento, y aprobación.

El proceso metodológico se ha desarrollado en cuatro fases:

- 1. Actualización del diagnóstico situacional del Distrito.**
Procedimiento: Se ha tomado como referencia la información del último censo de población y vivienda 2017 INEI y las principales proyecciones y tendencias al 2021.
- 2. Revisión de la visión distrital, las líneas estratégicas y la misión de la Municipalidad.**
Procedimiento: Consolidación de las propuestas y opiniones de los representantes de la sociedad civil en los talleres de planeamiento dentro de los cuales se han determinado las estrategias e indicadores del PEI.
- 3. Análisis estratégico para determinar los Objetivos generales y específicos.**
Procedimiento: Cruce de variables del FODA para obtener las acciones estratégicas como base para la determinación de los objetivos institucionales para el período 2019 – 2021. Validación de los objetivos por los representantes de la sociedad civil.
- 4. Propuesta de programas y proyectos para el período 2019 – 2021.**
Procedimiento: Consolidación de los programas y proyectos propuestos por los representantes de la sociedad civil, de los funcionarios de la Municipalidad de Distrital de Cerro Azul, proyectos en curso que requieren continuidad y proyectos priorizados en los anteriores procesos participativos.

V . ESTADO SITUACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE CERRO AZUL

5.1. Estructura y Organización.

La estructura de la Municipalidad se resume en el organigrama mostrado en el gráfico N° 2, tiene las siguientes características:

- a. Estructura funcional, no diseñada para una organización por resultados.
- b. Estructura no diseñada para procesos de seguimientos y monitoreo.
- c. Tiene ocho gerencias tal como lo determina el Reglamento de Organización y Funciones – ROF.
- d. Es una organización cerrada, no posibilita la participación de la sociedad no tiene dependencias que articulen acciones hacia adentro y hacia afuera.
- e. No tiene articulación con el Gobierno Regional y Nacional.
- f. No tiene una dependencia que promueva las iniciativas locales y promueva el Desarrollo Económico Local, razón por la cual fue creada.
- g. No responde a la misión determinada en su marco legal (Constitución, Ley de bases de la descentralización y Ley Orgánica de Gobiernos regionales), de esta manera contradice a esta normatividad.

5.2. Organización de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

La característica de modelo de gestión de los Gobiernos Locales es funcional, es decir, se basa en las competencias y funciones especificadas determinadas desde la Constitución hasta la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo tanto, su organización está basada legalmente, sin embargo existe contradicciones dentro de estas.

Las normas establecidas, desde la Constitución Política del Perú, la Ley de Bases de la Descentralización, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y otras normas, determinan que los Gobiernos Locales son autónomos en su administración, sin embargo, existen también acotaciones o restricciones, veamos:

- ❖ El artículo 191° de la Constitución Política del Estado, las Municipalidades provinciales y distritales y las delegadas conforme a ley; son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.
- ❖ El inciso d) del artículo 42° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, establece como competencia exclusiva aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes anuales de Presupuesto.
- ❖ El inciso 9.2 del artículo 9° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, establece que la autonomía administrativa de gobierno es la facultad de organizarse internamente, reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.
- ❖ El artículo 1° de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes

instancias, dependencias, entidades organizaciones y procedimientos con la finalidad de mejorar la Gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.

Como podemos ver las normas que enunciamos dan a las Municipalidades autonomía en cuanto a su organización interna, se puede modificar el modelo, hacer cambios estructurales, organizativos o cambios parciales,. Esta responsabilidad es estrictamente del Gobierno Local. (Ver en el cuadro N°2)

En lo que respecta a Organización cuenta con dos tipos de documentos e instrumentos:

- a. Documento de Planeamiento;
- b. Instrumentos de Gestión

CUADRO N°02

DOCUMENTO DE PLANEAMIENTO

DENOMINACION	DOCUMENTO	VIGENCIA	EN PROCESO DE ELABORACION
1° PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO	EN ELABORACIÓN	NO	NO
2°PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	SI FUE ELABORADO	SI	SI
3° PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES	NO FUE ELABORADO	NO	NO
4° PLAN DE PARTICIPACION CIUDADANA	NO FUE ELABORADO	NO	NO
5° PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO	SI FUE ELABORADO	SI	SI
6°PLAN DE DESARROLLO URBANO	NO FUE ELABORADO	NO	NO
7°CATASTRO	NO FUE ELABORADO	NO	SI

INSTRUMENTOS DE GESTION

DENOMINACION	INSTRUMENTO	EN PROCESO DE ELABORACION
1° REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF	FUE ELABORADO	NO
2° MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - MOF	FUE ELABORADO	NO
3° CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL - CAP	FUE ELABORADO	NO
4° PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL - PAP	FUE ELABORADO	NO
5° TEXTO UNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS TUPA	FUE ELABORADO	SI
6° MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS - MAPRO	ELABORADO	SI
7° PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - POI	NO FUE ELABORADO	SI
8° EVALUACION DEL POI 2017	NO	SI

5.3. ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL

La Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul es la siguiente:

01. ÓRGANO NORMATIVO Y FISCALIZADOR

01.1 Concejo Municipal

02. ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

02.1 *Alcaldía*

02.2 *Gerencia Municipal*

03. ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

03.1 Comisión de Regidores

03.2 Consejo de Coordinación Local Distrital (CCLD)

- 03.3 Comité Distrital de Seguridad
- 03.4 Plataforma Distrital de Defensa Civil
- 03.5 Junta de Delegados Vecinales Comunes
- 03.6 Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche

04. ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

- 04.1 Procuraduría Pública Municipal

05. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 05.1 ***Gerencia de Asesoría Jurídica***
- 05.2 ***Gerencia de Planeamiento y Presupuesto***

06. ÓRGANOS DE APOYO

- 06.1 ***Secretaría General***
 - 06.1.1 Unidad de Registro Civil
 - 06.1.2 Unidad de Imagen Institucional

07. *Gerencia de Administración*

- 07.1.1 Unidad de Personal
- 07.1.2 Unidad de Contabilidad
- 07.1.3 Unidad de Tesorería
- 07.1.4 Unidad de Abastecimiento
- 07.1.5 Unidad de Sistemas e Informática

08. ÓRGANOS DE LÍNEA

08.1 ***Gerencia de Administración Tributaria***

08.1.1 Unidad Ejecutora Coactiva

08.2 ***Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural***

08.2.1 División de Obras Públicas

08.2.2 División de Planeamiento Urbano, Obras Privadas y Catastro

08.3 ***Gerencia de Desarrollo Humano***

08.3.1 División de Desarrollo Económico Local y Turismo

08.3.2 División de Desarrollo Social

08.3.3 División de Servicios Sociales

08.4 ***Gerencia de Servicios a La Ciudad***

08.4.1 División de Servicios Públicos

08.4. División de Servicios Seguridad Ciudadana

5.5 Ingresos y Gastos de Actividades y Servicios de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

RUBROS	MONTO S/.
2.1. PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	1,260,685.00
2.2. PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	127,111.00
2.3. BIENES Y SERVICIOS	4,268,192.00
2.4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	9,451.00
2.5. OTROS GASTOS	119,500.00
2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1,919,774.00
TOTAL ANUAL	7,704,713.00

5.6 Proyectos del Presupuesto Participativo del año 2019 de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

Nº	PROYECTOS Y/O IDEAS DE INVERSION	TOTAL
01	CONSTRUCCION DEL CENTRO DE SALUD DE CERRO AZUL	150,000.00
02	IMPLEMENTACION DE JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA	40,000.00
03	CONSTRUCCION DE PISTAS Y VEREDAS	20,000.00
04	CONSTRUCCION E IMPLEMENTACION DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS ORGANICOS	40,000.00
05	AMPLIACION DE LA ELECTRIFICACION CALLE 17 DE ENERO Y MEJORAMIENTO DE CAMINO VECINAL C.P. COLINA BLANCA	150,000.00
06	INSTALACION DE REDES ELECTRICAS PRIMARIAS	484,432.00
07	ELECTRIFICACION DE LA CALLE LOS NOGALES C.P. SEÑOR DE LOS MILAGROS	100,000.00
08	GESTION DE RIESGO DE DESASTRES IMPLEMENTACION DEL ALMACEN DE AVANZADA DE DEFENSA CIVIL	50,000.00

09	AMPLIACION Y MEJORAMIENTO DE AGUA POTABLE DEL DISTRITO DE CERRO AZUL	40,000.00
10	CONSTRUCCION DE AULA DE LA IE N° 20212 SAN JUAN DE IHUANCO	80,000.00
11	IMPLEMENTACION CON EQUIPOS DE COMPUTO PARA EL AULA DE INNOVACION DE LA IE N° 20131 JOSE OLAYA BALANDRA	30,000.00
12	IMPLEMENTACION DE JUEGOS RECREATIVOS DEL AREA PSICOMOTRIZ DE LAS INTITUCIONESEEDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE CERRO AZUL	40,000.00
13	IMPLEMENTACION DE LOS CLUBES DEPORTIVOS DEL DISTRITO DE CERRO AZUL	30,000.00
14	CREACION DE MURO DE CONTENCIÓN CALLE PRINCIPAL Y CALLE VISTA ALEGRE DEL CP BELLAVISTA (GESTION)	30,000.00
15	CONSTRUCCION DEL CAMINO CARROZABLE DEL CP TRANQUERA DE FIERRO	80,000.00
16	CONSTRUCCION DE PISTAS Y VEREDAS DEL CP. SAN JUAN DE IHUANCO	30,000.00
17	CREACION DE PISTAS Y VEREDAS DEL CP BELLAVISTA	80,000.00
18	CREACION DE PISTAS Y VEREDAS DEL CP CASA BLANCA	80,000.00
19	CREACION DE PISTAS Y VEREDAS DEL CP SEÑOR DE LOS MILAGROS	80,000.00
20	MEJORAMIENTO INTEGRAL DE PISTAS, VEREDAS, PARQUE Y LOZA DEPORTIVA DEL CP PUENTE TABLA	80,000.00
21	ELEBORACION DE PERFILES Y EXPEDIENTES TECNICOS	89,042.00
22	CONSTRUCCION DEL 2DO PISO DEL LOCAL COMUNAL DEL CP CASA BLANCA	100,000.00
TOTAL INVERSIONES		1,903,474.00

5.7 Sistemas y programas instalados en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

La administración municipal no está integrada totalmente con sistemas en línea, es decir aún no se tiene una administración moderna, por tanto los servicios prestados a la población no son de calidad y en el tiempo oportuno.

Los servicios de apoyo interno, de igual manera son lentos y burocráticos, no permiten que las actividades y proyectos que se ejecutan para bienestar de la población sean presentados oportunamente, además, la información a la población es mínima e inoportuna. En el siguiente cuadro mostraremos la información:

PROGRAMAS INSTALADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL

PROGRAMAS INSTALADOS EN LA MUNICIPALIDAD	OPERATIVO
Sistema Administrativo	
Sub Gerencia de Contabilidad	SI
Sub Gerencia de Tesorería	SI
Sub Gerencia Logística y Abastecimiento	SI
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	SI
Sistema Tributario	
Si existe	SI
Tramite Documentario	
No existe	NO
Otros Sistemas	
Vaso de Leche	NO
Registro Civil	SI
Página Web	SI
Control de Máquinas y Equipos	NO
SIGA	NO
Sistema de Patrimonio	
No existe	NO
Proyectos	
Catastro	NO INCLUIDA
Nomenclatura	NO INCLUIDA
Tecnología de la Información	

5.8. Análisis FODA de los principales problemas de la Municipalidad

DIAGNÓSTICO GENERAL

5.7.1. DIAGNÓSTICO FÍSICO

La Municipalidad Distrital de Cerro Azul dentro de su infraestructura general cuenta con recursos humanos, materiales, equipos y financieros que sirven de soporte para el desarrollo institucional y para lograr la sostenibilidad de las acciones temporales y permanentes.

5.7.2. DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO

Para el diagnóstico interno y externo se va a utilizar la metodología de análisis FODA. Se identifican las principales potencialidades que presenta la Municipalidad; esto es de suma importancia porque su adecuada definición ha permitido establecer las principales estrategias de intervención y cambio a favor de la comunidad.

5.7.3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO INTERNO

El análisis desarrollado en los Talleres de Trabajo conjuntamente con el personal se basó en la Matriz FODA, y específicamente para el diagnóstico interno se analizó:

- **Fortalezas:** Las capacidades humanas y materiales con las que se cuenta para adaptarse y aprovechar al máximo las ventajas que ofrece el entorno social y enfrentar con mayores posibilidades de éxito las posibles amenazas.
- **Oportunidades:** Analizándose situaciones o factores socioeconómicos, políticos o culturales que están fuera de nuestro control, cuya particularidad es que son factibles de ser aprovechados si se cumplen determinadas condiciones.
- **Debilidades:** Limitaciones o carencias de habilidades, conocimientos, información y tecnología que se padece e impiden el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el entorno social y que no le permiten defenderse de las amenazas.
- **Amenazas:** Aquellos factores externos que están fuera de nuestro control y que podrían perjudicar y/o limitar el desarrollo de la Institución. Las amenazas identificadas son hechos que ocurren en el entorno que representan riesgos.

5.7.3.1. FORTALEZAS

- Fuerte liderazgo institucional en la Provincia.
- Buena imagen institucional.
- Personal Profesional, Capacitado y con experiencia.
- Capacidad para el manejo económico financiero.
- Buenas relaciones interinstitucionales.
- Cuenta con sistemas administrativos y de gestión adecuados.
- Alto porcentaje de personal administrativo joven.
- Adecuados canales de comunicación con la población usuaria.

5.7.3.2. OPORTUNIDADES

- Proceso de Descentralización
- Distrito atractivo para la inversión, turismo y proyectos pilotos

- Creciente participación de la Sociedad Civil organizada
- Coyuntura apropiada para la firma de convenios
- Creciente conciencia tributaria de la población.

5.7.3.3. DEBILIDADES

- Bajo nivel de identificación del personal
- Interrelación y comunicación entre las áreas es deficiente
- Falta de incentivos y escasos programas equitativos de capacitación del personal
- Inexistencia de planes integrales para la solución de problemas específicos
- Implementación inadecuada de la estructura organizacional con alta influencia política.
- Insuficiente espacio físico e inadecuada distribución, para una óptima prestación de servicios.
- Excesiva burocracia en los trámites administrativos
- Bajo personal de obreros joven
- Débil consolidación de sistemas administrativos.

5.7.3.4. AMENAZAS

- Falta de política tributaria a mediano y largo plazo
- Inestabilidad política y jurídica del país
- Creciente inseguridad ciudadana
- Falta de coordinación del gobierno regional en obras para el distrito
- Incremento del negocio informal
- Variabilidad en la transferencia de recursos públicos
- Desastres naturales

5.7.3.5. ACCIONES INMEDIATA

1. Suscribir convenios de cooperación interinstitucional en diversas materias.
2. Creación de unidades productivas con financiamiento propio y cooperación internacional.
3. Establecer planes y programas para estimular y potenciar la conciencia tributaria y la participación de la sociedad civil.
4. Implementar políticas y programas para fortalecer los ingresos propios, control del comercio informal y disminuir la inseguridad ciudadana.
5. Establecer canales para una rápida acción de emergencia ante los desastres naturales.

6. Empezar y liderar la creación de acciones y proyectos para afrontar y disminuir la contaminación ambiental.
7. Concertar con el negocio informal y que se adecuen con la política de la gestión.
8. Promover la celebración de convenios de capacitación de los trabajadores en aspectos de relaciones interpersonal.
9. Orientar los mayores recursos que se obtengan para consolidar adecuados espacios físicos.
10. Dar participación a la sociedad civil organizada para que presenten planes integrales, programas y proyectos para la solución de sus problemas.
11. Fortalecer la implementación de la estructura organizacional ante eventuales injerencia política, económica y otros coyunturales.

5.8 OBJETIVOS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

5.8.1. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Los objetivos son los propósitos o fines que la institución pretende alcanzar para lograr la misión que se ha propuesto en el marco de su estrategia. Un objetivo Estratégico General constituye un propósito en términos generales que se asocia principalmente a un programa dentro de la clasificación funcional vigente.

Los objetivos estratégicos generales son , por definición objetivos de largo plazo que contribuirán al logro de la misión institucional, por lo tanto estos objetivos responden a lo que deseamos cambiar de la realidad interna y externa en la cual actuamos y son expresados en términos cualitativos y susceptibles de medición a través de indicadores de resultados objetivamente verificable.

5.8.1. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CALIDAD

Alcanzar un elevado nivel de satisfacción en los servicios que se prestan a los usuarios. El conocimiento de los requerimientos de los usuarios será la base para el mejoramiento continuo de los procedimientos y el uso de recursos y conservación eficiente de la infraestructura.

Mejorar permanentemente los niveles de atención y cumplimiento de los requerimientos de los usuarios para incrementar el valor con que es percibido nuestro servicio. Para alcanzar estos niveles de calidad será necesario el esfuerzo continuo y ordenado de todas las áreas de la municipalidad.

5.8.3. OBJETIVOS ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Conseguir la identificación del potencial humano con la Institución, por lo que gran parte del esfuerzo se focalizará en el mejoramiento continuo de los procesos de administración del desarrollo de capacidades, en la mejora del clima organizacional y en la participación creativa de los trabajadores para la gestión diaria y solución de problemas.

Para alcanzar este nivel es necesario invertir importantes esfuerzos en capacitación y entrenamiento de los trabajadores. Impulsar el desarrollo de las aptitudes y actitudes de los trabajadores para promover el cambio hacia la excelencia en el trabajo con identificación mística hacia la Institución.

5.8.4. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Impulsar la calidad y rendimiento económico de nuestros servicios mediante el desarrollo y aplicación de tecnologías de punta.

El esfuerzo por el desarrollo y la innovación tecnológica debe ser permanente y materializarse con la implementación de procesos y procedimientos más eficientes y económicos.

Es decir, propender a una búsqueda permanente de mayor productividad en nuestros servicios a la comunidad. Implementar sistemas de información, previo equipamiento moderno con equipos de hardware y software para un óptimo servicio administrativo de gestión.

5.8.5 OBJETIVO ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD DE LA INSTITUCIÓN

Consolidar la cultura institucional, la mejora continua de la gestión y la proyección de la imagen institucional caracterizada por sus sólidos valores institucionales hacia la comunidad.

Establecer planes y programas para estimular y potenciar la conciencia tributaria y la racionalización de procedimientos administrativos para una adecuada prestación de servicios.

Crear unidades productivas con financiamiento propio y cooperación internacional, como la instalación de viveros que sirvan de soporte para el mantenimiento y ampliación de áreas verdes para protección del medio ambiente.

5.8.6. OBJETIVO ESTRATÉGICO MEDIO AMBIENTAL

Diseñar e implementar normas en materia comercial, ambiental, urbanística que se constituyan en el marco de acción y continuidad de políticas.

Implementar programas de forestación y reforestación y ampliar las áreas verdes existentes en el distrito a través de un tratamiento adecuado con insumos ecológicos y el empleo de tecnología moderna en los sistemas de riego.

Implementar programas de saneamiento ambiental y el proyecto de reciclaje de residuos sólidos para contribuir directamente a evitar la degradación del ecosistema y a la vez generando ingresos.

5.8.7. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE EDUCACION CULTURA, DEPORTE Y RECREACION

Consolidar una organización municipal eficiente y moderna para garantizar la atención de necesidades de la comunidad en la práctica deportiva masiva, en todas las edades, fortaleciendo los talleres de fortalecimiento de capacidades en arte, ciencia y deportivas.

5.8.8. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD CIUDADANA

Implementar políticas y programas para fortalecer los ingresos propios, control del comercio informal y disminuir la inseguridad ciudadana. Fortalecer la participación de la sociedad civil organizada para propender a un desarrollo planificado y afrontar eficazmente el problema de la inseguridad ciudadana.

5.8.9. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Suscribir convenios de cooperación Interinstitucional en materia de desarrollo mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la jurisdicción de la Municipalidad de Cerro Azul para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades e intereses de la población.

5.9. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

5.9.1. INDICADOR DE ECONOMÍA

Se refiere al desarrollo de las acciones con un mínimo uso de recursos y se genera a partir de la comparación entre los indicadores de insumo programados con respecto a los ejecutados.

5.9.2. INDICADOR DE EFICIENCIA

Referido a la utilización de una combinación optima de los recursos (mayormente, no financieros) en el logro de los objetivos. Generalmente se define como la tasa entre los insumos utilizados y los productos (o resultados obtenidos).

5.9.3. INDICADOR DE CALIDAD

Se refiere a las características de cómo está siendo el servicio, para lo cual se busca cuantificar la capacidad de la Municipalidad para responder en forma rápida, directa y adecuada a las necesidades de los usuarios. Estos indicadores pueden ser evaluados a través del nivel de satisfacción manifestado por los beneficiarios de los servicios sobre determinados aspectos tales como oportunidad, accesibilidad y precisión en los plazos de entrega de documentos.

5.9.4. INDICADOR DE EFICACIA

Se asocia al logro de los objetivos trazados al inicio de la intervención. Evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos planteados (independientemente de los recursos asignados para tal fin).

Si bien la referencia para la evaluación de la eficacia lo constituye el conjunto de objetivos planteados al inicio de las acciones, este por sí mismo no necesariamente refleja un buen desempeño puesto que tanto los niveles programados como los alcanzados pueden estar alejados de estándares adecuados.

Por esta razón, una evaluación completa del nivel de eficacia alcanzado, debe efectuarse tomando como referencia un nivel estándar, establecido antes de la intervención, hacia el cual debería tender el valor a alcanzar originalmente programado.

VI. SISTEMA DE PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL

6.1. CONSISTENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO

El cumplimiento de los objetivos de largo plazo denominados Objetivos Estratégicos y del mediano y corto plazo denominados Objetivos Operativos, permite alcanzar la realización de nuestra visión y la práctica de nuestra misión institucional, con lo cual se verifica que existe consistencia en el PEI.

Consistencia con el medio ambiente: se refiere a las fuerzas del entorno de la institución, para lo cual se han analizado los diversos criterios con las relaciones interinstitucionales y la cooperación técnica internacional.

Consistencia con las Políticas Internas, Estilos de Dirección, Filosofía y Procedimientos: se realiza en base a los estilos de dirección, políticas de gobierno, potencialidades y estructura de la organización.

Consistencia con los Recursos: se ha tomado en cuenta los recursos económicos para implementar estrategias con actividades permanentes y temporales.

En cuanto a infraestructura e instalaciones, existen deficiencias, que han sido tomadas en cuenta para superar este problema. Referente a recursos humanos, es una fortaleza de la Municipalidad, lo cual permite que la cultura organizacional e institucional, a su vez se fortalezca.

I. VISIÓN MISIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO OBJETIVO A MEDIANO PLAZO

❖ OBJETIVO OPERATIVO.- CALIDAD SERVICIOS DE CALIDAD

- a. Brindar servicios de calidad.
- b. Mejorar la calidad del servicio.
- c. Mejorar los procesos y métodos.
- d. Optimizar los Procedimientos Administrativos.
- e. Optimizar los Instrumentos de Gestión.
- f. Implementar un Sistema de Gestión de Calidad.
- g. Mejorar el servicio al usuario.
- h. Satisfacer los requerimientos de los usuarios.
- i. Racionalización de Gastos en servicios.
- j. Mejorar el medio ambiente.
- k. Dar mejor la calidad de vida a la población.

❖ OBJETIVO OPERATIVO.- TECNOLOGÍA INTRODUCIR NUEVAS TECNOLOGÍAS

- a. Contar con elevada capacidad Tecnológica.
- b. Emplear tecnología de vanguardia en la infraestructura.
- c. Implementar un Plan de Sistemas Integrado (Software de desarrollo y aplicación).
- d. Integración de la red informática interna.
- e. Renovación con equipamiento moderno para la prestación de servicios.
- f. Emplear tecnología de punta en las operaciones institucionales.
- g. Emplear Instrumentos de Gestión basados en la tecnología de la información.
- h. Automatizar el Flujo Documentario.
- i. Implementación de Sistemas de información.

❖ **OBJETIVO OPERATIVO.- RECURSOS HUMANO, POTENCIAR EL DESARROLLO DEL PERSONAL**

- a. Desarrollar la identificación del recursos humano
- b. Mejorar los niveles de capacitación
- c. Implementar programas permanentes de capacitación
- d. Suscribir convenios interinstitucionales para capacitación
- e. Promover la creación de programas de intercambio de experiencias
- f. Promover el desarrollo humano e identificación del trabajador
- g. Adecuar la estructura orgánica a las necesidades de la institución
- h. Implementar procedimientos de selección de personal
- i. Implementar procedimientos de evaluación de desempeño
- j. Promover la satisfacción y realización en el trabajo
- k. Promover el bienestar social
- l. Propiciar la integración entre el personal y un adecuado clima laboral
- m. Implementar un procedimiento de estímulos.

II VISION, MISION OBJETIVO ESTRATEGICO, OBJETIVO A CORTO PLAZO

1. OBJETIVO OPERATIVO.- SOSTENIBILIDAD DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

- a. Asegurar el desarrollo sostenible de la institución
- b. Mejorar la gestión institucional
- c. Implementar el sistema de planeamiento y control de gestión
- d. Desarrollo de proyectos productivos
- e. Preparación de proyectos para su financiamiento mediante la coop. Técnica internacional
- f. Promover el apoyo interinstitucional
- g. Coordinación entre el municipio y las instituciones de apoyo
- h. Suscribir convenios de apoyo

2. OBJETIVO OPERATIVO.- SEGURIDAD CIUDADANA MEDIO AMBIENTE IMAGEN INSTITUCIONAL

- a. Fortalecimiento del servicio de seguridad ciudadana
- b. Implementar políticas y programas de prevención
- c. Programas de capacitación de seguridad ciudadana Al personal y la sociedad civil
- d. Elaboración de planes de trabajo municipalidad –policía nacional

- e. Fortalecer la participación de la sociedad civil organizada
- f. Consolidar la creación de comités de la seguridad ciudadana
- g. Adecuar la normatividad de seguridad ciudadana y de los comités
- h. Establecer redes de vigilancia
- i. Promover proyectos de mejoramiento del medio ambiente
- j. Diseñar planes y proyectos en materia de medio ambiente
- k. Elaborar el plan de desarrollo medio ambiental
- l. Implementar un sistema de gestión de medio ambiente
- m. Proyectos de arborización y reforestación
- n. Construcción de viveros
- o. Optimización de los sistemas de riego
- p. Proyecto de reciclajes de residuos sólidos
- q. Renovación de equipamiento del servicio de limpieza pública
- r. Concientización de la población en temas ambientales
- s. Programa de capacitación en las intuiciones educativas del distrito de cultura ambiental
- t. Actividades de difusión por diferentes medios
- u. Cuidado y mantenimiento de áreas verdes por parte de la población.

3. OBJETIVO OPERATIVO-CONSOLIDACION DE LA INSTITUCION

- a. Fortalecimiento de la imagen institucional
- b. Fortalecer las relaciones internas y externas
- c. Consolidar la cultura organizacional e institucional
- d. Programa de fortalecimiento institucional

II PROGRAMAS Y PROYECTOS INSTITUCIONALES IDENTIFICADOS, PROYECTOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES, PROGRAMAS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

El programa estratégico es el resultado del diagnóstico obtenido durante el proceso de formulación; el programa estratégico de capacitación y desarrollo es un complemento del mismo y establece las políticas y lineamiento que orientan la capacitación y el desarrollo del personal.

Se deben de profundizar los estudios para determinar las necesidades de capacitación por áreas, en función de su capacidad, conocimiento y experiencia. Los resultados de estos estudios deben constituir la base de la priorización de contenidos de los programas anuales de capacitación y desarrollo de personal.

A.- POLITICAS BASICAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO

- La prioridad en la asignación de presupuesto para la inversión en capacitación y desarrollo será:
 - a. Capacitación en gestión a nivel estratégico
 - b. Capacitación para el mejor desempeño en el actual puesto de trabajo
 - c. Preparación para el desempeño para un puesto nuevo.
- La supervisión como factor de referencia en los programas de capacitación:
 - a. La evaluación estará a cargo del jefe inmediato y/o superior y es el responsable del control y seguimiento.
 - b. El jefe inmediato y/o superior designara sobre la base de la evaluación, las necesidades de capacitación de personal a su cargo en los procesos de diagnóstico de las necesidades de capacitación.

B.- LINEAS DE CONTENIDOS DEL PROGRAMA ESTRATEGICO

❖ GESTION:

- Políticas y gestión municipal: Visión amplia e integral de gestión de la administración pública para gerentes y personal con potencial de desarrollo.
- Gerencias estratégicas y administración general, para todas las gerencias.
- Supervisión y liderazgo para jefes y mandos medios
- .Concepto técnica de interrelaciones personales para gerentes y jefes
- Manejo y control de recursos humanos
- Bases técnicos mitologías para la toma de decisiones
- Manejo y adecuación al sistema de invierte.pe

❖ OPERACIONES:

- Administración, supervisión de operación y mantenimiento
- Seguridad ciudadana para el personal técnico y de servicio

- Montaje y mantenimiento de elementos innovados(conocimientos básicos y prácticas)
- Sistemas de administración tributaria, presupuestaria, medio ambiental,etc.

❖ **METODOS DE MEJORA Y CALIDAD TOTAL:**

- Concepto de mejora continua en calidad total para todo el personal
- Concepto y técnicas de mejora de procesos: reingeniería, racionalización, mejoramiento continuo de la calidad
- Técnicas de creación de valor
- Difusión de la conciencia empresarial en excelencia en los trabajadores.

Este programa de mejoramiento continuo en calidad total deberá ser extensivo para todo el personal de la Municipalidad.

C.- FINALIDAD

La finalidad del presente programa es actualizar los conocimientos y la adquisición de nuevas técnicas del personal administrativo y obrero de la municipalidad a través de la promoción y asistencia a eventos de capacitación en diversas materias relacionadas con la administración pública y prestación de servicios.

ANALISIS FODA DIAGNOSTICO POR UNIDADES ORGANICAS

PROCURADURIA PÚBLICA

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
FALTA DE ORDEN EN EL ACERVO DOCUMENTARIO QUE IMPIDE LA DEFENSA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con compromiso para la gestión municipal. 2. Vocación de servicio y de transparencia del equipo de trabajo de la actual administración. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inadecuado sistema de gestión documentario y archivo. 2. Falta de normas de procedimiento.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1.Existencia de fuentes de cooperantes con el distrito 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con disposición al trabajo ordenado y en equipo. 2. Voluntad de la autoridad municipal por el cambio y fortalecimiento institucional. 3. Normas nacionales para gobierno local transparente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementar políticas y procedimientos de total transparencia en la gestión municipal. 2 Establecer procedimiento para la gestión eficiente y segura del acervo documentario.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de pruebas para asumir la defensa de la institución municipal. 2. Perjuicio económico por pérdida de casos judiciales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resistencia al cambio del personal que labora en las distintas unidades orgánicas de la gestión municipal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de recursos presupuestarios para la adquisición tecnológica. 2. Falta de normas de sanción ejecución efectiva de las mismas por el incumplimiento del personal.

SECRETARIA GENERAL

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
LIMITADOS RECURSOS HUMANOS Y ECONOMICOS QUE LIMITA LA CAPACIDAD DE LOS DOCUMENTOS OFICIALES DEL GOBIERNO LOCAL	1. Personal del area con experiencia para el desempeño de sus funciones 2. Fuerte compromiso del personal con la gestión municipal	1. Falta de recursos humanos para atender todas las funciones y competencias del área. 2. Limitados recursos económicos para el abastecimiento del material y logístico requerido para el funcionamiento del área
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
1. Apoyo y reuniones de coordinación de trabajo con el personal inmerso en el problema.	1. Capacidades y competencias del personal para mejorar la calidad de atención al ciudadano y al administrativo.	1. Reducir los tiempos de atención de los tramites, emisión de normas y atenciones de solicitudes de los ciudadanos. 2. Mejorar la calidad de atención de los ciudadanos.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
1. Pérdida de confianza y malestar de los ciudadanos y administrados con la gestión municipal.	1. Incremento de la informalidad en las actividades urbanas que realizan los ciudadanos.	1. Falta de adecuados ambientes para la atención al público.

IMAGEN INSTITUCIONAL

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ESCASOS RECURSOS LOGISTICOS Y FINANCIEROS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal joven y proactivos. 2. Iniciativa y responsabilidad 3. Capacidad para trabajar a presión.. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasos recursos logísticos y económicos 2. Falta de coordinación de las gerencias para difundir sus eventos
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayoría de personal residente en el distrito. 2. Buen trato con dirigentes y organizaciones de bases. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir a desarrollar un mayor acercamiento de la comunidad con la gestión municipal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idear nuevas formas para poder llevar a cabo las actividades de difusión a través del auspicio del sector privado.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Largas jornadas laborales-fin de semana. 2. La unidad no cuenta con personal suficiente. 3. Falta compromiso de gerencias, oficinas, unidades.-. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mediatizar la gestión municipal por falta de recursos y de mayor compromiso institucional por parte del resto de gerencias. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de materiales de oficina: útiles de escritorio, teléfonos, videocámaras. 2. Falta de buenos equipos informáticos para el diseño, y ediciones de los videos

GERENCIA MUNICIPAL

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
INADECUADA GESTION DE LA DOCUMENTACION INTERNA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con capacidad y motivación para el aprendizaje 2. Disposición del personal de la gerencia al trabajo a presión y en equipo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal nuevo con bajo nivel de conocimiento de la Gestión Municipal y de localidad. 2. Relativo nivel de coordinación entre las diferencias Gerencias.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntad política de modernización y cambio institucional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con profesionales con experiencia en gestión municipal de procedimientos administrativos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la eficiencia en la gestión documentaria interna. 2. Mejorar la eficiencia en la resolución de expedientes.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Opinión desfavorable del ciudadano frente a la Gestión Municipal por retrasos en la atención de sus trámites. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altos niveles de rotación del personal. 2. Demora en la atención de tramites impide una oportunidad de toma de decisiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasos recursos informáticos. 2. Falta de recursos para adquisiciones de equipos y sistemas para la gestión documentaria.

OFICINA DE ASUNTOS LEGALES

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
INSATISFACCIÓN DE LOS CIUDADANOS FRENTE A SUS DEMANDAS Y DENUNCIAS NO RESUELTAS Y/O DEMORA EN SU ATENCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntad política para la atención de las demandas ciudadanas. 2. Compromiso de la Oficina para agilizar sus pronunciamientos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No contar con un presupuesto asignado y limitados recursos logísticos. 2. Inoperancia de algunas Gerencias de línea para resolución de problemas, que no requieren pronunciamiento legal.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la imagen institucional. 2. Cumplimiento de pago de tributos por parte de los administrados. 3. Organización de Juntas Vecinales para la expedición de Constancia de Posesión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación y compromiso del de la Oficina para la atención de las demandas y denuncias interpuestas. 2. Declarar procedente todas las solicitudes de los administrados al cumplimiento de los requisitos requeridos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrarrestar las denuncias administrativas por demora en el trámite administrativo. 2. Controlar la actitud de la comunidad por la negativa en las solicitudes presentadas.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de las denuncias contra el alcalde y funcionarios municipales. 2. Pérdida de credibilidad frente a los ciudadanos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pérdida de autoridad y agudización de conflictos con los ciudadanos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No contar con un presupuesto asignado. 2. Escaso apoyo logístico. 3. Insuficiente personal profesional para atender la carga de expedientes. 4. Falta de conocimiento de los órganos de línea para la atención de los expedientes de los administrados que no requieren pronunciamiento legal y que son derivados innecesariamente a esta Oficina.

GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
LIMITADO PRESUPUESTO DIFICULTA LA MAYOR AGILIDAD DE LA OFICINA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal especializado para el desarrollo de funciones de planificación y presupuesto. 2. Conocimiento de normatividad en ejecución presupuestaria y de proyectos de inversión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal administrativo no se concentra en sus actividades. 2. Pedidos de último momento.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidades especializadas. 2. Proceso de restructuración en diseño de procesos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor rapidez para efectividad en entrega de información. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la competitividad en la gestión pública.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Consultorías externas no conocen la realidad del distrito. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de información no acorde con los requerimientos de las consultorías. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duplicidad de acciones que traen consigo las demoras.

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SISTEMAS INFORMÁTICOS Y EQUIPOS INSUFICIENTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de la Gestión Municipal de las diferentes Sub Gerencias. 2. Conocimiento de la situación actual y la problemática existente. 3. La Gerencia maneja una información de forma fluida. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equipos obsoletos. 2. Inexistencia de Sistemas operativos integrados. 3. Infraestructura inadecuada.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo de la Cooperación. 2. Convenios Interinstitucionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El mejoramiento del sistema de captación de tributos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de un Nuevo catastro. 2. Desarrollo de Capacidades del personal.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incapacidad de Gasto en desarrollo, para el cumplimiento de los objetivos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No satisfacer las necesidades de la población. 2. Incumplimiento de las metas institucionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La viabilidad de los proyectos. 2. Potencial Humano no calificado.

GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
DEFICIENCIA EN LA REGULACIÓN Y ORDENAMIENTO URBANO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposición al cambio de parte del Alcalde como de la Gerencia Municipal y el optimismo y motivación de parte de la Gerencia. 2. Contar con la experiencia del personal profesional. 3. Servicios que generan ingresos en forma directa. 4. Áreas con potencial desarrollo económico comercial. 5. Voluntad de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lenta gestión administrativa para la ejecución de los proyectos. 2. Inexistencia o desactualización de instrumentos de gestión para la planeación urbana del distrito. 3. Falta de sistemas integrados y conexión a red. 4. Infraestructura inadecuada. 5. Reducidos recursos y capital humano calificado.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Población organizada puede ayudar a resolver problemas (obras compartidas). 2. Expectativas favorables de la población ante la nueva gestión. 3. Formalización de los asentamientos humanos. 4. Programa del Gobierno Nacional en promoción de vivienda y saneamiento. 5. Interés de inversión para construcción de mercados y complejo industrial en 6. Orientación a la responsabilidad social empresarial. 7. Transferencias complementarias del presupuesto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con experiencia en el área colabora con el proceso de formalización de los predios. 2. Orientar el apoyo de las entidades públicas y privadas hacia la sensibilización y formalización de los predios. 3. Coordinar con la alta dirección de la necesidad de fortalecer los vínculos con funcionarios del gobierno nacional. 4. Coordinar que los ingresos marginales que se genere en el área deben ser asignados en su mayoría en su respectivo presupuesto. 5. Implementar instrumentos para la planificación urbana en la promoción de la inversión en zonas de interés mutuo. 6. Generar financiamiento y vía recursos no reembolsables para la formulación de estudios de pre inversión. 7. Establecer alianzas estratégicas para la promoción y mantenimiento de las áreas verdes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar el apoyo de la población considerando la lenta gestión administrativa municipal y los escasos recursos. 2. Actualizar los instrumentos de gestión para la planificación urbana, buscando consenso con los líderes de la zona y las organizaciones del gobierno nacional. 3. Coordinar la captación de recursos financieros para la atención de puntos críticos en las zonas del distrito. 4. Coordinar con organizaciones públicas y privadas la elaboración de normas legales aplicables en materia urbana en el distrito.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Protesta de parte de la 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presiones de grupos sociales y políticos de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las protestas de la población

<p>población ante el incumplimiento de las obras.</p> <p>2. Presión de grupos sociales y políticos de oposición.</p> <p>3. Demora de ejecución en obras genera presión negativa por parte de la población.</p> <p>4. Cultura de la informalidad de algunos sectores de la población.</p> <p>5. Persistencia de las condiciones de pobreza.</p> <p>6. Deterioro de las redes de agua y alcantarillado.</p> <p>7. Deficiente instalación de cables por parte de empresas de servicios públicos, generando riesgos para la población y deteriorando el paisaje urbano.</p>	<p>oposición podrían retrasar aún más las gestiones para el ordenamiento urbano.</p> <p>2. La reducción del apoyo en recursos o asistencia técnica de determinadas entidades, podría debilitar el proceso de fortalecimiento institucional y desarrollo de capacidades.</p> <p>3. El posible colapso de las redes de agua y alcantarillado, producirá mayores demandas en la Gestión Municipal.</p> <p>4. La deficiente instalación del cableado de los servicios públicos, genera riesgos a la población requiriendo tomar acciones inmediatas para su solución.</p>	<p>producirán conflicto que se profundizarán ante la menor capacidad de respuesta de la Gerencia de Desarrollo Urbano.</p> <p>2. La falta de coordinación con instituciones públicas y privadas podría hacer peligrar las alianzas estratégicas.</p> <p>3. La falta de dotación de recursos, tecnología y capital humano con criterios de procesos, limitará las condiciones para afrontar el embalse de los posibles problemas previstos.</p>
---	---	--

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

PROBLEMAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>EL SISTEMA DE RENTAS NO LOGRA LA RECAUDACIÓN NECESARIA PARA EL FINANCIAMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal capacitado atiende al público ante un requerimiento de naturaleza tributaria. 2. Base de datos en formación con el Catastro. 3. Se cuenta con un sistema tributario adecuado referido a parques y jardines, serenazgo y limpieza pública. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de cultura tributaria en la población. 2. Sistema de fiscalización funciona deficientemente. 3. La recaudación tributaria es mínima. 4. Ausentismo d contribuyentes activos propiciando con ellos la morosidad tributaria. 5. Cambios de políticas municipales y discontinuidad de los planes distritales.
OPORTUNIDADES:	POTENCIALIDADES:	DESAFIOS:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Espectáculos públicos como fuente de ingresos extraordinarios. 2. Empresas privadas que dan ocupación a la población del distrito. 3. Talleres sobre educación tributaria impartidos por ONG´s. y otras instituciones. 4. Oferta de profesionales especializados en materia de rentas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mayor cantidad de personal del área es del distrito y conoce la realidad local en su respectivo sector. 2. Consolidación de actividades económicas que permiten ampliar la base tributaria. 3. Ley de Tributación Municipal que faculta aplicación de los tributos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementar la recaudación tributaria y no tributaria en el distrito. 2. Llegar a la contribución del 80% de la población tributante.
AMENAZAS	RIESGOS:	LIMITACIONES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempleo y subempleo en el país limita capacidad contributiva de la población. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar los servicios públicos en forma deficiente, lo que genera malestar por parte de los contribuyentes. 2. Economía local dependiente de las transferencias del gobierno central (FONCOMUN) y CANNON. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de recursos para mejorar sistemas de rentas y la seguridad de la base de datos. 2. Falta de interconexión del sistema de rentas con la Sub Gerencia de Tesorería. 3. Falta de compromiso y de trabajo en equipo de las policías municipales.

RUTA ESTRATEGICA

OBJETIVO ESPECIFICO	ACCION ESTRATEGICA	PRIORIZACION		
		2019	2020	2021
Mejorar la gestión de las políticas públicas municipales	1 Actualización de Instrumentos de Gestión Institucional(ROF, MOF etc,)	X	X	
Fortalecer la planificación Estratégica del Distrito	1 Programa de Fortalecimiento de gestión institucional	X	X	X
	2 Implementación de equipo técnico poli funcional para ejecutar acciones del desarrollo social y humano	X	X	X
	3 Asistencia técnica a la oficina de planeamiento en temas de estrategias	X	X	X
	4 Ejecución de proceso participativo para resultados y acciones y evaluación del plan estratégico.	X	X	X

VI SISTEMA DE PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL

6.1 Determinación de la Visión del Desarrollo Estratégico Institucional 2019-2021

VISION

Al 2022 somos una entidad que produce y entrega a la población de Cerro Azul servicios públicos y obras que reflejan calidad de vida, modernidad y desarrollo humano.

6.2 Determinación de la Misión de Desarrollo Institucional de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

MISION

La Municipalidad de Cerro Azul es un agente promotor del desarrollo local, representa eficazmente al vecindario promoviendo su participación, realiza una gestión transparente con rendición de cuentas, brindando calidad en la prestación de servicios públicos, fomentando el turismo, desarrolla el ordenamiento urbano en condiciones seguras con equidad

6.3 Determinación de los Objetivos Estratégicos de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul

6.3.1 EJE ESTRATÉGICO N° 01 – SEGURIDAD CIUDADANA

OBJETIVO ESTRATEGICO PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO 2019-2021	PLAN ESTRATEGICO 2019 - 2021	
	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2 : LOGRAR UN CLIMA PERMANENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DE GESTIÓN DE RIESGOS CON PARTICIPACIÓN CIUDADANA ORGANIZADA	REDUCIR LA INCIDENCIA DELICTIVA EN LA JURISDICCIÓN	MEJORAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE SEGURIDAD CIUDADANA
	DISMINUIR LA PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD EN LA LOCALIDAD	INCREMENTO LA PERCEPCIÓN DE LA BUENA IMAGEN DEL SERVICIO DE SERENAZGO
	DISMINUIR EL ÍNDICE DE COMERCIALIZACIÓN Y CONSUMO DE DROGAS	INCREMENTAR LOS OPERATIVOS EN COORDINACIÓN CON LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
	FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD CIUDADANA.	INCREMENTAR EL NUMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN TEMAS DE SEGURIDAD CIUDADANA

6.3.2. EJE ESTRATEGICO N° 02 – SISTEMA URBANO Y RURAL SIN RIESGOS, ORDENADO Y MODERNO

OBJETIVO ESTRATEGICO PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO 2019-2021	PLAN ESTRATEGICO 2019- 2021	
	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1: ORDENAR LOS CENTROS URBANOS Y RURALES DE CERRO AZUL INCORPORANDO LA GESTIÓN DE RIESGOS PARA MEJORAR LA OCUPACIÓN DEL SUELO	IMPLEMENTAR LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES EN LAS ZONAS MAS VULNERABLES	IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS VULNERABLES DE RIESGOS DE DESASTRES
	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS ACTORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	INCREMENTO EL NUMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN TEMAS DE RIESGOS DE DESASTRES
OBJETIVOS ESTRATÉGICO 3.2 PROMOVER LA ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS URBANOS DEL DISTRITO DE CERRO AZUL	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE VÍAS PAVIMENTADAS Y NO PAVIMENTADAS DENTRO DE LA JURISDICCIÓN	REALIZAR PROYECTOS DE INVERSIÓN PUBLICA DE VÍAS LOCALES Y VECINALES
	INCREMENTAR LA PERCEPCIÓN DEL MEJORAMIENTO DEL TRANSITO ORDENADO Y SEGURO	INCREMENTO EL NUMERO DE OPERATIVOS DE TRANSITO EN COORDINACIÓN CON LA PNP
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.4 AMPLIAR LA COBERTURA Y MEJORAR DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE AGUA Y DESAGÜE ,PRINCIPALMENTE EN ZONAS - URBANAS Y RURALES	DISMINUIR EL ÍNDICE DE POBLACIÓN URBANO Y RURAL QUE NO CUENTA CON SERVICIOS BÁSICOS DE SANEAMIENTO.	REALIZAR PROYECTOS DE INVERSIÓN PUBLICA DE IMPACTO DE MANERA INTEGRAL
	INCREMENTAR EL ACCESO A LA ELECTRIFICACIÓN URBANA Y RURAL EN LA JURISDICCIÓN	CONTAR CON LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA LA APROBACIÓN DE PROYECTOS DE ELECTRIFICACIÓN

6.3.3. EJE ESTRATEGICO N° 03 – GESTION AMBIENTAL SOSTENIBLE

OBJETIVO ESTRATEGICO PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO 2019 - 2021	PLAN ESTRATEGICO 2019 - 2021	
	OBJETIVO ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.3 : IMPLEMENTAR SISTEMAS Ecoeficientes de gestión Ambiental y Manejo de Residuos Urbanos y Rurales	AMPLIAR LA COBERTURA DEL RECOJO Y BARRIDO DE RESIDUOS SOLIDOS	ORDENAMIENTO Y ASIGNACIÓN DE LABORALES ADECUADAS AL POTENCIAL HUMANO EN LAS LABORES DE RECOJO Y BARRIDO DE RESIDUOS SOLIDOS MUNICIPALES
	INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE ÁREAS VERDES EN LA JURISDICCIÓN	REALIZAR PROYECTOS DE INVERSIÓN PUBLICA Y ACCIONES DE MANTENIMIENTO DE ÁREAS VERDES
	IMPLEMENTAR PROGRESIVAMENTE LAS ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL PLAN DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - PLANEFA	APROBAR NORMATIVAS DRÁSTICAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA SANCIONES DEL PLAN DE EVALUACION Y FISCALIZACION AMBIENTAL

6.3.4. EJE ESTRATEGICO N° 04 – EDUCACION, CULTURA, DEPORTE Y RECREACION

OBJETIVOS ESTRATEGICO PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO 2019 - 2021	PLAN ESTRATEGICO 2019 - 2021	
	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1 PROMOVER LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y SALUD CON EQUIDAD QUE CONTRIBUYA AL DESARROLLO HUMANO	INCREMENTAR ESPACIOS Y SERVICIOS DESTINADOS AL DEPORTE ,CULTURA Y RECREACIÓN	REALIZAR PROYECTOS DE INVERSIÓN PUBLICA DE INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA Y RECREATIVA
	INCREMENTAR EL NUMERO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON CALIDAD EN SU SERVICIOS	REALIZAR PROYECTOS DE INVERSIÓN PUBLICA DE MODERNIZACIÓN EDUCATIVA

6.3.5. EJE ESTRATEGICO N° 05 –DESARROLLO SOCIAL, PARTICIPACION Y BUEN GOBIERNO

OBJETIVO ESTRATEGICO PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO 2019 - 2021	PLAN ESTRATEGICO 2019 - 2021	
	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OBJETIVOS ESTRATÉGICO 5.3 FORMALIZARSE EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DEL GOBIERNO LOCAL EN EL DESARROLLO PROVINCIAL Y REGIONAL	INCREMENTAR EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN EN LAS DECISIONES MUNICIPALES	MEJORAR AL NIVEL DE DIFUSIÓN DE LAS ACTIVIDADES MUNICIPALES EN LA POBLACIÓN
	MEJORAR EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE LA POBLACIÓN SOBRE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	MEJORAR AL NIVEL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
	MEJORAR EL NIVEL DE PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN SOBRE UN GOBIERNO ELECTRÓNICO, TRANSPARENTE Y ABIERTO.	MEJORAR LOS MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN MUNICIPAL

6.3..6. EJE ESTRATEGICO N° 06 –DESARROLLOECONOMICO Y TURISMO

OBJETIVOS ESTRATEGICO PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO 2019 - 2021	PLAN ESTRATEGICO 2019 - 2021	
	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1 : INCREMENTAR LA PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD AGROPECUARIA EN EL DISTRITO DE CERRO AZUL	INCREMENTAR LA PROMOCIÓN DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA	SIMPLIFICACIÓN DEL ACCESO A LA FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL
	INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL	FORMALIZACIÓN DE CAPACIDADES DE LOS PEQUEÑOS Y MICROEMPRESARIOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1 INCREMENTAR Y FORTALECER LAS ACTIVIDADES TURÍSTICOS RECREACIONALES	INCREMENTAR EL FLUJO DE TURISTAS EN LAS ZONAS HISTÓRICAS RECREATIVAS Y CULTURALES	CONCRETAR CONVENIOS CON EL MINISTERIO DE CULTURA PARA EL MEJORAMIENTO DE MONUMENTOS HISTÓRICOS EN LA LOCALIDAD

