

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA



PLAN

DE

*DESARROLLO
INSTITUCIONAL
2009-2014*



Consultor:

Instituto de Promoción del Desarrollo Sostenible



PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2009-2014

Documento de gestión municipal

Socabaya Arequipa Perú

Junio del 2009

Municipalidad Distrital de Socabaya

Plaza Principal de Pueblo Tradicional de Socabaya, Arequipa

Central: (054)-435655

Fax: (054)-438738

Agencia San Martín: (054)-438823

Agencia de 4 Octubre (054)-438822

Serenazgo: (054)-436510

info@munisocabaya.gob.pe

Pag. Web: www.munisocabaya.gob.pe

Unidad de Planeamiento y Presupuesto

Teléfono: 054-435655

COORDINADOR/ FACILITADOR:

Soc. Eliseo Zeballos Zeballos

EQUIPO TÉCNICO

Eco. Willy Portilla Valdivia

A. S. Elena Arana de

Torreblanca

Lic. Ruth Torres Gómez

Eco. Hugo Herrera Quispe

DIAGRAMACIÓN Y CORRECCIÓN

Arq. José Luis Córdova

Bach. Geddil B. Choque Choque

Asistentes Facilitadores:

Deysi Patiño L., Paul Sayarasi, Olinda Cruz I, Gloria Alvares C, Vanessa Quiñones



ALCALDE DISTRITAL DE SOCABAYA

- Ing. Wuilber Mendoza Aparicio

REGIDORES

- Giovanna Almonte Laura
- Pedro Galdos Cruz
- Luís Muñoz Villegas
- Elizabeth Ponce Tejada
- Vidal Quispe Gutiérrez
- Richard Huamán Flores
- Yenny Abarca Ojeda
- Manuel Agüero Vega
- Julio Condori Cati

REPRESENTANTES DE LA SOCIEDAD CIVIL ANTE EL CONSEJO DE COORDINACIÓN LOCAL DISTRITAL

- Humberto Rodríguez Hurtado (Presidente de la asociación Urb. La Campiña)
- Julio Cesar Hihuallanca Mita (Presidente del Club Juventudes)
- Alemania Paredes Benavides (Coordinadora de Comedores Populares del Distrito de Socabaya)
- Benita Taco Churata (Presidenta de Club Adulto Mayor María de los Remedios de Lara)



Generalidades del Plan Institucional

INDICE

INDICE	3
INTRODUCCIÓN	7
PRESENTACIÓN	6
CAPITULO I	8
CONTEXTO SITUACIONAL DEL DISTRITO DE SOCABAYA	8
1.1. Ubicación.	9
1.2. Espacio, recursos naturales y ambientales.	9
1.3. División Político-Administrativa.	11
1.4. Recursos Económicos y Productivos.	12
1.5. Características demográficas	12
1.6. Educación.	13
1.7. Salud.	15
1.8. Organizaciones e instituciones del Distrito.	17
CAPITULO II	18
RESUMEN EJECUTIVO DE P D C DEL DISTRITO	18
2.1. PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO	19
2.2. Visión	19
2.3. Componentes de la visión	19
2.4. ANÁLISIS FODA.	20
2.5. EJES ESTRATÉGICOS	22
2.6. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, ESTRATEGIAS Y PROYECTOS	24
2.7. PROYECTOS Y ACCIONES	29
CAPITULO III	31
DIAG. SITUACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SOCABAYA	31
3.1. ASPECTOS GENERALES DE LA MUNICIPALIDAD	32
3.1.0. Referencias históricas del gobierno municipal de Socabaya	32
3.1.1. Ubicación	37
3.1.2. Concejo municipal	37
3.2. Infraestructura	37
3.3. Equipamiento,	37
3.4. RECURSOS HUMANOS	39
3.4.0.- CONDICIÓN LABORAL	39
3.4.1. PERSONAL CAS	41
3.4.2. PERSONAL CONTRATADO	43
3.4.3. PERSONAL ESTABLE Y NOMBRADO	45
3.5.- SUELDOS Y SALARIOS	47
3.6.- CARGOS Y FUNCION ADMINISTRATIVA	51
3.7.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	52
3.8. Organigrama Institucional	54
3.9. PRESUPUESTO DE APERTURA Y EJECUCIÓN	55



Generalidades del Plan Institucional

3.9.1. Ingresos	55
3.9.2. Evolución de los Gastos	56
3.10. Propósitos Municipales para el año fiscal 2009	56
3.10.1. Gatos Corriente	56
3.10.2. Gastos de Capital	57
3.10.3. Distribución de FONCOMUN	58
3.10.4. Estimación de Ingresos	58
3.10.5. Actividades:	59
3.10.6. Proyectos	60
3.11. Competencias y funciones de la municipalidad: ROF	60
3.11.1. Órganos de gobierno	60
3.11.2. De los órganos consultivos de coordinación	61
3.11.3. Órganos de Dirección	62
3.11.4. Órgano de Control	62
3.11.5. Del órgano de defensa judicial y derechos de la municipalidad	63
3.11.6. De los órganos de asesoramiento	63
3.11.7.1. Oficina de Secretaria General	63
3.11.7.2. Gerencia de Administración	64
3.11.7. De los Órganos de Apoyo	63
3.11.8.1. Gerencia de Administración Tributaria	66
3.11.8.2. Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	66
3.11.8.3. Gerencia de desarrollo Económico	67
3.11.8.4. Gerencia de Desarrollo Social	68
3.11.8.5. Gerencia de Servicios Comunales	69
3.11.8. De los órganos de línea	66
3.11.9. Órganos desconcentrados y descentralizados	70
3.11.9.2. Instituto Vial Distrital	70
3.11.9.3. Defensa Civil	70

CAPITULO IV	71
DIAG SITUACIONAL DEL CLIMA INST. Y APRECIACIÓN EXTERNA	71
4.1 CLIMA INSTITUCIONAL	72
4.2.1. Ambiente y desempeño laboral	72
4.2.2. BIENESTAR LABORAL	72
4.2.2.1. Competencias, Conformidad y laboral	72
4.2.2.2. Trabajo en equipo:	73
4.2.2.3. Razones que obligan a Permacer en la Municipalidad	75
4.2.3. CREDIBILIDAD FRENTE A LOS RECURSOS	76
4.2.3.1. Implemento de Equipos, Presupuesto, Personal idóneo	76
4.2.4. CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	77
4.2.4.1. Selección de Personal de Planta	77
4.2.5. LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	79
4.2.5.1. El tema de la Evaluación del Desempeño	79
4.2.5.2. La Contratación de Bienes y Servicios	80
4.2.5.3. Sobre el Personal Contratista	81
4.2.6. CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	82
4.2.6.1. La Políticas y Regulaciones Externas:	82
4.2.6.2. Directrices internas	83
4.2.6.3. reforma de la administración pública	85
4.2.7. EL TEMA DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	86
4.2.7.1. Presiones, Influencia y Control	89
4.2.7.2. Superación de Prácticas Irregulares	90



Generalidades del Plan Institucional

4.2.7.3. Efectividad de Estrategias para la Reducción de Prácticas Irregulares-----	91
4.2.7.4. Nivel de Compromiso con las Prácticas Irregulares -----	92
4.2.8. GESTIÓN POR RESULTADOS -----	93
4.2.8.1. Conformidad y Disposición -----	93
4.2.8.2. La Innovación para Mejorar los Resultados -----	95
4.3. Los Dirigentes de las Organizaciones de base frente a la gestión municipal-----	97
4.3.1. Apreciación externa a la Institución:-----	98
4.3.1. Desarrollo social-----	111
4.3.2. La Responsabilidad Local del Gobierno local-----	100
4.3.2.1. Favoritismo y Neutralidades-----	102
4.3.2.1. Los Servicios Básicos -----	102
4.3.3. Promoción y Gestión Municipal: -----	103
4.3.3.1. El Proceso de Concertación:-----	103
4.3.3.2. Sostenibilidad y Cuidado del Medio Ambiente:-----	104
4.3.3.3. Formación de Recursos: -----	106
4.3.3.4. Gestión del Financiamiento y Desarrollo Integral: -----	106

CAPITULO V-----	110
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2009 - 2012 -----	110
5.1. VISIÓN -----	111
5.2. MISIÓN -----	111
5.3. POLÍTICAS-----	111
5.3.2. Promoción del Desarrollo Económico -----	112
5.3.3. Gestión local y Fortalecimiento Institucional:-----	112
5.3.4. Medio Ambiente y Territorio-----	112
5.3.5. Seguridad Ciudadana -----	112
5.3.6. Servicios Públicos Locales -----	113
5.4. PRINCIPIOS -----	113
5.4.1. Programar, Dirigir y Ejecutar-----	113
5.4.2. Transparencia y Publicidad -----	113
5.4.3. Debido Procedimiento-----	113
5.4.4. Razonabilidad -----	113
5.4.5. Imparcialidad, Uniformidad y Celeridad -----	114
5.4.6. Conducta Procedimental sujeta a la Predictibilidad -----	114
5.5. VALORES -----	114
5.5.1. Responsabilidad -----	114
5.5.2. Honestidad-----	114
5.5.3. Tolerancia-----	114
5.5.4. La Lealtad -----	114
5.5.5. Puntualidad. -----	115
5.5.6. La Autoestima -----	115
5.6. OBJETIVO GENERAL-----	117
5.6.1. Objetivos Estratégicos por áreas funcionales -----	117
5.6.2. OBJETIVOS, PROGRAMAS Y PROYECTOS POR ÁREAS-----	119
5.6.2.1. Administración -----	119
5.6.2.1. Planeamiento y presupuesto, Desarrollo urbano, Desarrollo económico-----	120
5.6.2.1. Servicios comunales, Desarrollo social -----	121
5.7. SISTEMA DE MONITOREO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (SME) -----	124
ANEXOS-----	132



PRESENTACIÓN

Gracias a la planificación, la Municipalidad de Socabaya puede contar con un sistema de normas que permita a las autoridades, gerentes y todas las instancias de la administración y servicio municipal, coordinar sus decisiones, las mismas que exigen crear concordancia entre las normas municipales que se aprueban desde el concejo con las políticas que formula la alcaldía y las instrucciones administrativas producto de la labor gerencial. Es por eso que, gracias a los sistemas de planificación, podemos decir que la toma de decisiones en la Municipalidad debe ser cada vez menos arbitraria a fin de poder detectar las diversas señales que nos permitan actuar con menos incertidumbre y a la vez con mayor eficacia.

El presente PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI) 2009-2014 es una propuesta de corto y mediano plazo que junto al Plan de Desarrollo Local Concertado-PDC de la Municipalidad de Socabaya se constituyen en los instrumentos estratégicos de gestión que involucra a todo el aparato institucional en términos de estructura y organización. Esto será de gran utilidad para introducir un conjunto de cambios que de manera coherente permita la modernización municipal, orientándolo como un ente promotor del desarrollo y que alcance rendimientos de calidad perfectamente evaluables.

Por ello, desde la Alcaldía agradecemos a las autoridades, gerentes, personal de todas las instancias de la administración y servicio municipal que participaron de manera activa y propositiva en los distintos talleres de planeamiento, los mismos que nos permitieron elaborar este documento de valiosa utilidad: el PDI 2009-2014. De ahí que nuestra preocupación y expectativa es que se aplique y ejecute de manera efectiva, para que no se constituya en un documento ilustrado que sólo justifica un mandato normativo y estrictamente administrativo.

También nuestra voluntad política es que con la participación activa, vigilante y pertinente de todos los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad implementemos la Visión, las propuestas establecidas democráticamente para con ello lograr ser consecuentes con los principios y valores establecidos en el PDI. Esperamos que procesalmente y en corto plazo se evidencie, finalmente, resultados positivos no solo por el fortalecimiento de la institucionalidad del municipio sino por la responsabilidad que tenemos con la población de todo el Distrito de Socabaya a la cual nos debemos.

“Quien no planifica el éxito... improvisa el fracaso”

Muchas gracias



Generalidades del Plan Institucional

Ing. Wuilber Mendoza Aparicio
Alcalde



INTRODUCCIÓN

En este nuevo contexto de descentralización y municipalización a la Municipalidad de Socabaya le compete contar con un Plan de Desarrollo Institucional (PDI) que posibilite construir una **gobernancia** que signifique la gestión adecuada de su capacidad financiera y administrativa, superando la burocracia y redefiniendo su forma de intervención; por otro lado debe aumentar su **gobernabilidad** o capacidad política del gobierno para intermediar intereses, garantizar la legitimidad y gobernar con éxito, promoviendo el desarrollo local, concretizando los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Concertado. En esa perspectiva este PDI está estructurado de la siguiente manera:

En la primera parte presentamos la contextualización del PDI, con un resumen ejecutivo de las características físico-ambientales, sociales y económicas del Distrito.

Como segundo capítulo está la parte estratégica del Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Socabaya, con los siguientes puntos: la visión del distrito, la misión, los objetivos estratégicos de acuerdo a los ejes estratégicos.

El tercer capítulo refiere una sinopsis histórica del proceso de gobierno Municipal, las condiciones de infraestructura dotación de instrumentos, equipamiento y asignación presupuestal, fundamentalmente la cantidad y calidad de los recursos humanos o capital cultural, el perfil, las funciones y competencias frente a los nuevos retos institucionales

El cuarto capítulo se puntualiza un análisis del interno referido del clima institucional, las condiciones y calidad del ambiente laboral. En un segundo plano las condiciones de entorno, en relación a la percepción de la ciudadanía (dirigentes y líderes) sobre la gestión y administración del gobierno Municipal.

El quinto capítulo la parte estratégica y propositiva del PDI, además de la Visión, Misión, el diagnostico estratégico (FODA), los objetivos estratégicos concertados, los programas, proyectos y un estimado económico- presupuestal de las demandas.



CAPITULO I

CONTEXTO SITUACIONAL DEL DISTRITO DE SOCABAYA

El diagnóstico situacional, es una herramienta que proporciona la información sobre el estado actual en la que se encuentra el distrito, y permite advertir las deficiencias, fortalezas, las corrientes de cambio que se presentan a nivel local, regional, nacional e internacional; posibilitando el planteamiento de alternativas adecuadas y pertinentes, para impulsar un desarrollo local armonioso y sostenible.



Contenido

- 1.1. Ubicación.
- 1.2. Espacio y recursos naturales y ambientales.
- 1.3. División Político-Administrativa.
- 1.4. Recursos Económicos y Productivos.
- 1.5. Características demográficas.
 - Dinámica Poblacional.
- 1.6. Educación.
- 1.7. Salud.
 - Morbilidad y Mortalidad.
- 1.8. Organizaciones e instituciones del Distrito.



Capítulo I: Resumen ejecutivo del Diagnostico Situacional del Distrito

1.1. Ubicación.

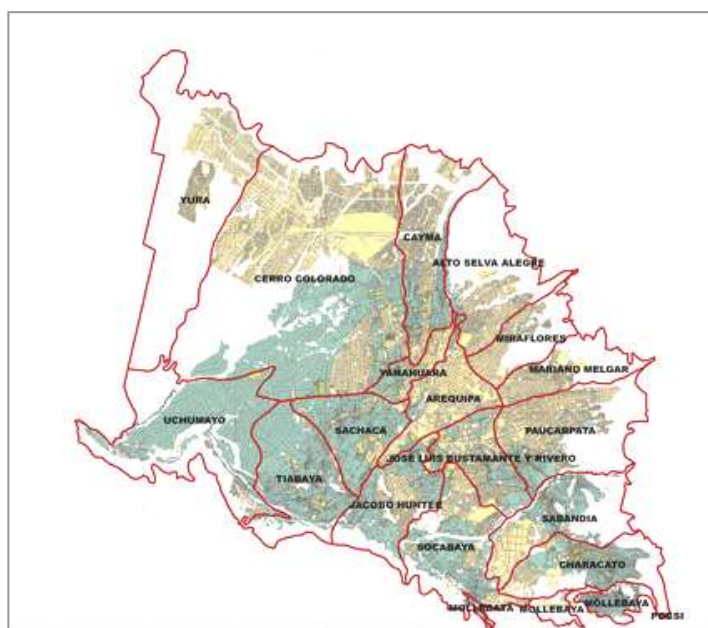
El distrito de Socabaya está ubicado al suroeste de la ciudad de Arequipa, a una distancia de 12 Km. del centro de La ciudad, y está comprendida entre las coordenadas 16°27'51" latitud sur, y 71°31'40" de latitud Oeste, a 2,300 metros sobre el nivel del mar. Socabaya es un pequeño valle circundado por cerros rocosos de una altura media que forman parte de los ramales de la cadena de cerros llamada Calera (Cerro Grande, Las Caseras, Carnavales, Pillu).

1.2. Espacio, recursos naturales y ambientales.

Presenta una configuración topográfica heterogénea y accidentada existiendo sectores planos y otros con pendiente pronunciada, situados al sureste del distrito; y hacia el suroeste los suelos se caracterizan por ser irregulares y llanos. El uso residencial se localiza en zonas con pendiente contiguas a los terrenos de cultivo.

Socabaya limita por el norte con el distrito de José Luis Bustamante y Rivero, por el sur con el distrito de Yarabamba, por el este con los distritos de Mollebaya, Characato y Sabandía, por el oeste con el distrito de Jacobo D. Hunter y la cadena de cerros que sigue de sur a norte.

Fig. N° 01: Mapa de los límites del Distrito de Socabaya



Fuente: Plan de Desarrollo Concertado del distrito de Socabaya 2009 al 2021



Capítulo I: Resumen ejecutivo del Diagnostico Situacional del Distrito

Socabaya, por su localización geográfica, tiene un clima templado de tipo continental con temperaturas máximas de 23°C y mínimas de 7°C en la estación de verano y 22°C y 4°C en la estación de invierno. En las horas de 11:00 a.m. a 2:00 p.m. se alcanza la mayor temperatura, y la sensación de frío de mayor intensidad se presenta a las 4:00 a.m. Tiene un promedio de horas de sol entre 12 y 13 horas en la estación de verano y 10 horas en la estación de invierno.

Las precipitaciones son irregulares, de acuerdo a la estación del año, sin embargo, se registran precipitaciones promedio en los meses de verano.

La mayor intensidad de los vientos es entre las 13:00 y 15:00 horas, con mayor acentuación en los meses en las estaciones de invierno y primavera debido a la disminución de la nubosidad. El promedio de humedad relativa es de 42.75%, con valores máximos de 68% y mínimos de 27%.

La hidrografía del distrito está constituida por el río Socabaya cuyo régimen es irregular, torrencioso en época de lluvia, y con un caudal mínimo el resto del año que sirve para el riego de las zonas agrícolas adyacentes. Las áreas llanas (agrícolas y urbanas) que circundan al sector, presentan un nivel freático alto que conforman un sistema de aguas subterráneas (manto acuífero) que se extienden hasta la quebrada de Coscollo

La vegetación de Socabaya está determinada por las condiciones climáticas del lugar y presenta vegetación forestal con especies como: eucalipto, molle, sauces y otras plantas y arbustos menores.

El índice de área verde establecida por la OMS es de 8 y 12 m² por hab., y Arequipa posee 5 m²/hab., lo que significa un considerable déficit; por lo tanto Socabaya es un distrito que se encuentra en déficit de áreas verdes urbanas.

La fauna del distrito está representada por las siguientes especies silvestres de aves: gorriones, chihuancos, tancas, colibríes, etc., además de palomas, tórtolas, cuculíes, rabiblanas, perdices; así como mamíferos como los zorros, zorrinos, y roedores como las vizcachas. Especies domésticos: ganados vacuno, ovino, equinos, aves de corral y animales menores.



**Capítulo I: Resumen ejecutivo del
Diagnostico Situacional del Distrito**

1.3. División Político-Administrativa.

Socabaya posee los siguientes centros poblados que son un total de 85 centros poblados.

1. Pueblo Tradicional de Socabaya
2. P.T. Alto Buena Vista
3. Primero de Mayo HZG
4. P.T. La Pampa
5. P.T. El Pasto las Peñas
6. Primero de Mayo Salaverry
7. San Antonio de Salaverry
8. Lara Tradicional
9. Chilpinilla
10. Chuca Huarapampa
11. Nueva Feria
12. Leones de Jada
13. P. Tradicional Quebrada de Coscollo
14. Urb. Residencial La Pradera I
15. Urb. Residencial La Pradera II
16. Urb. Residencial Lara
17. Urb. Residencial el Golf
18. Urb. Chávez Castillo
19. Urb. Ciudad mi Trabajo
20. Urb. El Porvenir de la Apacheta
21. Urb. Los Pinos de Lara
22. Urb. San Martin
23. Urb. Salaverry
24. Urb. Virgencita de Chapi (Pampas Viejas)
25. Urb. La Rinconada
26. UPIS. Buena vista la Campiña
27. UPIS. José Abelardo Quiñones
28. UPIS. Sor Ana de los Ángeles
29. UPIS. Los Cristales
30. Asoc. Urb. Villa Lara
31. Asoc. Interés Social Torres de San Isidro
32. AA. HH. Nueva Jerusalén
33. Asoc. Villa Orfe Lina
34. Asoc. Viv. Villa Paraíso
35. Asoc. Urb. Villa María Fundo Lara
36. Asoc. Mirador de Bellapampa
37. Asoc. Viv. Los Montoneros
38. Comunidad Campesina Bellapampa
39. Urb. San Pablo
40. PP. JJ. Ampliación San Agustín
41. PP.JJ. El Edén de Lara
42. Buena Vista La Campiña
43. AA. HH. La Mansión I
44. AA. HH. La Mansión II
45. AA.HH. San Ignacio
46. AA.HH. Villa el Sol Naciente
47. AA.HH. Similar a PJ San Cristóbal
48. AA. HH. Villa Esperanza
49. AA.HH. Villa Santa Cruz
50. AA.HH. El Mirador de Socabaya
51. PP. JJ. Villa El Golf
52. PP. JJ. 3 de Octubre
53. PP. JJ. 4 de Octubre
54. PP. JJ. La Unión
55. PP. JJ. Santa Cruz de Lara
56. PP. JJ. 24 de Junio
57. UPIS. Jesús Nazareno
58. Asoc. Viv. Habitaciones para la Humanidad
59. Asoc. Peq. Ind. Pecuarios la Pampa
60. Asoc. Viv. Los Rosales II Etapa
61. Asoc. Corredores de Goplif
62. Asoc. Viv. Villa el Golf
63. Asoc. Viv. Divino Niño
64. Asoc. Viv Rosaspata Umapalca
65. Asoc. Viv. Villa del Sur
66. Asoc Virgencita de Chapi
67. Asoc Balcones de Umapalca
68. Asoc. Viv. Guardia Republicana ASERMUL
69. UPIS. Villa Campo Ferial
70. Asoc. Villa ASERMUL
71. Asoc. Grangeros Santa Marta
72. Asoc. Viv. Granja San Agustín
73. Asoc. Villa Campestre Alta Umapalca
74. Asoc. de Vivienda Ampliación Socabaya
75. Asoc. Prov. Viv. Interés Soc. Corazón de Jesús
76. Asoc. Urbanizadora La Campiña
77. Asoc. Pro. Viv. Los Sauces
78. Asoc. Viv. Jesús y Paz
79. Asoc. Viv. La Palizada
80. Asoc. Urb. La Planicie
81. Asoc Viv. Quinta María
82. Asoc. Vivi Los Prados ASVIPRA
83. Asoc. Trébol de Santa Clara
84. PP.JJ. Las Rocas
85. Urb. Los Bosques

Fuente: Plan de Desarrollo Concertado de Socabaya 2008-2021 Cotejado con la relación de Oficina de Participación ciudadana 2009



1.4. Recursos Económicos y Productivos.

La actividad agrícola es uno de los soportes más importantes del ecosistema de Socabaya, y está constituido por la extensa área de Campiña, cuya cedula de cultivo comprende los siguientes productos: ajo, alcachofa, alfalfa, arveja grano grande, cebada forrajera, cebolla, col o repollo, haba grano verde, maíz amiláceo, maíz chala, maíz morado, manzano, nabo y zanahoria.

Debido al proceso de urbanización no planificado, y asociado a factores como la migración, baja rentabilidad de la actividad agrícola, manejo político inadecuado, etc.; se promueve un proceso continuo y acelerado de disminución del área destinada al uso agrícola, lo cual afecta a la calidad ambiental de Socabaya y por consiguiente la calidad de vida de la ciudadanía.

La actividad pecuaria esta en directa relación crianza de animales como son: vacunos, ovinos, porcinos, caprinos, equinos, aves de corral y otros animales menores. Merece especial diferencia la producción lechera, principal renglón de ingresos de los agricultores del distrito.

En cuanto al sistema de comercio y servicios en Socabaya existen un total de 621 establecimientos, de los cuales 466 corresponden al comercio y 155 a los servicios, pero al margen de estos existen un porcentaje alto de informales.

1.5. Características Demográficas

La población de acuerdo al censo de población y vivienda 2007 es 51266 habitantes cuyas características son las siguientes: por grupos de edad, de 0 a 24 años tiene el 45.29%; de 25 y 49 años, 37.60%; luego entre 50 y 74 años, 14.61%; y, finalmente, los de tercera edad, 2.5%. Esto quiere decir que el distrito dispone de recursos humanos o capital social relativamente joven que con una buena educación y formación técnica o profesional, pueden contribuir positivamente en el futuro del desarrollo del distrito.

De otro lado, de acuerdo a sexo, se puede observar una ligera predominancia de las mujeres, con el 51.13%, en relación a los hombres, que sólo alcanzan el



Capítulo I: Resumen ejecutivo del Diagnostico Situacional del Distrito

48.87%, lo cual da cuenta de una ligera baja de la tasa de masculinidad, que finalmente es un hecho demográfico normal.

La distribución de la población de acuerdo al área es el siguiente: el 99.32% es población urbana, lo cual quiere decir que hay una escasa población rural; y la densidad poblacional es de 3,373 Hab/Km², cifra elevada si la comparamos con el Departamento de Arequipa que tiene 17 habitantes por kilómetro cuadrado, que es menor que el promedio nacional (20 hab. / Km²).

• **Dinámica Poblacional**

El flujo migratorio hacia el distrito de Socabaya es constante. En los últimos 5 años, de otros distritos de Arequipa han inmigrado 7509 personas, el 13.66% de la población total, mientras que de otros departamentos de nuestro país, han inmigrado 3574, que representan el 6.50% de la población del distrito. Esto indica que es un distrito atractivo para los migrantes por lo que permite que el crecimiento absoluto y relativo de la población sea de mayor intensidad.

Estas personas provienen principalmente de los departamentos de Puno y Cusco. También se han registrado inmigrantes de otros países.

El crecimiento poblacional de Socabaya ha sido acelerado durante las dos últimas décadas. En el año 1993 la población era de 39,288 habitantes, luego, en el año 2007, esta población llegó a los 59,671 habitantes, con una tasa de crecimiento de 3,2%, que es muy alto. Esto crea una serie de problemas sociales y económicos, porque a la par del crecimiento poblacional también ha crecido la demanda de vivienda, servicios básicos como los de salud, educativos, transporte, comunicaciones, etc., al mismo tiempo que también se ha incrementado la demanda de alimentos y vestido, sin que se dispongan de los recursos suficientes para atenderlas. Esto ha generado una presión al municipio por la demanda permanente de los servicios de todo tipo.

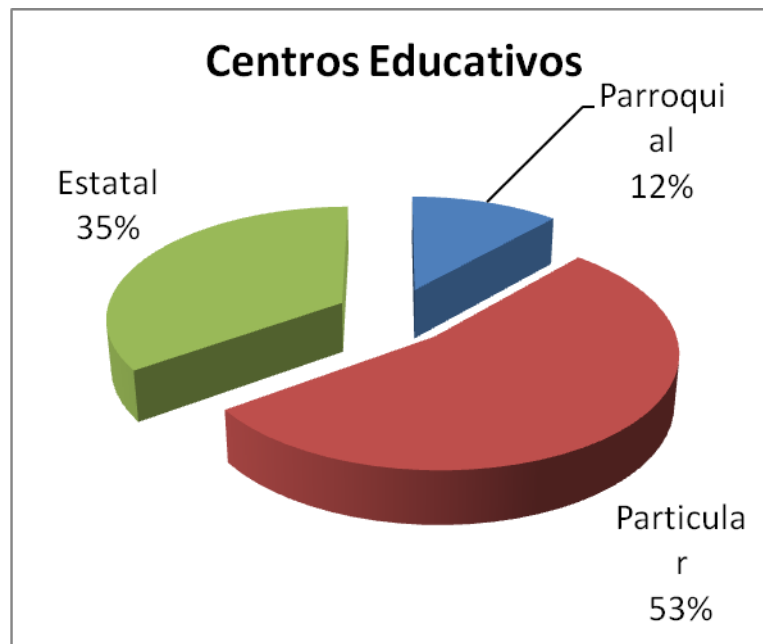
1.6. EDUCACIÓN.

En su mayoría las instituciones educativas son de gestión particular: 53.49%; en segundo lugar se encuentran las instituciones educativas de gestión estatal: 34.88%; mientras que las de gestión parroquial representan sólo el 11.63%.



**Capítulo I: Resumen ejecutivo del
Diagnostico Situacional del Distrito**

Grafico N° 01: Número, tipo y tamaño de los establecimientos educativos



Fuente: Plan Director de Arequipa Metropolitana
Elaboración: Equipo técnico

Existen otras instituciones educativas para las edades menores: 6 Pronoeis, 12 salas de estimulación temprana, un promedio de 28 Wawa-Wasis, y una institución educativa especial.

Cuadro N° 01: Numero de Centros Educativos aulas docentes y alumnos.

CENTROS EDUCATIVOS (*)	N° CENTROS	%	N° AULAS	%	N° DOCENTES	%	N° ALUMNOS	%
Centros de educ. inicial y PRONOEI	62	55.9	88	15.7	94	7.4	1,244	8.2
Colegios Primarios	36	32.4	366	65.5	811	64.2	8,200	54.2
Colegios Secundarios	13	11.7	105	18.8	359	28.4	5,686	37.6
Total	111	100	559	100	1264	100	15130	

Fuente: UGEL Sur .Elaboración: Equipo técnico



1.7. Salud.

En Socabaya se tienen 11 establecimientos de salud para atender las necesidades de salud de su población.

Cuadro N° 02: Número, tipo y tamaño de los establecimientos de salud

Establecimientos de Salud	Población Asignada	Tipo
DISTRITO DE SOCABAYA	69,612	
Centro de San Martín de Socabaya	15,316	MINSA
Centro 4 de Octubre	15,316	MINSA
Puesto de Salud Ciudad Mi Trabajo	13,922	MINSA
Puesto de Salud Lara	11,136	MINSA
Puesto de Salud San Fernando	4,176	MINSA
Puesto de Salud Salaverry	9,746	MINSA
Centro de Salud Melitón Salas Carvajal	Asegurados	ESSALUD
Policlínico Suizo Jean Freachet	Los Cristales y alrededores	Privado
Policlínico Paz-Perú	Lara y alrededores, otros	Privado
Posta médica A. C. J.	Horacio Zeballos Gámez	Privado
Posta médica La Mansión	Solo infraestructura	

Fuente: Asociación CLAS Socabaya

El Ministerio de Salud (MINSA), tiene instalados 2 centros y 4 puestos de salud, con una cobertura de 69,612 personas. Sin embargo, esta por implementarse una Posta Médica en el lugar denominado la Mansión.

Luego está el Centro de Salud Melitón Salas Carvajal, que atiende a los asegurados tanto del Distrito de Socabaya como de otros distritos aledaños; asimismo, existen 2 policlínicos y una posta médica de carácter privado.

- **Morbilidad y Mortalidad**

Se puede apreciar en el cuadro que a continuación mostramos que para todas las edades, las principales enfermedades que contraen las personas son las relacionadas con el sistema respiratorio, sistema digestivo y las infecciosas (EDAs), como producto principalmente de las condiciones socioeconómicas de las personas y, secundariamente, las condiciones de cambio climático y contaminación ambiental.



**Capítulo I: Resumen ejecutivo del
Diagnostico Situacional del Distrito**

Cuadro N° 03: Las diez primeras causas de morbilidad Año: 2003-2007

10 PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD
1 Enfermedades del Sistema Respiratorio
2 Enfermedades Infecciosas (EDAs)
3 Otras del Sistema Digestivo
4 Enfermedades de la piel
5 Enfermedades Nutricionales
6 Síntomas Signos y hallazgos no especificados
7 Traumatismos
8 Enfermedades del Sistema Ocular
9 Enfermedades Genitourinarias
10 Enfermedades del Sistema osteomuscular

Fuente: Asociación CLAS Socabaya.

Las principales causas de mortalidad en los niños son las neumonías, traumatismos, envenenamientos y otras infecciones; en los adolescentes son los envenenamientos; para los adultos figura, en primer lugar, el infarto al miocardio, seguido del cáncer, traumatismos e insuficiencia renal; y finalmente, los adultos mayores fallecen debido principalmente al cáncer, seguido de las enfermedades cardiopulmonares y la insuficiencia renal.

Cuadro N° 04 las Diez Primeras causas de Mortalidad Año: 2003-2008

N°	CAUSAS
1	Infarto Miocardio por enfermedades congénitas
2	Hidrocefalia
3	Neumonías
4	EDAs con deshidratación / shock
5	Traumatismos
6	Envenenamientos
7	Desnutrición
8	Asfixia
9	Otras infecciones, sepsias, septicemias
10	otras

Fuente: Asociación CLAS Socabaya



1.8. Organizaciones e Instituciones del Distrito.

a. Las Organizaciones Territoriales de Base y Asociaciones comunitarias del Distrito de Socabaya, se pueden agrupar de la siguiente manera:

- Urbanizaciones populares
- Asentamientos humanos
- Asociación Urbanizadora de Interés Social (AUIS)
- Pueblos Tradicionales
- Urbanizaciones Residenciales
- Pueblos Jóvenes
- Quintas.

b. Entre las instituciones públicas están los distintos establecimientos de salud y educación básica regular, así como las comisarías y gobernatura, etc.

Municipalidad Distrital de Socabaya tiene la siguiente estructuración:

Cuadro N° 05: Asignación Del Personal Según Órganos De Gobierno

ÓRGANOS DE GOBIERNO	N° DE PLAZAS	%
Alcaldía	3	2.50
Órganos de Alta Dirección	2	1.67
Órganos de Control	2	1.67
Órganos de Asesoramiento	5	5.00
Órganos de Apoyo	26	20.83
Órganos de Línea	134	62.50
TOTAL	174	100.00

Fuente: Municipalidad Distrital De Socabaya, Gerencia de Administración



CAPITULO II

BASES DEL PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO

El Plan de Desarrollo Concertado (PDC) es una herramienta de planificación elaborada participativamente, y constituye una guía para la acción en el largo plazo. Está orientada a convocar y enfocar recursos y esfuerzos individuales e institucionales para alcanzar una imagen colectiva, construida en base al consenso de todos los actores, individuos, del territorio, en este caso del distrito de Socabaya



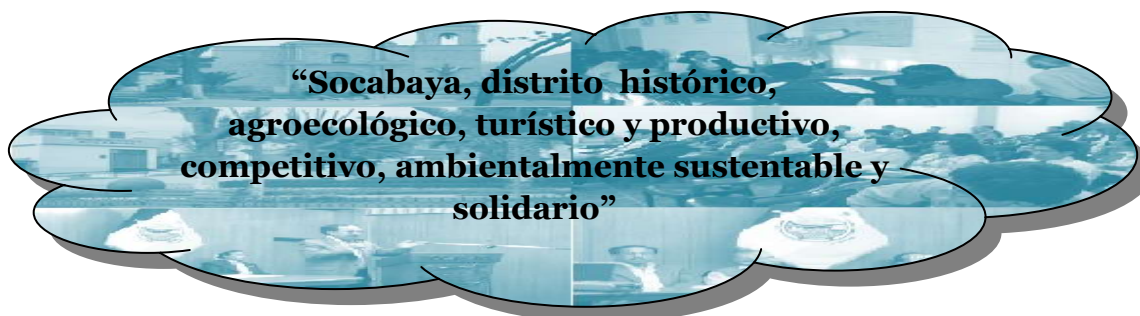
Contenido

- 2.1. Plan de desarrollo concertado
- 2.2. Visión
 - *Componentes de la visión
- 2.3. Misión
- 2.4. Análisis FODA.-
- 2.5. Ejes estratégicos
 - *Formulación de los Objetivos Estratégicos.-
- 2.6. Lineamientos de Política, Estrategias y Proyectos
 - 2.6.1. Lineamientos de política, estrategias y proyectos del eje de Socabaya, distrito con desarrollo humano
 - 2.6.2. Estrategias y proyectos del eje Socabaya, distrito del espacio vital
 - 2.6.3. Estrategias y proyectos del eje Socabaya, distrito histórico, cultural y turístico
 - 2.6.4. Estrategias y proyectos del eje Socabaya, distrito agroecológico, productivo y competitivo
 - 2.6.5. Estrategias y proyectos del eje Socabaya, distrito comunicado
- 2.7. Proyectos y Acciones



2.1. PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO

2.2. Visión



2.3. Componentes de la visión

Principios	Entendido como
Distrito histórico	A la comunidad de Socabaya le toca consolidar la fuerza de unificación que le proporciona su identidad a través de sus raíces histórico-culturales. Por tanto, es necesario difundir, conservar y aprovechar el patrimonio histórico y cultural del distrito.
Distrito agroecológico	Se basa en las fortalezas y oportunidades del distrito. Su tradición agropecuaria, la experiencia y calidad de su fuerza de trabajo, la calidad de su suelo, así como la creciente demanda de productos ecológicos a nivel mundial y las condiciones naturales del distrito para producirlos, sumado a la posibilidad de desarrollar cadenas productivas; permiten afirmar que sí es posible desarrollar la agricultura orgánica en Socabaya.
Distrito turístico	Dada su “campiña” y otros recursos turísticos (Las Peñas, La Piñuela, Cementerio: Pillo, Restos arqueológicos), los servicios turísticos que posee (hotelería, restaurantes, etc.), su ubicación espacial estratégica que le permite ser un espacio de interconexión con los diversos centros turísticos de la provincia y la región Arequipa, y dado el creciente flujo turístico hacia nuestro país y nuestra región, es posible desarrollar un eje turístico y diversificar la actividad económica.
Distrito Productivo	La presencia de micro y pequeñas empresas dedicadas a la producción de bienes y servicios, la posibilidad de potenciarlas e incrementarlas mediante la capacitación, asistencia técnica y financiera; la posibilidad de formar consorcios y desarrollar cadenas productivas; el crecimiento de la economía y la demanda tanto local como regional nacional e internacional, abren la posibilidad de convertir a Socabaya en un centro productivo.
Distrito Competitivo	El mundo globalizado es altamente competitivo; las empresas, ciudades, distritos, provincias y regiones, que no son productivas, eficientes y desarrollan calidad, fracasan; por tanto, es necesario desarrollar una plataforma competitiva distrital, si es que queremos



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

	ubicar a Socabaya en el grupo de territorios ganadores.
Distrito sustentable	El desarrollo debe sustentarse en el uso racional y responsable de los recursos humanos y naturales, que posibilite que el desarrollo del distrito se sostenga y, así, garantizar la sobrevivencia de las futuras generaciones, con calidad de vida.
Distrito solidario	El desarrollo humano en el distrito debe centrarse en las personas; debe constituir un proceso de ampliación de la gama de opciones de las personas brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo, y abarcando el aspecto total de opciones humanas desde un entorno físico en buenas condiciones hasta libertades económicas y políticas.

2.4. Análisis FODA.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
■ Cultura (tradiciones, costumbres) ■ Deseo de superación (motivación de la población) ■ Existencia de diversas fuentes de agua y canales. ■ Recursos humanos calificados ■ Posibilidad de acceder a terrenos para implementar: postas, colégios, parques. ■ Contamos con recursos naturales, paisajísticos y culturales que pueden convertirse en atractivos ■ Vías de nivel interdistrital e interprovincial. ■ Alto componente de población joven ■ Alto componente de población con educación secundaria y superior. ■ Experiencia de la PEA agrícola ■ Presencia de instituciones públicas y privadas y organizaciones sociales y económicas ■ Condiciones adecuadas para la diversificación de cultivos. ■ Contaminación ambiental moderada ■ Presencia de micro y pequeñas empresas. ■ Restaurantes y establecimientos de hospedaje suficientes y de Calidad ■ Disponibilidad de energía eléctrica. ■ Disponibilidad de áreas de terrenos para equipamiento urbano.	■ Los mayores recursos públicos: canon, regalías y otros. ■ La ayuda que brindan los organismos no gubernamentales. ■ Beneficios que ofrecen los Programas Sociales del gobierno. ■ Posibilidad de que el gobierno regional financie proyectos en el distrito. ■ Posibilidad de insertar al distrito al proyecto “San José de Usuña” ■ Posibilidad de aprovechar el Programa Construyendo Perú. ■ Posibilidad de insertar a las MYPES a los proyectos del ministerio de industria y turismo ■ Oportunidades que ofrecen los acuerdos de integración comercial. ■ Posibilidad de insertar al distrito en el corredor turístico “Ruta del Lonco”. ■ Posibilidad de acceso al conocimiento y tecnología moderna ■ Existencia de mercados para los productos agropecuarios. ■ Demanda externa de productos agroecológicos ■ Apoyo de la cooperación Internacional ■ Existencia de ferias a nivel Regional, Nacional e Internacional ■ Tecnología de la informática que posibilita una mayor vinculación al mundo global



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

■ Infraestructura deportiva adecuada. ■ Disponibilidad del servicio de Internet. ■ Institución municipal con recursos financieros. ■ Gestión Municipal que impulsa planes y proyectos.	■ La construcción de la carretera interoceánica ■ La demanda nacional e internacional por turismo ecológico, natural, cultural, costumbrista y vivencial. ■ La promoción a la pequeña y microempresa por parte del gobierno
DEBILIDADES	AMENAZAS
■ Crisis de los principios y valores morales y modelos mentales inadecuados ■ Carencia de una Base de Datos Integrada y Actualizada que permita desarrollar conocimiento. ■ Desarrollo no planificado. ■ Insuficiente infraestructura y equipamiento para el desarrollo de las actividades económicas. ■ Rezago en el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías productivas. ■ Dificultades de acceso al financiamiento de las actividades productivas. ■ Baja productividad de la mano de obra y el capital. ■ Ausencia de asociatividad ■ Producción que no reúne los estándares de calidad. ■ Falta de inserción en los mercados externos. ■ Agricultura minifundista ■ Limitado acceso a los medios de producción por la mayoría de familias. ■ Altos índices de morosidad contributiva. ■ Población poco participativa y poco liderazgo. ■ Gestión pública poco dinámica, flexible y eficiente. ■ Poca solidaridad por parte de la población. ■ Inseguridad ciudadana. ■ Altos índices de pobreza y vulnerabilidad social ■ Falta de oportunidades de trabajo.	■ La falta de Plan de Desarrollo Nacional. ■ Falta de implementación de estrategia y políticas adecuadas de desarrollo por parte del gobierno regional ■ Males sociales de origen externo: delincuencia, narcotráfico, prostitución ■ La corrupción generalizada del aparato público. ■ La descoordinación entre autoridades del sector público. ■ La generalización del paternalismo y el asistencialismo como medio de vida. ■ Las escasas oportunidades de empleo en el país ■ La falta de proyectos de impacto social y económico a nivel provincial y regional ■ El cambio climático ■ La contaminación ambiental ■ Frecuentes invasiones. ■ Vulnerabilidad sísmica ■ Los efectos de la crisis mundial



2.5. Ejes estratégicos

EJE ESTRATÉGICO 1:

Socabaya, Distrito Con Desarrollo

EJE ESTRATÉGICO 2:

Socabaya, Distrito Del Espacio Vital.

EJE ESTRATÉGICO 3:

Socabaya, Distrito Histórico, Cultural Y Turístico.

EJE ESTRATÉGICO 4:

Socabaya, Distrito Agroecológico, Productivo Y

EJE ESTRATÉGICO 5:

Socabaya, Distrito Comunicado.



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de
Desarrollo Concertado del Distrito

2.5.1. Formulación de los Objetivos Estratégicos

VISIÓN DEL MUNICIPIO

**“Socabaya, distrito histórico, agro ecológico, turístico y productivo,
competitivo, ambientalmente sustentable y solidario”**

OBJETIVO 1

Potenciar el desarrollo integral de todos los habitantes del distrito, desarrollando y orientando las capacidades y potencialidades de la población para su incorporación a la actividad laboral y acceder a los medios de vida y servicios sociales, culturales de calidad y de comunicación moderna.

OBJETIVO 2

Impulsar el desarrollo de las actividades económicas estratégicas y su inserción en el mercado nacional e internacional.

OBJETIVO GENERAL DEL MUNICIPIO

**Promover el
desarrollo humano,
competitivo,
sostenible y equitativo
del distrito de
Socabaya, en busca de
mejores condiciones**

OBJETIVO 4

Organizar el espacio físico urbano y rural del Distrito para los usos adecuados del territorio, acceso a servicios básicos, viales y de transporte eficientes.

OBJETIVO 5

Implementar una gestión moderna, transparente y descentralizada, que promueva la concertación, participación, coordinación interinstitucional y la simplificación administrativa.

OBJETIVO 3

Promover y lograr el uso racional de los recursos, la protección y conservación del medio ambiente con el fin de mejorar la calidad de vida de la población.



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

2.6. Lineamientos de política, estrategias y proyectos.

2.6.1. LINEAMIENTOS DE POLITICA, ESTRATEGIAS Y PROYECTOS DEL EJE DE SOCABAYA, DISTRITO CON DESARROLLO HUMANO		
Objetivo Específico	Lineamientos de Política	Estrategia
Convertir a Socabaya en un Distrito solidario, seguro, con equidad e integrado socialmente, comprometido a implementar líneas de acción específicas e integrales que favorezcan la disminución de la pobreza y la vulnerabilidad social.	Promover la concientización ciudadana optimizando sistemas de comunicación social y desarrollar el espíritu de solidaridad.	Realizar un diagnóstico de la pobreza y vulnerabilidad social para el planteo de soluciones.
	Promover acciones concertadas entre autoridades, organizaciones de base e intermedias y población en general, para mejorar las condiciones de seguridad ciudadana.	Procurar el acceso al patrimonio a las personas pobres y sin recursos.
	Fomentar el Desarrollo Humano, sustentado en la mejora de las capacidades humanas y proponer acciones de bienestar y seguridad, especialmente para la población vulnerable (niños, jóvenes, mujeres, adulto mayor y personas con discapacidad).	Promover el autoempleo el empleo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos más vulnerables de la población (jóvenes, mujeres y personas con discapacidad).
	Generar Oportunidades para toda la población, especialmente la más vulnerable (niños, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad).	Sostener la equidad a través de una justa distribución de los servicios básicos, educativos, de salud y de recreación
	Promover el empoderamiento de los pobres y mujeres.	Mejorar la calidad de la enseñanza, adecuando los contenidos curriculares a las necesidades del desarrollo humano y del distrito.
	Promover el Desarrollo de Servicios de Calidad para toda la población.	Implementación de programas de capacitación laboral que se ajusten a los requerimientos del mercado de trabajo, con el impulso de la actividad privada y pública.
	Promover la capacitación e información sobre los derechos fundamentales a agentes estatales y a la población en general, especialmente niños y mujeres.	Promover y proteger la salud, afianzando la estrategia de atención primaria favoreciendo acciones con enfoque integral. Asimismo, implementar programas para grupos poblacionales de extrema pobreza y alto riesgo (niños y mujeres).
	Promover canales de participación y concertación de todos los actores sociales.	Desarrollar planes de desarrollo social.
	Impulsar la formación y la movilización del capital social.	Diseñar e implementar mecanismos adecuados para fomentar la organización y participación de la población en las



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

		actividades culturales.
		Desarrollar Alianzas estratégicas con las organizaciones educativas, deportivas y recreativas.
		Promover la organización y participación ciudadana en los espacios de toma de decisiones, en especial jóvenes y mujeres
		Brindar mayores oportunidades a los grupos sociales vulnerables: mujeres, niños, jóvenes, adulto mayor y personas con discapacidad.
		Integrar los recursos y capacidades de la municipalidad distrital y sector privado, con los de otras instituciones para el financiamiento de proyectos estratégicos y de interés social.

2.6.2. ESTRATEGIAS Y PROYECTOS DEL EJE SOCABAYA, DISTRITO DEL ESPACIO VITAL

Generar las condiciones físico-ambientales que permitan posicionar a Socabaya como una de los distritos más atractivos por su calidad ambiental.	Desarrollar y fortalecer la gestión ambiental.	Investigar y diseñar tecnologías productivas menos contaminantes.
	Promover la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.	Establecer mecanismos de prevención, evaluación y control de la contaminación ambiental.
	Impulsar un sistema de investigación ambiental permanente.	Disminuir los niveles de contaminación del aire, agua y suelos.
	Prevenir y controlar el uso de prácticas productivas y humanas contaminantes.	Reducir la vulnerabilidad ante peligros naturales y antropogénicos.
	Establecer mecanismos para reducir los actuales niveles de contaminación y degradación ambiental.	Mejoramiento de los microclimas por medio de la forestación y arborización integral
	Crear mecanismos para la preservación de las áreas verdes.	Implementar un Plan Integral de gestión de residuos sólidos.
	Institucionalizar la gestión de riesgos, como estrategia clave en la prevención y la mitigación de desastres.	Promover la educación ambiental y desarrollar una cultura de limpieza en todos los niveles y sectores de la población.
	Desarrollar una mayor sensibilidad y conciencia ambiental dirigida a una participación responsable.	Realizar alianzas estratégicas entre las instituciones y organizaciones involucradas.
	Promover la concertación para el tratamiento de los problemas ambientales.	Espacios de concertación para el tratamiento de los problemas ambientales.



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

2.6.3. ESTRATEGIAS Y PROYECTOS DEL EJE SOCABAYA, DISTRITO HISTÓRICO, CULTURAL Y TURÍSTICO		
Revalorar la cultura, historia, tradición y costumbres del distrito, y poner en valor sus recursos turísticos, para renovar la imagen del distrito, afianzar su identidad, promover el turismo y darse a conocer al mundo, dinamizando así la actividad social y económica del distrito, y contribuyendo a transformar y mejorar los niveles de bienestar integral de sus habitantes.	Promoción de la cultura tradicional, fomento de los principios y valores humanos y las normas de convivencia.	Elaborar el Plan de Desarrollo Cultural del Distrito
	Desarrollo de un circuito turístico para captar las necesidades del turista.	Elaborar el Plan de Desarrollo Turístico del Distrito
	Desarrollo de productos turísticos de calidad.	Interconexión del área urbana con las áreas turísticas y naturales del entorno creando circuitos eco turístico.
	Promoción de la participación local.	Integrarse al circuito turístico de la macro región sur.
	Conservación del patrimonio cultural con autosuficiencia.	Generar y adecuar espacios para el desarrollo ordenado de las diversas actividades culturales.
	Mejoramiento de los servicios, administración e infraestructura turística.	Innovación, desarrollo y consolidación de productos turísticos competitivos con la participación de todos los actores.
	Implementación de una administración turística eficiente.	Poner en valor los recursos turísticos
	Promoción turística estratégica.	Elaborar productos turísticos.
		Fortalecimiento de los recursos humanos vinculados a la actividad cultural y turística a través de la capacitación permanente.
		Garantizar y promover una gestión ambientalmente sostenible del turismo en el distrito.
		Establecer un marco normativo que promueva el desarrollo de la actividad cultural y turística, así como el uso racional y conservación del patrimonio cultural y recursos turísticos.
		Establecer alianzas estratégicas con otros pueblos y ciudades para el desarrollo del turismo.



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

2.6.4. ESTRATEGIAS Y PROYECTOS DEL EJE SOCABAYA, DISTRITO AGROECOLÓGICO, PRODUCTIVO Y COMPETITIVO		
Posicionar a Socabaya como un distrito competitivo en producción agroecológica, y manufactura estratégica, articulado al sistema de ciudades del sur peruano, y una economía conectada al exterior.	Promover la competitividad de las empresas, actividades y sectores productivos.	Estructurar un Sistema Distrital de Información, Innovación y de Control de Calidad.
	Fomentar el desarrollo de actividades económicas estratégicas, especializadas y competitivas.	Estructurar un Sistema Distrital de Inteligencia Competitiva y de Negocios Sustentables.
	Impulsar el fortalecimiento y la integración de las actividades económicas locales.	Incrementar la productividad y mejorar la calidad de la producción y los servicios a nivel del distrito.
	Procurar condiciones para el funcionamiento de un sistema eficaz de abastecimiento y comercialización de productos locales.	Desarrollar Factores Avanzados (capital humano, conocimiento, tecnología, infraestructura, equipamiento y sistema de comunicaciones modernos).
	Promocionar acciones de integración con otros ejes de desarrollo macro regional.	Promover la producción agroecológica.
	Articular la economía distrital a los mercados regionales, nacionales e internacionales.	Promover la agroindustria.
	Promover, con la participación asociada de las diferentes instancias de gobierno y el sector privado, la búsqueda de nuevos mercados de exportación.	Promover el desarrollo de cadenas productivas.
	Fomentar la inversión privada y complementarla con la inversión pública para alcanzar un crecimiento económico sostenido.	Desarrollar Programas Financieros de Apoyo a la Actividad Económica y Social.
	Promover el trabajo orgánico y conjunto de productores, trabajadores, empresarios y gobierno local.	Promover la constitución de PyMES.
		Promover el desarrollo de la artesanía.
		Desarrollar la demanda interna y buscar nuevos mercados en el exterior.
		Modernizar la infraestructura y los sistemas de comercialización
		Promover el desarrollo de actividades exportadoras.
		Promover la organización los productores.



**Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de
Desarrollo Concertado del Distrito**

2.6.5. ESTRATEGIAS Y PROYECTOS DEL EJE SOCABAYA, DISTRITO COMUNICADO		
Hacer de Socabaya un distrito funcionalmente equilibrado, espacialmente integrado y articulado a su entorno regional.	Promover la integración y equilibrio de los distintos espacios urbanos y rurales con medidas de aliento y desarrollo.	Elaborar el Plan Urbano Distrital de Socabaya
	Establecer mecanismos que permitan el uso racional del suelo desconcentrando actividades.	Elaborar el Plan de Desarrollo Rural de Socabaya
	Fortalecer el proceso de difusión de áreas de nueva centralidad, revitalizando a su vez las áreas centrales existentes.	Desarrollar instrumentos orientados a optimizar la utilización del recurso suelo.
	Promover un manejo integrado y eficiente de las diversas infraestructuras a nivel urbano y rural.	Generar y adecuar espacios para el desarrollo ordenado de las diversas actividades económicas, sociales, culturales, políticas, etc.
	Generar las condiciones que garanticen la prestación de un servicio de transporte público eficiente y de calidad que aseguren la integridad física de los usuarios.	Provisión integral de servicios básicos e infraestructura vial en todo el distrito.
	Mejorar y ampliar el sistema viario para la integración regional del Distrito.	Cobertura total del déficit de equipamientos
	Crear las condiciones para un uso extendido de las tecnologías de la comunicación e información.	Articular eficientemente el sistema de transporte multimodal interno y externo.
	Promover la coordinación multisectorial para mejorar la infraestructura de comercialización, caminos, energía, educación y servicios básicos.	Financiamiento o Co-financiamiento de las Redes Viales.
		Ampliar la cobertura de los servicios de comunicaciones y tecnologías de información con énfasis en zonas rurales y de preferente interés social.
		Concertación entre el Gobierno Regional, la Municipalidad Provincial de Arequipa y la Municipalidad Distrital de Socabaya
		Comprometer y movilizar los recursos necesarios (a nivel provincial, regional, nacional e internacional) para la realización de obras de infraestructura vial.



Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de Desarrollo Concertado del Distrito

2.7. Proyectos y acciones

Criterios de priorización	Relación de proyectos y acciones estratégicos prioritarios
Contribuir a la generación de empleo, ingresos y riqueza.	Elaboración del Diagnóstico Integral del Distrito.
Favorecer a las poblaciones en condiciones de pobreza y extrema pobreza.	Formulación del Plan Urbano Distrital
Tener un alcance Distrital.	Formulación del Plan de Desarrollo Rural.
Atender necesidades básicas insatisfechas	Elaboración del Catastro Distrital
Tener cofinanciamiento Distrital, Provincial, Regional, Nacional e Internacional.	Construcción de vías alternas de conexión interdistrital y de nivel interprovincial.
Beneficiar a un sector importante de la población.	Implementación de moderna infraestructura de riego
Generar ingresos propios al gobierno local.	Implementación de infraestructura para la actividad manufacturera y comercial.
Ser rentables económica y socialmente.	DPesarrollo de capacidades creativas e innovadoras en la fuerza de trabajo.
Impulsar la actividad económica de la PYMES y generar empleo	Promoción de una educación e instrucción que desarrolle habilidades, con principios y valores
Beneficiar directamente a las poblaciones de mayor riesgo.	Impulso al desarrollo de actividades competitivas.
Generar efectos multiplicadores y de réplica.	Formulación del Plan de Desarrollo de Capacidades.
Impulsar redes de agregación de valor.	Generación de oportunidades para la población en situación de vulnerabilidad
Impulsar economías de escala y externalidades positivas.	Fortalecimiento de las organizaciones sociales.
Propiciar la asociatividad, la solidaridad, la concertación y la integración.	Promover una gestión estratégica y de calidad en las instituciones. del Distrito
Fomentar la movilización el apalancamiento de recursos.	Desarrollo de la identidad y el civismo.
Basarse en capacidades y recursos locales, así como potenciar las potencialidades endógenas.	Promoción de la solidaridad.
Fomentar la inversión y reinversión de capitales locales.	Formulación del Plan de Desarrollo Ambiental.
	Formulación del Plan de Desarrollo Turístico
	Formulación del Plan de Desarrollo Económico del. Distrito.
	Implementación de Centro Educativo Técnico Productivo (CETPRO)
	Construcción e Implementación de Mini Hospital
	Construcción de Villa Olímpica
	Construcción de local municipal



**Capítulo II: Resumen ejecutivo de Plan de
Desarrollo Concertado del Distrito**

	Alianzas Estratégicas con Gobiernos Central, Regional, Provincial y Locales
	Promoción de Programas de Vivienda con Calidad de Vida
	Apoyo al Desarrollo Productivo: Granjas, agroindustria, talleres manufactureros, artesanales
	Cartera de proyectos para la Inversión
	Proyecto de “Recuperación y puesta en valor de la campiña”
	Desarrollo de “Corredor Turístico de Socabaya”
	Desarrollo de cultivos orgánicos
	Desarrollo de cadenas productivas
	Centro Distrital de Negocios Sustentables
	Creación de Centros Artesanales de Uso Múltiple
	Escuela de negocios para jóvenes emprendedores
	Plan estratégico de desarrollo empresarial
	Construcción de centro ferial de productos agropecuarios, artesanales y manufactureros
	Centro de innovación y Capacitación Tecnológica
	Sistema Distrital de Información
	Cobertura integral de servicios básicos



CAPITULO III

CONDICIONES INTERNAS: INFRAESTRUCTURA, RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS

Análisis situacional de la Municipalidad del Distrito de Socabaya con las referencias históricas de la comuna y las condiciones actuales de la infraestructura, equipamiento, estado, condición y calificación de recursos humanos: Cargo, responsabilidad, y la relación con la calificación técnico-profesional en el ámbito del sistema administrativo de la Municipalidad



Contenido

- 3.1. Aspectos generales de la municipalidad
 - 3.1.0 Historia de la Municipalidad
 - 3.1.1. Ubicación
 - 3.1.2. Concejo municipal
 - 3.2. Infraestructura
 - 3.3. Equipamiento,
 - 3.4. Recursos humanos
 - 3.4.1. Personal CAS
 - 3.4.2. Personal contratado
 - 3.4.3. Personal nombrado
 - 3.5. Presupuesto de apertura y ejecución
 - 3.5.1. Ingresos
 - 3.5.2. Evolución de los Gastos
 - 3.6. Propósitos Municipales para el año fiscal 2009
 - 3.6.1. Gatos Corriente
 - 3.6.2. Gastos de Capital
 - 3.6.4. Distribución de FONCOMUN
 - 3.6.5. Estimación de Ingresos
 - 3.6.7. Actividades:
 - 3.6.8. Proyectos
 - 3.7. Competencia s y funciones de la municipalidad
 - 3.7.1. Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Distrital de Socabaya
 - 3.7.2 Organigrama Institucional



3.1. ASPECTOS GENERALES DE LA MUNICIPALIDAD.

3.1.1. Referencias históricas del gobierno municipal de Socabaya

La historia del tradicional Distrito de Socabaya se remonta a la época pre inca por las evidencias arqueológicas de Maucallacta, Pillu, y otros. Mucho antes que se fundara la ciudad de Arequipa, en este valle ya habitaban españoles, los que seguramente vinieron por el clima agradable y por sus fértiles tierras quienes decidieron quedarse e iniciar en este pueblo una nueva vida junto a sus familias.

Desde el punto de vista legal el Distrito de Socabaya fue creado por ley N° 12301 del 3 de mayo de 1955, otorgándole la categoría de pueblo. El nombre de Socabaya provendría de las palabras quechuas *Succa Aya* que significan “campo de los sepulcros”. En efecto, pues en tiempos preincaicos fue un cementerio. Esto lo evidencian los varios tapados de piedra que se hallan en las laderas del Cerro Pillu. Fueron los españoles que, por corrección del idioma y por la dificultad de pronunciar el nombre quechua, tuvieron que llamarlo **Socabaya**, como lo conocemos hasta el día de hoy.

Socabaya a través de la historia ha tenido muchos hijos ilustres como el Reverendo Padre Víctor M. Barriga, religioso e historiador; el Dr. Lino Muñoz Escobedo, catedrático y autor de varias obras en Derecho; el Dr. (en Medicina) Melitón Salas Tejada, que gracias a su esfuerzo Tenemos el centro de salud de San Martín y que funciona junto con ESSALUD denominado con su nombre.

Una de las instituciones de mayor trascendencia en la historia de este pueblo fue sin duda la Iglesia, cuya construcción comenzó en 1778. Posteriormente y hasta la actualidad, es la municipalidad la que se ha constituido en la principal institución de la cual depende el futuro desarrollo de este distrito. Su historia está asociada al tipo de gestión que han desarrollado las distintas autoridades ediles desde los primeros años de 1900. Entre ellas podemos resaltar el de uno de los más antiguos alcaldes: don Pedro Barriga que en 1917 en coordinación con el párroco de la Iglesia don Jacinto Daniel Flores, para dar realce a la Iglesia y al pueblo tradicional, asumieron la responsabilidad de iniciar la construcción y habilitación de la Plaza de Armas. Para ello se formó un comité al cual se sumaron el Juez de Paz y un conjunto de vecinos notables de la localidad, entre ellos, don Vicente Lazo, que también fue elegido Alcalde.

A mediados de 1930 (concretamente 1936), asume la alcaldía el señor Francisco del Carpio Sosa; sin embargo, en Arequipa se dio una fuerte granizada que



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

destruyó cultivos e infraestructura urbana y rural del distrito; inmediatamente por gestión de sus autoridades les concede a los pobladores ayuda económica, sin embargo, éstos, identificados con sus distrito, la donaron a la municipalidad para que construyera obras (el mercado “La Recova”, canales, reservorios, etc.).

1937-1939: Asume la alcaldía el señor Faustino Lazo Carpio, pero el que asumió la responsabilidad directa de la administración y gestión municipal, fue don José Huaquipaco en su condición de alcalde accidental. La preocupación principal y el trabajo giraban en torno a la construcción de la Plaza de Armas.

1939-1944: Don Baltazar Cuadros Paredes toma la embestidura de alcalde. Continúa con el proyecto de la Plaza de Armas apoyado por los Directores de los Centros Educativos de varones y de mujeres y un Comité pro-construcción muy activo que logra el apoyo del alcalde provincial de la época, quien designa al Ing. Manuel Díaz Cano para que haga el diseño y proyecto final de la Plaza.

1945-1948: Asume don Francisco Cuadros en una época muy reconocida cuando es presidente del Perú José Luis Bustamante y Rivero. Además, hay la oportunidad de recibir donación de cemento que se dio a todos los distritos. En Socabaya lo utilizan en la plaza, que cada vez tenía más forma, particularmente los malecones.

1948-1952: El señor Luis F. Díaz será el que inicia la construcción del local del Municipio quedando el local de la Gubernatura. Para la construcción del local y para avanzar con la Plaza de Armas fue importante el aporte de los industriales de ese tiempo: el señor Pedro P. Díaz (Industria del cuero) y don René Forga (gerente de Lanificio). En el mes de septiembre de 1950, en la víspera de la festividad de la Virgen de los Remedios, llega la corriente eléctrica a Socabaya. Gran acontecimiento, que permitirá no solo el bienestar de las familias, sino el inicio del desarrollo industrial y manufacturero del distrito.

1952-1954: Santiago Muñoz Escobedo siempre preocupado por la plaza como los demás alcaldes además del mantenimiento del ornato de las calles.

1955-1956: Daniel Medina Tejada también se preocupó por el cuidado de las calles aunque muy poco se avanzó en el proyecto de la Plaza de Armas.

1957-59: Por segunda vez don Luis F. Díaz, reconocido por su capacidad de gestión seguirá con la plaza y el mejoramiento de las calles.



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

1959-1961: Asume la alcaldía el señor Luis Gárate Velásquez. En su gestión se construyeron los primeros puentes, particularmente el que conectó con la zona de Pampas viejas.

1961-1963: El señor Benigno Montoya del Carpio. Retoma la construcción de la Plaza de Armas y termina el Malecón mayor de la parte baja de la Plaza.

1965-1966: Don Leónidas Ortiz Cárdenas, quien fue el protagonista de la gestión para que se aprobara el proyecto que hoy es conocido como el puente de Socabaya, el mismo que conectará al distrito con la ciudad de Arequipa.

1966-1967: Mariano Medina Macedo logró la construcción de la segunda planta del local Municipal; también se nombra agentes municipales en varios pueblos como: Pasto, Pampas Huasacahe, Pueblo Viejo, Cocahuara y Santa Martha Esto solo se dio en esta gestión.

1967-1970: Nuevamente es nombrado alcalde don Francisco Cuadros, gestor e impulsor de las peleas de toros. Precisamente, apelando a esta actividad, le permite recaudar fondos para construir la pileta de la plaza de armas.

1970-1979: Nuevamente por tercera vez es nombrado el señor Luis F. Díaz quien logrará pavimentar cuatro calles, donde cada año se organizan los desfiles cívicos y patrióticos del distrito.

1979-1980: Félix Chalco Cervantes, postula por el Partido Político Acción Popular, aunque algunos manifiestan que no pertenecía a ningún partido, gestionó la compra, aunque se habla de donación del terreno por parte de la familia Gómez Medina, para la construcción del nuevo “Palacio Municipal”, se inicia la construcción de manera inmediata, luego se inaugura un 25 de mayo de 1980.

1981-1983: Manuel Rivas Linares, periodista del popular periódico “El Correo” de Arequipa, amable, y cortés, apoyado por el grupo político Izquierda Unida (IU). Se preocupó por el asfaltado desde el puente hasta el Wolf-Club, se ampliaron las redes de agua potable en pueblo tradicional. Inició el trámite para trasladar la estructura metálica del puente del río Ocoña para construir el puente que uniría Socabaya con la ciudad de Arequipa.



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

1984-1986: Andrés Rodríguez meza, también de las filas de Izquierda Unida (IU) logra culminar el trámite del traslado de las estructuras del puente Ocoña, para la población fue un hecho de gran significación, que lo recuerdan con gratitud. También asfaltaré calles en Socabaya y Hunter, mejora la electrificación en todo el distrito. Terminó en conflictos con sus regidores por pugnas políticas internas.

1987-1988: Isidoro García Vargas; de las filas del partido Aprista, continua con la instalación y construcción del puente (obra de gran expectativa para la población), asfalto algunas vías. Hizo una compra irregular de un Volquete en la ciudad de Juliaca, que generó una gran pugna interna que culminó con el asesinato del Alcalde, algunos regidores estuvieron detenidos, pero salieron libres por falta de prueba. Se difundió la tesis que lo habían asesinado los “terroristas” de Sendero Luminoso (Grupo intrascendente en Arequipa): Nunca se encontraron a los culpables. Fue remplazado por la primera regidora, la maestra Delia Rivera.

1988-1989: La maestra Delia Rivera de Flores, inicia su trabajo convocando a las organizaciones de base (pueblos jóvenes, Comisión de Regantes, etc.) para que ayuden en el proceso de modernización de la administración municipal, con adquisición de equipos. Celebra convenios con instituciones públicas y privadas para profesionalizar al personal de municipio, construye obras como el complejo para la pelea de toros, lozas deportivas para la práctica del deporte para beneficio de la juventud de Socabaya

1990-1993: Don Fernando Pareja Pérez, el municipio tendrá rentas propias especialmente por la tributación, percibiendo ingresos que les va permitir desarrollar obras de infraestructura: lozas deportivas, remodelación de parques. En su periodo, el 3 de junio de 1990 por Ley N° 25225 se crea el Distrito de Jacobo Hunter en base al territorio de Socabaya, menoscabando de esta manera las fronteras de su territorio.

1993-1998: Delia Rivera de Flores, en la calidad de independiente ganó las elecciones y nuevamente asume la Alcaldía de Socabaya, continúa con su estilo y capacidad de gestión, buscar la participación social de las organizaciones de base, convenios con instituciones para mejorar los servicios básicos, la infraestructura educativa y de recreación. En plena función municipal le sorprendió la muerte. Actualmente, su labor es reconocida por los pobladores.



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

1998-2002: El señor Luis Tejada Pinto, de filiación política “independiente”, por la muerte de la señora Delia Rivera, en su condición de primer regidor, asume el cargo de Alcalde. Se va preocupar en tramitar y gestionar la construcción del nuevo puente que une Socabaya con la ciudad de Arequipa. Amplió la infraestructura urbana, los servicios básicos de algunos lugares. El distrito sigue el embate del proceso migratorio un crecimiento rápido con las nuevas urbanizaciones y pueblos jóvenes como La Campiña, La Mansión, Horacio Zeballos Gámez, etc.

2002-2004: El señor Moisés Javier Del Carpio Tejada, también independiente, que se propuso dotar de maquinaria pesada al Municipio, adquirió 2 volquetes sobrevaluados y con documentación fraudulenta, inmediatamente fue denunciado, y al encontrarse pruebas, fue procesado por la justicia y desaforado por el Jurado Nacional de Elecciones. En sesión de concejo declaran su vacancia y asume el cargo el teniente alcalde el señor Rommel Medina Romero.

2004-2006: Romel Medina: Ante el desafuero Alcalde, Del Carpio, en la condición de primer regidor asume las riendas del Municipio para continuar con las obras de infraestructura urbana, servicios básicos, y particularmente la culminación del principal puente que une Socabaya con la ciudad de Arequipa

2007-2010: El Ing. Wuilber Mendoza Aparicio, gana las elecciones en la condición de independiente, le tocó enfrentar el gran proceso de Municipalización y descentralización, mayores recursos y responsabilidades del municipio trascienden el ornato por la apuesta del desarrollo local integral; gracias a los recursos del Canon, las regalías mineras, las transferencias del gobierno central.

El nuevo proceso de gestión y gobernabilidad Municipal exige un proceso participativo que cuente con instrumentos de gestión particularmente el PDC, PDI, POA y el proceso del presupuesto participativo, donde este definida la Misión Visión, de la localidad y del Municipio

El aparato administrativo crece ostensiblemente por disposición de recursos económicos (mayor presupuesto) las nuevas responsabilidades de implementar y construir un conjunto de obras de infraestructura a nivel urbano (urbanizaciones y pueblos jóvenes) y rural. El dinero a pesar de todo sigue siendo limitado.



3.1.2. Ubicación.

La Municipalidad del Distrito de Socabaya está ubicada en la plaza principal del Pueblo Tradicional del mismo nombre en la esquina formada por las calles San Martín y Miguel Grau

3.1.3. Concejo Municipal.

Alcalde:

- Ing. Wuilber Mendoza Aparicio

Regidores:

- Giovanna Almonte Laura
- Pedro Galdos Cruz
- Luís Muñoz Villegas
- Elizabeth Ponce Tejada
- Vidal Quispe Gutiérrez
- Richard Huamán Flores
- Yenny Abarca Ojeda
- Manuel Agüero Vega
- Julio Condori Cati

3.2. Infraestructura.

La Municipalidad Distrital de Socabaya cuenta con una infraestructura acondicionada más o menos moderna ubicada en la Plaza de Armas del distrito. Tiene otra sede descentralizada, que se encuentra ubicado en la Urb. San Martín de Socabaya, donde funcionan las siguientes áreas u oficinas municipales:

- Gerencia de Administración
- Unidad de Cobranza Coactiva
- Tributaria
- Unidad de fiscalización
- Unidad de recaudación y control
- Sección DEMUNA

3.3. Equipamiento.

Se cuenta con vehículos, maquinaria y equipos, los cuales están operativos y en buen estado de conservación. Con respecto al parque automotor se cuenta en la actualidad con 03 unidades móviles, los mismos que realizan el recojo de residuos sólidos tanto a domicilio como de la limpieza pública:

- Volquete XH-3217 recojo de residuos sólidos.
- Volquete Volvo XU-2931 recojo de residuos sólidos.
- Volquete Hino VH-9962 recojo de residuos sólidos.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

También se cuenta con 01 Camión Hyundai XH-3836 destinado para el recojo de residuos sólidos de la limpieza pública y 01 Camión Cisterna WH-2315 mantenimiento y regado de las áreas verdes, 02 camionetas nuevas y 04 motocicletas destinados para la seguridad ciudadana.

Con respecto a herramientas de trabajo, cada área de la municipalidad, puede dar a conocer hasta el momento un número parcial de equipos: computadoras, impresoras, scanner, Internet, entre otros, detallados en el siguiente cuadro:

Cuadro de N° 06: Oficinas y Equipamiento de la Municipalidad de Socabaya

Directorio de la MDS	EQUIPOS			
	PC	SCANNER	IMPRESORA	INTERNET
OFICINA DE PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL-Abog. Renzo Medina M.	1	1	1	Si
OCI (ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL)-Abog. Gloria Esquivel Gonzales	2	1	1	Si
UNIDAD DE SECRETARIA GENERAL-Abog. Amalia Salas Aparicio	2		1	Si
UNIDAD RR PP e: MAGEN INSTITUCIONAL-Per. Juan Carlos Callo Loayza			1	Si
GERENTE MUNICIPAL - Abog. Nestor Salcedo Limachi			1	Si
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA			1	Si
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO-Sr. Ruth Torres	3	1	1	Si
UNIDAD DE POTENCIAL HUMANO-Lic. Ruth S. Torres Gomez	3		1	Si
GERENCIA DE SISTEMAS ADMINISTRATIVO-Eco. Hugo Herrera Quispe	1		1	Si
UNIDAD DE ABAST. Y SERVICIOS GENERALES Eco. Oscar Rojas Chavez			1	Si
UNIDAD DE CONT. Y TESORERIA CPC Edward John Agostinelli Chacón	2	1	1	Si
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL Sr. Ernesto Charaja Cardenas	2	1	1	Si
UNIDAD DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION (UTIC)	2	1	1	Si
GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA CPC Ana V. Sayra Mendoza			1	Si
UNIDAD DE RECAUDACION Y CONTROL Sr. Cesar Mamani Mendigure			1	Si
UNIDAD DE COBRANZA COACTIVA-Abog. Patricia San Roman Ch.			1	Si
UNIDAD DE FISCALIZACION Sra. Carmela Escalante Mamani			1	Si
GERENCIA DE SERVICIOS COMUNALES Abog. Percy A. Villaroel Aimituma			1	Si
SEC. DE SEG. CIUDADANA Y TRANSPORTE Prof. Raul Jimenez Villalobos			1	Si
SEC. DE COM. DE PRODUCTOS Y SERVICIOS-Sra. Elizabeth Huaccasi de Torres			1	Si
SEC. DE PAR. Y JARDINES, LIM. PUB. ORNATO-Ing. Guillermo Gonzales A.			1	Si
SECCION DE REGISTRO CIVIL-Srta. Marita Ayme Diaz R.			1	Si
GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL-Ing. Luis Sumaria Rojas			1	Si
SECCION DE OBRAS PUBLICAS			1	Si
SECCION DE OBRAS PRIVADAS-Arq. Gelber Begazo Villegaz			1	Si
SECCION DE PLANEAMIENTO Y CATASTRO			1	Si
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO-Eco. Willy Portilla Valdivia	1		1	Si
SECCION DE TURISMO, ECOLOGIA Y AMBIENTE			1	Si
SECCION DE PROMOCION EMPRESARIAL			1	Si
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL-Sra. Elena Arana de Torreblanca	1		1	Si
SEC. DE PROG. SOC. SALUD E INTEGRACION SOC.-Lic. Maria Rodríguez M.			1	Si
SECCION DE PROGRAMA DE VASO DE LECHE-Lic. Maritza Delgado Chalco			1	Si
SEC. DE EDUC. CULTURA, DEPORTE Y RECREACION-Sr. Mario Manuel Díaz C.			1	Si
SECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA-Abog. Jorge Tejada Medina			1	Si
SECCION DEMUNA-Abog. Jorge Tejada Medina	1		1	Si
SECRETARIA DE ALCALDIA-Sec. Lourdes Mollinedo Tavera	1		1	Si
TOTAL	22	6	36	

Fuente: Municipalidad Distrital de Socabaya 2009.



Actualmente el municipio cuenta con 22 PC, 6 scanner, 36 impresoras y en cada área cuenta con el servicio de Internet.

3.4. RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos es el gran capital cultural que define las condiciones de la Gobernabilidad (equilibrio o estabilidad política del poder municipal) y la gobernanza (eficiencia de la capacidad de gestión y el buen desempeño administrativo) Son los equipos de trabajo que planifican y ejecutan la nueva visión del desarrollo local. La cantidad y la calidad profesional de todos darán cuenta de la imagen del gobierno local, pero también la condición laboral, el tipo de cargos que desempeñan, el tipo de salario que reciben, finalmente la forma el clima institucional y la forma como está organizado el trabajo interno

3.4.0.- CONDICIÓN LABORAL

Es común escuchar la “censura” afirmativa en relación a la baja o deficiente calidad de servicio de la administración pública sin excepción; sin duda este servicio está en relación directa con el tipo de recursos humanos, la calidad del capital social o cultural de cada institución, la formación técnico-profesional y las competencias con que cuenta. De un momento a otro se sobredimensionan las obligaciones y funciones municipales y se incrementan los presupuestos Municipales; por lo tanto se requiere un nuevo sistema administrativo (personal de distintas calidades y atributos técnicos y profesionales). El mercado laboral con la demanda del nuevo perfil profesional resulta limitado, además que por más normas cuidado y selectividad para su ingreso, los vicios y preferencias que soslayan capacidades y competencias están siempre latentes.

Los nuevos tiempos de oportunidades y acceso al ejercicio de la función pública en el sistema administrativo del estado, lo que menos garantiza es la estabilidad laboral por lo tanto el personal estable es cada vez más reducido, en este caso de la Municipalidad de Socabaya no sobrepasa el 23% tal como lo podemos apreciar en el siguiente cuadro.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

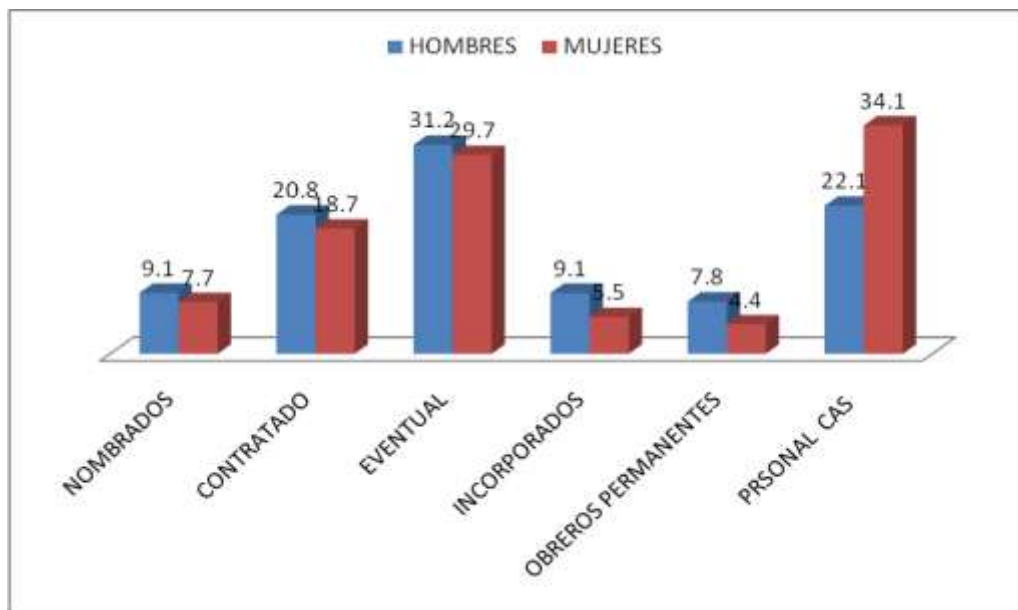
Cuadro N° 07: Condición Laboral de los Trabajadores

Nº	CONDICIÓN	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
1	NOMBRADOS	7	9	7	7.6	14	8.3
2	CONTRATADO	16	20.7	17	18.6	33	19.6
3	EVENTUAL	24	31.1	27	29.6	51	30.3
4	INCORPORADOS	7	9	5	5.4	12	7.1
5	OBREROS PERMANENTES	6	7.7	4	4.3	10	5.9
6	PRSONAL CAS *	17	22	31	34	48	28.5
	TOTAL	77	100	91	100	168	100
	%	45.83		54.167		100	

FUENTE: Planillas de sueldos, junio 2009 cotejado con Relación de la oficina de Recursos Humanos.

*CAS: Contrato Administrativo de Servicios

Grafico N° 02: Condiciones Laborales



FUENTE: Planillas de sueldos, junio 2009 cotejado con Relación de la oficina de Recursos Humanos.

Una de las evidencias significativas, es la prevalencia de la mayor cantidad de mujeres en el aparato administrativo municipal, con una incidencia del 54.2% contra el 45.8% de varones, ello da cuenta no de la feminización del sistema administrativo, podríamos asumir que es un proceso de empoderamiento y



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

equidad de género en función de las capacidades y el mérito de cada uno de los trabajadores, a pesar de las deficiencias que comúnmente se critica

El nuevo régimen laboral limita el proceso de nombramiento de los trabajadores por lo tanto la estabilidad laboral es muy relativa. El personal nombrado como ya lo puntualizamos no sobrepasa el 23%, incluyendo a los incorporados, y obreros permanentes sin embargo existe un alto índice de eventuales y contratados que sobrepasa el 70 %. Ello se puede explicar, por las nuevas responsabilidades de la Municipalidad, para la gestión de las transferencias presupuestales, las exigencias y responsabilidades frente al Plan de Desarrollo Concertado (PDC), el Presupuesto participativo, y finalmente el gran reto del desarrollo local

3.4.1. PERSONAL CAS.

El personal contratado por administración de servicios, no gozan de beneficios sociales como el resto de trabajadores contratados (seguro, aguinaldos etc.), el año 2009 asciende a un total de 48 trabajadores, y en relación a la distribución de acuerdo al género, hay una mayor predominancia de varones con un 90%, mientras que las mujeres sólo llegan al 10%. El 50% de estos trabajadores se les encarga garantizar la seguridad ciudadana, hay algunos funcionarios, el resto se dedica a la limpieza pública y choferes

Grafico N° 03: Distribución del personal CAS según género



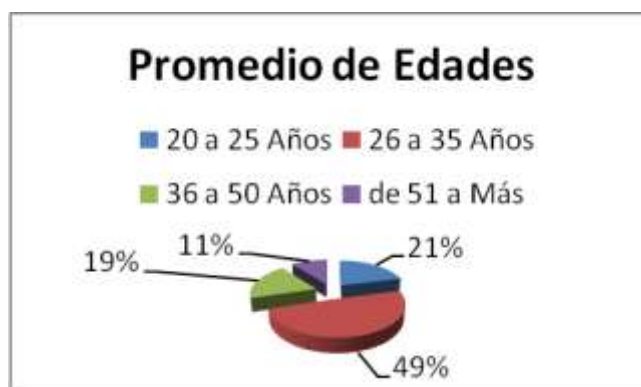
Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

De acuerdo a la edad, la mitad del personal CAS está integrado por personas cuyas edades oscilan entre los 26 a 35 años, y una cuarta parte por los jóvenes de 20 a 25 años, mientras que el resto está conformado por las personas cuyas edades están entre los 36 a 50 años alcanzando el 19% tendiendo a bajar hasta 11% los que tienen edades por encima de los 50. De esto se desprende que el personal CAS son trabajadores relativamente joven.

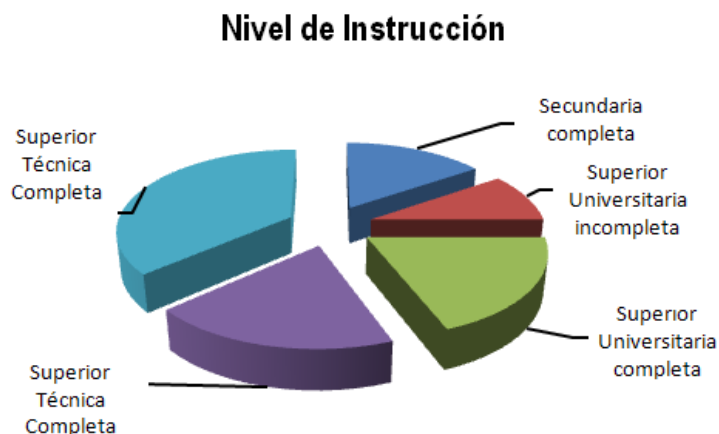
Grafico N° 04: Promedio de edades del Personal CAS



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.

Las características del nivel de instrucción del personal CAS son las siguientes: el 37% del personal tiene superior técnica completa y 19% superior técnica incompleta y en igual porcentaje los que tienen superior universitaria completa, y 15% los que tienen secundaria completa, y 10% los que no concluyeron su educación superior universitaria.

Grafico N° 05: Nivel de Instrucción del Personal CAS



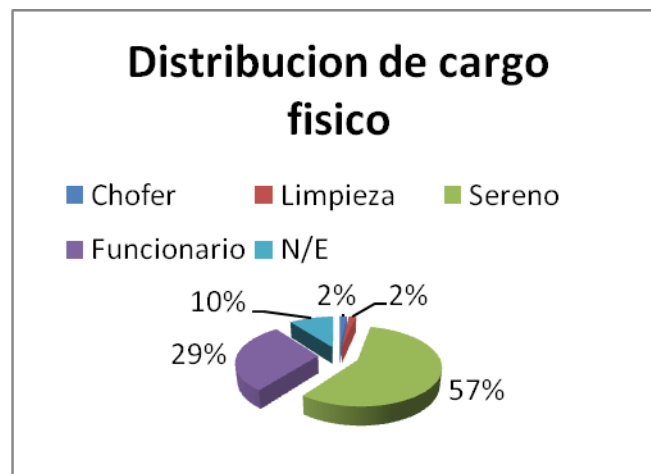
Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

La distribución de acuerdo al cargo físico del personal CAS tiene las siguientes características más de 50% está a cargo de la seguridad, por que su cargo físico es sereno, en segundo lugar están los que desempeñan el cargo de funcionarios, y el resto los que no especifican, los de la limpieza y chofer no superan 14% del personal CAS.

Grafico N° 06: Distribución según el cargo físico del personal CAS



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

3.4.2. PERSONAL CONTRATADO

La municipalidad cuenta con un total de 80 trabajadores contratados de los cuales según la distribución de género el 59% son mujeres y el 41% son varones; inversa a las características del personal CAS.

Grafico N° 07: Personal Contratado según Género y Edad



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

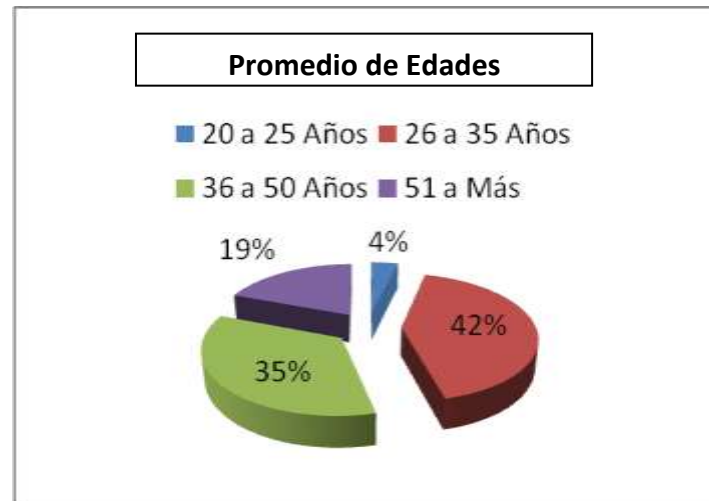
Elaboración: Equipo técnico 2009.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

Y en cuanto las edades el 42% son las que tienen las edades de 26 a 35 años, y 35% los que tienen edades entre 36 a 50 años, y el resto no supera el 25% del personal contratado.

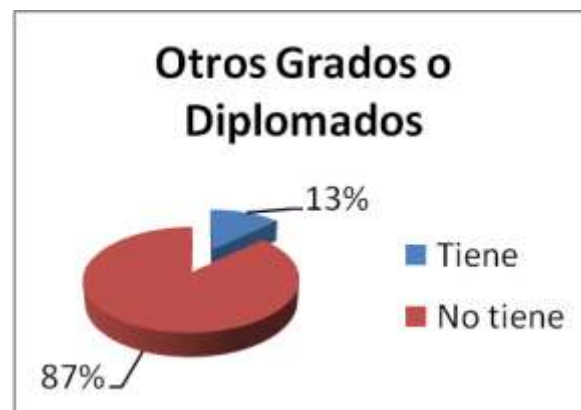
Grafico N° 08: Promedio de Edades del Personal Contratado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.

La preparacion del personal contratado tiene las siguientes características: el 87% del personal no tiene grados u otros diplomados frente a 13% que si los tiene y cuenta con alguna preparacion adicional.

Grafico N° 09: Grados o Diplomados del Personal contratado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.

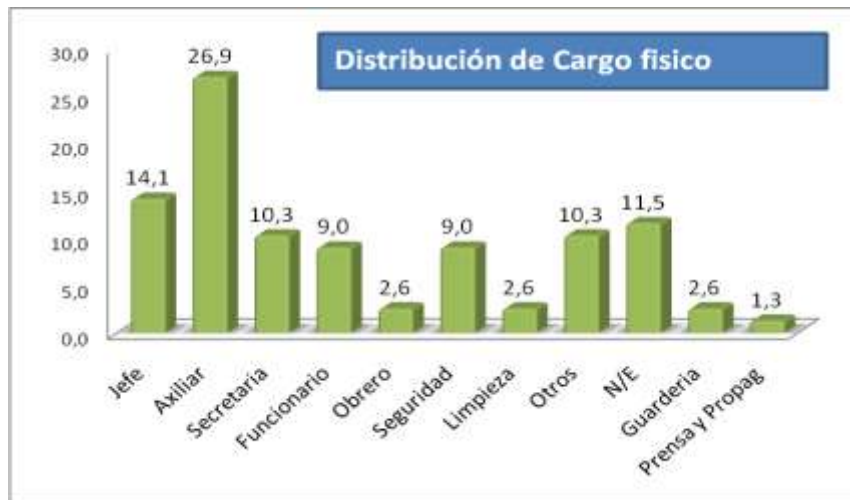
La mayoría del personal contratado labora como auxiliar en un 26% y después como jefes en un 14%; además están los que no se especifican su área de trabajo,



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

el 10% trabaja como secretaria y el resto esta distribuido en las distintos labores como guarderia, limpieza, policia municipal, obrero, entre otros.

Grafico N° 10: Distribucion del Carago Físico del Personal Contratado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

3.4.3.PERSONAL ESTABLE Y NOMBRADO

Son las que tienen estabilidad laboral, y mayormente mejores condiciones remunerativas que el personal contratado. La municipalidad tiene un total de 36 trabajadores estables (se incluye a los nombrados, incorporados y permanente) de los cuales el 55% esta confirmado por el sexo masculino y el 45% por el sexo femenino, es mucho mas equilibrado que las dos grupos anteriores.

Grafico N° 11: Distribucion de personal Nombrado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

Las edades del personal nombrado tiene una particularidad de los dos grupos anteriores ya que en este grupo están en un 50% entre las edades que comprende entre 51 a 60 años; y así también están en un 28% los de 41 a 50 años y en un 19% aquellos que sus edades están entre 30 a 40 años.

Grafico N° 12: Promedio de Edades del personal Nombrado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

En relación a los diplomados (gerencia social, gestión pública entre otros) o los grados que hayan desarrollado, se ha encontrado que el 94% no tiene realizado ningún tipo de formación adicional y solo el 6% ha realizado diplomado o a realizado otros grados de estudio como maestrías.

Grafico N° 13: Grados o diplomados del personal nombrado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

Las características de tiempo de prestación de servicio que tiene el personal nombrado en un 40% los que laboran entre 15 a 20 años, y 36% los que viene laborando entre 10 a 15 años y en un 15% los que superan los 20 años de servicio y en un 9% los que trabajan menos de 10 años.

Grafico N° 14: Tiempo de servicio del Personal Nombrado



Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

En conclusion el **personal CAS** y el contratado es personal relativamente joven, y el 80% son varones dedicados fundamentalmente a cargo de la seguridad, sin embargo el personal **contratado mayormente** son mujeres jovenes y se desempeñan como auxiliares o asistentes; en cambio los **nombrados** sin muchas diferencias entre los dos generos, la mayoría sobrepasan los 50 años de edad y es el grupo que goza de mejores condiciones laborales especialmente el salario, que genera recelo en el resto de trabajadores, situación que influye en el clima laboral positivo para el trabajo en equipo, por lo tanto menoscaba la productividad laboral. Gran dificultad para el logro del principio **“a igual trabajo igual remuneración”**

3.5.- SUELDOS Y SALARIOS

El número de trabajadores, aun que fuera la cantidad requerida; no determina la calidad de la atención o funcionalidad administrativa. Hoy más que antes el nivel de conocimientos, la calificación técnico-profesional, el tipo y calidad de conocimientos y competencias, generalmente se están imponiendo para acceder a un puesto de trabajo, la experiencia sigue siendo importante pero insuficiente. La escala de sueldos y salarios tiende a estar relacionada con el nivel de profesionalidad y los méritos para ocupar un cargo.

Por una serie de razones, que de alguna manera se puede apreciar más adelante no siempre el mérito, el perfil adecuado y la calidad profesional priman en las condiciones de una gobernanza o gestión administrativa. De



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

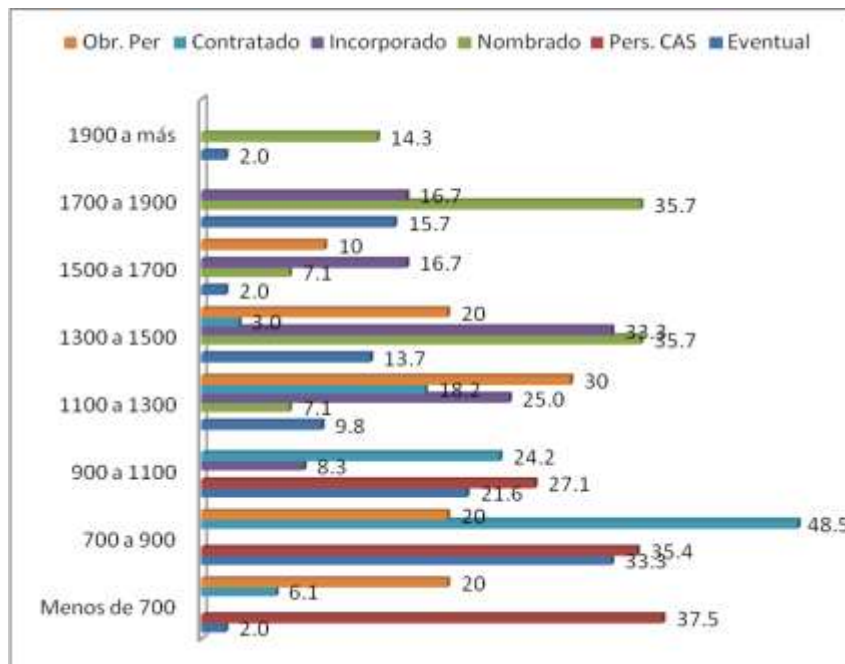
todos modos sigue siendo uno de los retos de los municipios que logren ese equilibrio y racionalidad en la asignación de los trabajadores con la calidad o perfil de merecimiento. A continuación presentamos el cuadro de sueldos y salarios por grupos y condición laboral.

CUADRO Nº 08 INGRESOS POR GRUPOS Y CONDICION LABORAL

Rango de Sueldos	Eventual	Pers. CAS	Nombrado	Incorporado	Contratado	Obr. Per
Menos de 700	1	18	0	0	2	1
700 a 900	17	17	0	0	16	1
900 a 1100	11	13	0	1	8	0
1100 a 1300	5	0	1	3	6	6
1300 a 1500	7	0	5	4	1	1
1500 a 1700	1	0	1	2	0	1
1700 a 1900	8	0	5	2	0	0
1900 a más	1	0	2	0	0	0
Total	51	48	14	12	33	10
%	30.4	28.6	8.3	7.1	19.6	6.0

Fuente: Planillas de pago, junio del 2009 cotejado con Relación de la oficina de recursos humanos.

GRAF. Nº 15 INGRESOS POR GRUPOS



Fuente: Planillas de pago, junio del 2009 cotejado con Relación de la oficina de recursos humanos.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

Cuadro N° 09: Nivel De Ingresos En Grupos De Género

Personal	Menos de 700		700 a 900		900 a 1100		1100 a 1300		1300 a 1500		1500 a 1700		1700 a 1900		1900 a más		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Personal eventual	0	0	14	3	5	7	3	2	2	6	0	1	4	3	0	1	51
Personal CAS	12	7	6	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
Personal Nombrado	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	1	3	2	0	0	14
Personal Incorporado	0	0	0	0	0	1	2	1	2	2	0	2	1	1	0	0	12
Personal contratado	4	0	15	10	5	5	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	48
personal obrero permanente	0	1	1	0	0	0	3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	10
TOTAL	16	8	36	20	10	14	13	12	7	11	1	5	8	6	0	1	168

Masculino=54 -29.2%

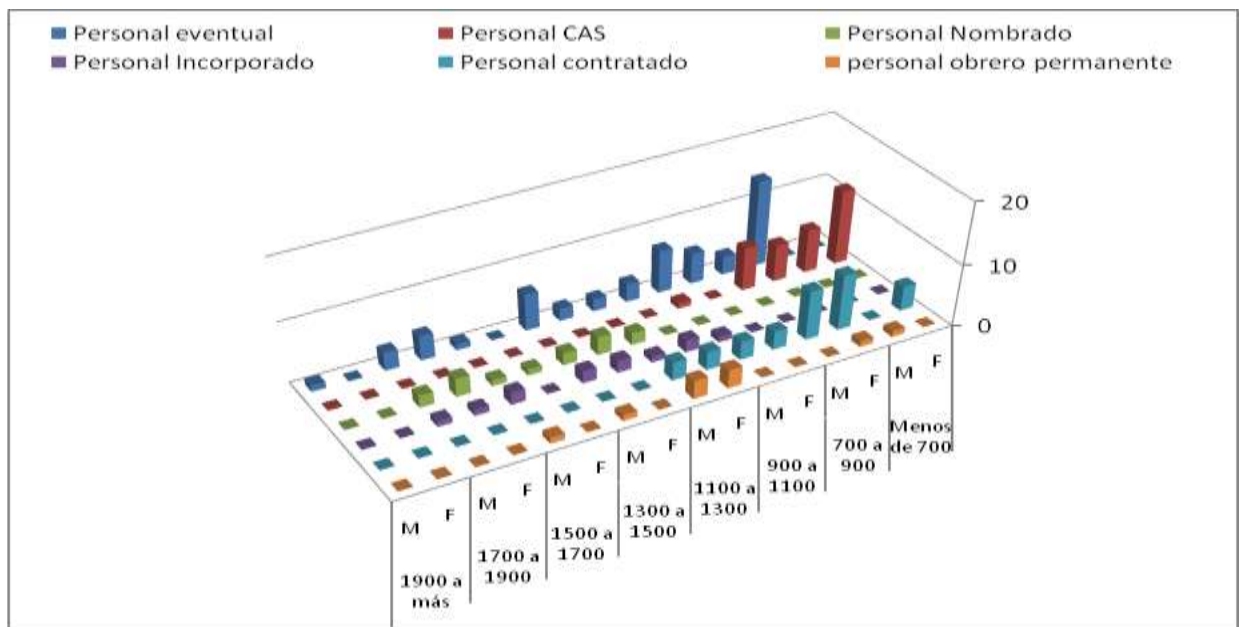
Masculino= 22---13%

Femenino= 75---31.72

Femenino= 16 -9.52%

Fuente: Planillas de pago, junio del 2009 cotejado con Relación de la oficina de recursos humanos.

Grafico N° 16: Grafico de Distribución por Género



Fuente: Planillas de pago, junio del 2009 cotejado con Relación de la oficina de recursos humanos.

Los salarios o sueldos más elevados en la municipalidad de Socabaya no sobrepasan los S/.2000.00, un grupo de nombrados y otro de contratados, eventuales, funcionarios que tienen cargos de confianza o funciones especializadas son fundamentalmente los que tienen sueldos que sobrepasan



Capítulo III: La Municipalidad del Distrito de Socabaya 2009

los S/. 1500.00, sin embargo un promedio del 80% son trabajadores auxiliares, obreros, profesionales de mando medio o de formación universitaria pero desempeñando funciones de auxiliares; este grupo de trabajadores perciben sueldos entre 700.00 y 1300.00 nuevos soles . Un segundo grupo de nombrados e incorporados que perciben sueldos superior a los 1300.00 nuevos soles. Solo hay un caso excepcional que aparece con un sueldo mensual de 2484.00 nuevos soles (caso atípico)

Se suscribe la preponderancia de la fuerza laboral femenina , pero en relación a los sueldos casi la mitad (el 40%) de mujeres percibe los sueldos entre 700.00 y 1300.00 nuevo soles , solo el 9 % está en el grupo que percibe haberes por encima de los 1300.00 nuevos soles . Sin embargo un grupo de varones es el que a diferencia de las mujeres en una relación diferencial de 9 á 13% perciben sueldos por encima de los 1300.00 nuevos soles

El problema de los sueldos y salarios en los municipios es que no hay escalas estandarizadas para todos los municipios y para todos los trabajadores. Existen casos que un profesional, puede ganar S/.1500.00 nuevos soles, el mismo con perfil parecido o similar en otra municipalidad puede ganar el doble o en otro caso puede estar por debajo de los S/. 1500.00. Cada Municipalidad define su política salarial de acuerdo al presupuesto, tipo de ingresos; es por ellos que en los gobiernos locales en referencia a profesionales calificados el mercado laboral es inestable de alta rotación y de migración continua. Cada profesional está a la expectativa de encontrar mejores oportunidades en otro municipio para migrar de manera inmediata.

Este tipo de condiciones limita la posibilidad de mantener un núcleo de profesionales bien remunerados y estables garanticen un estilo, y funcionalidad eficiente en cada institución.

A propósito de remuneraciones según apreciaciones de un ex funcionario del MEF (Gustavo guerra- García Picaso:2009) manifiesta que Los salarios públicos totales para puestos profesionales no directivos son en promedio de entre US\$316 y US\$325 y los del sector privado equivalentes son de entre US\$700 y US\$1.900. Los puestos gerenciales del sector público muestran salarios que oscilan entre los US\$357 y los US\$2.979; en el sector privado los puestos equivalentes varían entre los US\$750 y los US\$8.100.

La dramática disminución de los niveles de sueldos públicos ha influido en la calidad de los funcionarios y empleados públicos, así como en la preparación académica que ostentan. El déficit de los recursos humanos debidamente capacitados y motivados en el sector público peruano es una de las causas de los



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

problemas de formulación de políticas, gestión y administración (Dirección, control y ejecución), se genera por:

- . La existencia de una carrera pública que conforme cuadros especializados
- . Remuneraciones inferiores al mercado
- . Existencia de una estructura salarial que no incentiva al personal especializado
- . Existencia de alta rotación (Migración) del personal entre otras

3.6.- CARGOS Y FUNCION ADMINISTRATIVA

De acuerdo al tamaño de la institución y el techo presupuestal y los propios objetivos trazados por cada municipio se define la estructura administrativa, el cuadro de Asignación de Personal (CAP), el Reglamento de Organización de Personal (ROP) y el Manual de Organización y Funciones (MOF), son instrumentos que definen el puesto cargo y las funciones y responsabilidades de cada trabajador.

Si asumimos un buen sistema administrativo, es necesario contar no solo con el número de trabajadores, y profesionales adecuadamente requeridos. La cantidad en cada una de las funciones, asociado a la experiencia, se constituye en el capital más valioso que garantizará la eficiencia y eficacia en el proceso de gestión y administración del gobierno municipal.

La estructura de cargos en la Municipalidad de Socabaya la podemos apreciar en el siguiente cuadro

Cuadro N° 10: Cuadro resumen del personal de la municipalidad

Cargos	Personal CAS		Personal Contratado		Personal Nombrado		Total	
	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	Nro.	%
Funcionarios	0	0	11	7	4	1	23	13.5
Secretaria	0	0	0	8	0	3	11	6.4
Auxiliar	15	4	7	14	6	8	54	30.4
Obrero	0	0	0	2	1	1	4	2.3
Seguridad	32	1	5	2	1	1	42	24.6
Limpieza	1	10	1	1	0	0	13	1.8
Otros	1	0	5	2	5	0	13	10.5
N/E	1	2	1	1	2	1	8	10.5
Total	52	6	37	43	18	15	168	100

Fuente: Sistematización del Curriculum del personal 2009

Elaboración: Equipo Técnico 2009. Cotejado con Relación de la oficina de Recursos Humanos.



**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

Un tercio de trabajadores son los nombrados pero casi el 70% son contratados o eventuales, como podemos apreciar la mayoría de trabajadores que sobrepasa el 30% se desempeñan como auxiliares técnicos en las distintas áreas del sistema administrativo, un buen número que sobrepasa el 24% son trabajadores de mando medio que se dedican a garantizar la seguridad de los pobladores. En estos últimos años la violencia cotidiana se ha incrementado de manera sustantiva, por lo que todas las municipalidades de las ciudades han destinado recursos para contratar personal, que logren proteger a la población.

3.7.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Cuadro N° 11: Cuadro de Asignaciones de Personal 2009

Nº de orden	Cargo estructural	Total	Situación del cargo		Cargo de Confianza
			O	P	
1. Órganos de alta dirección					
1.1	Alcaldía	3	3	0	0
1.2	Gerencia municipal	2	2	0	0
Total		5	5	0	0
2. Órgano de Control					
2.1.	Oficina de control Institucional	2	2	0	1
Total		2	2	0	1
3. Órgano de defensa Judicial					
3.1.	Oficina de Procuraduría pública Municipal	2	2	0	1
Total		2	2	0	1
4. Órganos de Asesoramiento					
4.1.	Gerencia de asesoría jurídica	2	2	0	1
4.2.	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	2	2	0	1
4.3.	Programa de Inversión y Proyectos	1	1	0	0
Total		5	5	0	2
5. Órganos de Apoyo					
5.1.	Secretaría general	5	5	0	1
5.2.	Relaciones Publicas e Imagen Institucional	2	2	0	0
5.3.	Gerencia de sistema administrativo	2	2	0	1
5.4	Contabilidad	2	2	0	0
5.5	Tesorería	3	3	0	0
5.6	Tecnología de Información y Comunicación	1	1	0	0
5.7	Potencial Humano	3	3	0	0
5.8	Abastecimiento y servicios generales	6	6	0	0
5.9	Control Patrimonial	2	2	0	0



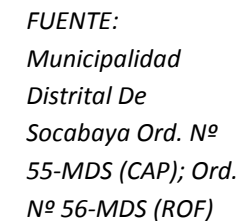
**Capítulo III: La Municipalidad del
Distrito de Socabaya 2009**

Total		23	23	0	2
6. Órgano de Línea					
6.1.	Gerencia de Administración Tributaria	2	2	0	1
6.2	Recaudación y control	3	3	0	0
6.3	Fiscalización	3	3	0	0
6.4	registro tributario	3	3	0	0
6.5	Cobranza Coactiva	2	2	0	0
6.6	Gerencia de desarrollo urbano y Rural	2	2	0	1
6.7	Ejecución de Obras Publicas	6	6	0	0
6.8	Estudio de Proyectos	1	1	0	0
6.9	Inspección y liquidación de obras	1	1	0	0
6.10	Obras privadas	3	3	0	0
6.11	Planeamiento y Catastro	1	1	0	0
6.12	Gerencia de Servicios Comunales	3	3	0	1
6.13	Comercialización de Productos y servicios	9	9	0	0
6.14	Parques y Jardines; Limpieza pública y Ornato	69	69	0	0
6.3.3.	Seguridad, PARTICIPACION Ciudadana y Transportes	2	2	0	0
6.3.4.	Registro civil y Cementerio	5	5	0	0
6.4.	Gerencia de Desarrollo Económico	2	2	0	1
6.4.1.	Promoción empresarial	2	2	1	0
6.4.2.	Turismo y Ecología	1	1	0	0
6.5.	Gerencia de Desarrollo Social	2	2	0	1
6.5.2	Programas Sociales, Salud e integración social, DEMUNA	4	4	0	0
6.5.5.	DEMUNA	2	2	1	0
6.5.1.	Educación Cultura y Deporte y recreación	2	2	0	0
6.5.3.	Participación Ciudadana	1	1	0	0
6.5.4.	Vaso de Leche	2	2	0	0
Total		133	133	2	5
Total del personal		170	170	2	11

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya Ord. N° 55-MDS (CAP); Resolución de alcaldía N° 132-2009-MDS / Socabaya 30 de enero 2009. De acuerdo al informe N° 20-2009-MDS/A-GM-GSA-RRHH de la Oficina de Recursos Humanos.



3.8. Organigrama Institucional.





3.9. Presupuesto de apertura y ejecución

3.9.1. Ingresos

Durante el año 2008 continúa la evolución favorable de los ingresos de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

Así tenemos que los ingresos presupuestados alcanzaban la suma de S/. 8,464.903.00, pero los ingresos recaudados por toda fuente suman S/. 14,169.296.00, superando en S/. 5,704.393.00 a lo planeado (67.39% más).

Cabe señalar que todas las fuentes de ingresos han mostrado significativos incrementos en relación al presupuesto inicial. Así tenemos que el FONCOMUN se ha incrementado en 30%, los impuestos municipales en 11.27%, los recursos directamente recaudados en 66.56%, donaciones y transferencias, que no estaban consideradas en el PIA, obtuvieron S/. 104,855, y los demás ingresos aumentaron en 105.73%.

Cuadro N° 12: Evaluación Presupuestaria De Los Ingresos Consolidado – Año 2008” (indicador de eficacia en nuevos soles)

RUBROS	Presupue sto Institucio nal de Apertura (PIA) (1)	Modific. Presupu se tareas (2)	Presup. Institucio nal Modifica do (PIM) (3) = (1)+(2)	Ejecución Presup. del Ingreso (4)	Indicador de Eficacia	
					IEI (PIA) (5) = (4/1)	IEI (PIM) (6) = (4/3)
Fondo Compensación Municipal	3,647,314	1,077,868	4,725,182	3,034,859	0.83	0.64
Impuestos Municipales	949,891	107,015	1,056,906	742,958	0.78	0.70
Recursos Directamente Recaudados	528,187	351,573	879,760	660,037	1.25	0.75
Donaciones y Transferencias	0	104,855	104,855	104,854	0.00	1.00
Canon y Sobre canon, Regalías, Renta de Aduanas y Propiedad	3,339,511	3,530,798	6,870,309	3,899,993	1.17	0.57
TOTAL	8,464,903	5,172,109	13,637,012	8,442,700	1.00	0.62

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento Y Presupuesto: Evaluación del Presupuesto Institucional de Apertura Primer Semestre – 2008.



3.9.2. Evolución de los Gastos

Cuadro N° 13: Evaluación Presupuestaria Del Gasto Consolidado Año 2008
(indicador de eficacia en nuevos soles) por: fuente de financiamiento

RUBROS	(PIA) (1)	MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS			(PIM) (3)=(1)+(2)	Ejecución Presup- setaria del Gasto (4)	INDICADOR DE EFICACIA	
		Transfer. Partidas	Créditos Suplement	Habilitac Anulacio nes			IEG (PIA)	IEG (PIM)
		(2)					(5)=(4/1)	(6)=(4/3)
1. Recursos Ordinarios	690,935	-158,651	0	0	532,284	256,315	0.37	0.48
2. Rec. Direct. Recaudad.	528,187	0	351,573	0	879,760	342,793	0.65	0.39
4. Donac, y Transferenc.	0	0	104,855	0	104,855	82,438	0	0.79
5. Rec. Determinados	7,936,718	0	4,715,681	0	12,652,397	4,242,055	00	0.34
TOTAL	9,155,838	-158,651	5,172,109	0	14,169,296	4,923,601	0.53	0.35

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento Y Presupuesto: Evaluación del Presupuesto Institucional de Apertura Primer Semestre – 2008.

La política de gastos ha estado orientada, de un lado, a garantizar el funcionamiento administrativo del municipio y la prestación de servicios a la comunidad y, de otro a la asistencia social y comunitaria a través del Programa de Vaso de Leche, en el cual se tienen 4283 beneficiarios

3.10. Propósitos Municipales para el año fiscal 2009

3.10.1. Gastos Corrientes

El gasto corriente, financia los distintos gastos de personal, obligaciones provisionales, bienes y servicios y otros gastos corrientes; los cuales forman parte de las distintas actividades, tales gestión administrativa, control y auditoria, fiscalización y cobranza tributaria, registro civil, normar y fiscalizar, protege el vaso de leche, DEMUNA, programas de complementación alimentaria, obligaciones provisionales, serenazgo, servicio de limpieza publica, parques y jardines, mejorar alimentación nutricional, menores de 36 meses y mantenimiento vial local el cual asume a 9,451,531.00 (nueve millones



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

cuatrocientos cincuenta y un millón quinientos treinta y uno y 00/100 nuevos soles).

3.10.2. Gastos de Capital

Financiará los gastos de inversión de las 79 obras priorizadas en los talleres del presupuesto participativo PIA 2009, el cual asume a S/. 11,016.901.00 nuevos soles (once millones dieciséis mil novecientos uno con 00/100 nuevos soles).

Cuadro N° 14: Presupuesto Institucional de Apertura del año fiscal 2009

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA (PIA)
GASTO CORRIENTE	9,451,531.00
GASTO DE CAPITAL	11,016,901.00
TOTAL	20,468,432.00

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento
y Presupuesto: Presupuesto Institucional de Apertura 2009.

Cuadro N° 15: Gastos corrientes y los Gastos de Capital 2009

GASTO CORRIENTE		GASTOS DE CAPITAL	
RECURSOS ORDINARIOS	425,028.00	CANON SOBRECANON REGALÍAS MINERAS Y PARTICIPACIÓN EN RENTA DE ADUANAS	10,601,058.00
FONDO DE COMPENSACIÓN MUNICIPAL	3,742,574.00	FONDO DE COMPENSACIÓN MUNICIPAL	415,843.00
OTROS IMPUESTOS MUNICIPALES	1,098,958.00	TOTAL	11,016,901.00
RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	651,285.00		
CANON SOBRECANON REGALÍAS MINERAS Y PARTICIPACIÓN EN RENTA DE ADUANAS	3,533,686.00		
TOTAL	9,451,531.00		

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento
y Presupuesto: Presupuesto Institucional de Apertura 2009.



3.10.3. Distribución de FONCOMUN.

FONCOMUN { 10% Gasto Inversión
90% Gasto Corriente

Distribución de canon minero

CANON MINERO { 25% Gasto Corriente
75% Gasto de Capital

Canon minero (gasto corriente)
20% Para Mantenimiento de obras
5% Para elaboración de Perfiles de inversión

3.10.4. Estimación de Ingresos.

Contempla la totalidad de los Recursos Públicos cuyas fuentes y rubros son las siguientes.

Cuadro N° 16: Fuentes de financiamiento del PIA 2009

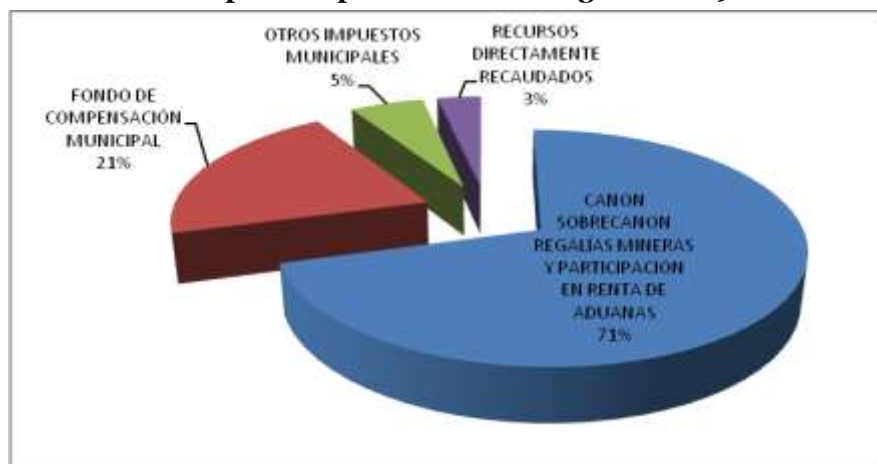
FUENTES DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA (PIA)
CANON SOBRECANON REGALÍAS MINERAS Y PARTICIPACIÓN EN RENTA DE ADUANAS	14,134,744.00
FONDO DE COMPENSACIÓN MUNICIPAL	4,158,417.00
OTROS IMPUESTOS MUNICIPALES	1,098,958.00
RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	651,285.00
TOTAL	20,043,404.00

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento
y Presupuesto: Presupuesto Institucional de Apertura 2009.



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

**Grafico N° 17: Estructura del Presupuesto Institucional
de Apertura por Fuentes de Ingreso 2009**



FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento y Presupuesto: Presupuesto Institucional de Apertura 2009.

3.10.5. Actividades:

La Municipalidad Distrital de Socabaya según su estructura funcional programática esta cuenta 15 actividades las cuales serán financiados por recursos ordinarios, FONCOMUN, otros impuestos municipales, recursos directamente recaudados, canon, sobre canon minero.

Cuadro N° 17: Actividades y los montos de PIA 2009

Actividades	Montos
Conducción y orientación Superior	901,046.00
Gestión Administrativa	2,703,083.00
Mantenimiento de Infraestructura publica	2,826,949.00
Supervisión y Control	40,891.00
Administración de Recursos Municipales	446,004.00
Transferencias Financieras	10,420.00,
Conducción y Manejo de los Registros Civiles	74,340.00
Serenazgo	300,000.00
Servicio de Limpieza Publica	757,984.00
Mantenimiento de Parques y Jardines	742,628.00
Apoyo Comunal	50,000.00
Programa del Vaso de Leche	467,380.00
Defensa Municipal al niño y al adolescente (DEMUNA)	64,334.00
Obligaciones Previsionales	66,472.00

FUENTE: Municipalidad Distrital De Socabaya – Unidad De Planeamiento y Presupuesto: Presupuesto Institucional de Apertura 2009



3.10.6. Proyectos.

Según Priorización de proyectos aprobados en el Presupuesto Participativo para el ejercicio fiscal 2009 se cuenta 79 proyectos los cuales serán financiados con los rubros de Canon Minero y FONCOMÚN.

3.11. Competencias y funciones de la municipalidad: ROF

Este reglamento de Organización y Funciones de la municipalidad del Distrito de Socabaya establece la definición, finalidad, objetivos, misión, visión, denominación Ámbito del gobierno local, competencias, estructura orgánica, funciones, orden ético laboral, administrativo y económico.

3.11.1. Órganos de Gobierno.

3.11.1.1. Concejo Municipal.

El concejo municipal es el órgano de gobierno de la Municipalidad Distrital de Socabaya, sus atribuciones y obligaciones colegiadas o individuales están establecida en los artículos 9º y 10º, respectivamente de la ley N° 27792-ley orgánica de municipalidades. El consejo municipal distrital de Socabaya ejerce funciones normativas y fiscalizadoras. Está integrado por el alcalde, quien lo preside y el número de regidores determinado por la ley electoral.

3.11.1.1.1. Comisiones de Regidores

Las comisiones de regidores son órganos consultivos del consejo que tienen por finalidad efectuar los estudios y elaborar las propuestas de asuntos del área de su competencia, a través de informes, pedidos, opiniones, dictámenes, pedidos de ordenanza, acuerdos o resoluciones del consejo para su debate y aprobación en el pleno del consejo. Sus funciones se establecen en su respectivo reglamento interno del consejo.

3.11.1.2. Alcaldía

La alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad política administrativa, y sus atribuciones están establecidas en el Art.20 de la ley orgánica de



Capítulo IV: *Clima Institucional y apreciación de entorno 2009*

municipalidades. Cumplir y hacer cumplir las políticas públicas para el desarrollo local así como las normas y disposiciones para la gestión emanadas del consejo Múnicipal distrital y el ordenamiento jurídico del estado en lo que le sea aplicable.

3.11.2. De los órganos consultivos de coordinación

3.11.2.1. El Consejo de Coordinación Local - CCL

El consejo de coordinación local de Socabaya es el órgano de coordinación y concertación de la Municipalidad Distrital de Socabaya. Esta integrada por 14 miembros:

- El Alcalde distrital que lo preside.
- 09 Regidores distritales.
- 04 representantes de la sociedad civil.

3.11.2.2. La Mesa de Concertación

La mesa de concertación, es el órgano de coordinación que esta integrada por el alcalde distrital quien ejerce el cargo de presidente y por el comité directivo quienes son elegidos democráticamente; así como, por los coordinadores de los ejes temáticos de desarrollo económico y medio ambiente, cultura de paz, desarrollo social, seguimiento y vigilancia de programas sociales, agraria y seguridad alimentaria y de gobernabilidad y descentralización.

3.11.2.3. Junta de Delegados Vecinales

La junta de delegados vecinales de la Municipalidad del Distrito de Socabaya, es el órgano de coordinación que abarca el ámbito del distrito, esta integrado por las juntas vecinales y por los agentes municipales democráticamente elegidos.

3.11.2.4. Comité de Defensa Civil

El comité de defensa Civil de Socabaya es el órgano de coordinación y participación interinstitucional para las acciones de prevención, emergencia, primeros auxilios y seguridad de la población del distrito frente a los desastres naturales o siniestros eventuales que ocurran.



3.11.2.5. Comité de Seguridad Ciudadana.

Es también otro de los órganos de coordinación de la alcaldía y esta presidido por el alcalde distrital y conformado por el número de miembros que dispone el Art. 19 del decreto supremo N° 012-2003-IN Reglamento de la ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, su objeto es formular acciones en pos de seguridad ciudadana, para garantizar una convivencia armónica.

3.11.2.6. Consejo de la Niñez, Juventud y de la Mujer.

Este órgano tiene como objetivo la promoción, coordinación y articulación de políticas de gobierno municipal orientadas al desarrollo integral de los niños, los jóvenes y de la mujer con énfasis en el fortalecimiento de los valores.

3.11.3. Órganos de Dirección

3.11.3.1. Gerencia Municipal

El órgano máximo de gestión administrativa, que tiene bajo su dirección y responsabilidad la administración municipal. Esta a cargo del Gerente municipal, funcionario de confianza y a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa. Tiene por objeto la gestión estratégica de la municipalidad.

3.11.4. Órgano de Control

3.11.4.1. Órgano de Control Institucional

Es el encargado de realizar el control previo, recurrente y posterior interno de la Municipalidad con el propósito de coadyuvar al logro de sus objetivos, esta a cargo de un jefe que depende funcional y administrativamente de la Contraloría General de la República sus funciones esta enmarcadas dentro de la ley N° 27785.



3.11.5. Del órgano de defensa judicial de los intereses y derechos de la municipalidad

3.11.5.1. Procuraduría Pública Municipal

Es el órgano de defensa judicial que ejerce la prestación y defensa de los intereses y derechos de la Municipalidad ante las instancias jurisdiccionales; esta a cargo del Procurador Publico Municipal que es el funcionario designado por el alcalde y con dependencia funcional y normativa del concejo de Defensa Judicial del Estado.

3.11.6. De los Órganos de Asesoramiento

3.11.6.1. Gerencia de Asesoría Jurídica

Es el órgano de asesoramiento jurídico esta a cargo de un gerente, que depende jerárquicamente del gerente municipal tiene por objeto evaluar los asuntos de carácter jurídico.

3.11.6.2. Gerencia de Planificación y Presupuesto

Es el órgano de asesoramiento técnico, esta a cargo de un gerente, tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar, y evaluar el plan de desarrollo concertado del distrito y presupuesto participativo anual.

3.11.6.2.1. Oficina de Programación e Inversión y proyectos

Es el responsable de programar, conducir, ejercer, coordinar y evaluar los procesos técnicos de acuerdo al normatividad del SNIP

3.11.7. De los Órganos de Apoyo

3.11.7.1. Oficina de Secretaria General

Es el órgano de la Alcaldía y Concejo Municipal. Esta a cargo de un funcionario denominado Secretario Municipal, tiene por Objeto realizar actividades de Apoyo técnica y administrativo necesarios para un adecuado funcionamiento de las instancias.



3.11.7.1.1. Trámite Documentario y Archivo General

Encargado de administrar el sistema de trámite documentario y de archivos de la municipalidad, en toda la jurisdicción, su función es organizar y ejecutar los sistemas de recepción, clasificación, registro, distribución y seguimiento de los expedientes.

3.11.7.1.2. Relaciones Públicas e Imagen Institucional

Es un órgano de apoyo que depende de la secretaria general y tiene por objeto el de planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar las actividades de relaciones públicas, imagen institucional, información y protocolo de la municipalidad.

3.11.7.2. Gerencia de Administración

Es el órgano que está a cargo de un gerente y jerárquicamente depende del Gerente Municipal; Tiene por objeto programar, dirigir, organizar, ejecutar, supervisar, evaluar y controlar las actividades de los sistemas de personal, logística, tesorería, y contabilidad; así como del control patrimonial y legal.

3.11.7.2.1. Control Patrimonial

Es el órgano competente para la ejecución de las acciones técnico administrativas relacionadas con el registro y control integral de los bienes patrimoniales de la municipalidad.

3.11.7.2.2. Contabilidad

Responsable encargado de planificar, organizar, coordinar, las actividades del sistema de contabilidad; tiene por objeto velar por la correcta administración de los procesos de programación, administración, ejecución y evaluación económica y financiera de los recursos municipales en forma integral.

3.11.7.2.3. Tesorería

Es el encargado de planificar, organizar, coordinar las actividades de sistema de tesorería; tiene por objeto la administración de los procesos de programación,



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009

administración, ejecución y evaluación económica y financiera de los recursos municipales.

3.11.7.2.4. Abastecimientos y Servicios Generales

Responsable de las actividades del sistema administrativos de logística; tiene por objeto conducir el proceso de administración de los recursos materiales y de servicios que se requieran en la institución para el cumplimiento de las actividades y proyectos de gobierno y la gestión de gobierno.

3.11.7.2.4.1. Almacén

Es el encargado de elaborar las tarjetas de control visible de almacén, conducir y ejecutar la programación y procedimientos de adquisición, almacenamiento y distribución racional y oportuna de los bienes y servicios que requieran las unidades orgánicas de la institución.

3.11.7.2.4.2. Servicio y Equipo Mecánico

Es el encargado y responsables de programar, organizar, supervisar y controlar las acciones relativas al servicio y la utilización de las maquinarias y depende del abastecimientos.

3.11.7.5. Potencial Humano

Es el órgano encargado y responsable de planificar, organizar, coordinar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades del sistema administrativo de personal. Tiene por objeto realizar una adecuada integración del personal en la organización municipal, buscando, manteniendo y desarrollando una optima fuerza laboral capaz altamente motivada y comprometida con los objetivos institucionales.

3.11.7.6. Tecnología de Información y Comunicación

Tiene por objeto programar, dirigir, organizar, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar de manera integral las actividades del sistemas de estadística e Informática: Instalación Mantenimiento de del Software y Hardware de la institución.



3.11.8. De los órganos de línea

3.11.8.1. Gerencia de Administración Tributaria

Es el órgano que se encargó de desarrollar las acciones de administración, recaudación, fiscalización y control de todo los ingresos tributarios, de acuerdo a las normas legales.

3.11.8.1.1. Recaudación y Control

Es el que se encargó de ampliar y mantener actualizado el universo de contribuyentes así como brindar asesoría y orientación al contribuyente.

3.11.8.1.2. Fiscalización Tributaria

Es el encargado de controlar y verificar que los contribuyentes cumplan con el pago de sus obligaciones tributarias y no tributarias.

3.11.8.1.3. Registro Tributario

Encargado de controlar y verificar que los contribuyentes cumplan con el pago de sus obligaciones tributarias y no tributarias.

3.11.8.1.4. Cobranza Coactiva

Tiene como objeto la iniciación de los procedimientos de ejecución coactiva, así como coordinar y supervisar las acciones de coerción para la exigibilidad de las obligaciones tributarias y no tributarias de acuerdo al marco legal le asiste.

3.11.8.2. Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural

Es el encargado y responsable de planificar, gestionar, organizar, la realización de inversión pública municipal conformada por los estudios definitivos o expedientes técnicos y la ejecución de obras locales.



3.11.8.2.1. Ejecución de la Obra Pública

Ejecutar directamente las obras de infraestructura urbana o rural de carácter multidistrital que sean indispensables para la producción, comercio, transporte previa coordinación con los demás distritos según sea el caso.

3.11.8.2.2. Estudios y Proyectos

Es el órgano encargado de las obras y las acciones relativas a la formulación de los estudios y proyectos que ejecuta la municipalidad depende jerárquicamente de la gerencia de Desarrollo urbano Rural.

3.11.8.2.3. Inspección y Liquidación de Obras

Responsables de planificar, dirigir, supervisar, y controlar las acciones relativas a la supervisión de los estudios y obras que ejecuta la municipalidad, así como de liquidación físico financiero, y depende de la gerencia Municipal.

3.11.8.2.4. Obra Privada

Tiene como funciones la elaboración, coordinación, evaluación del Plan de Desarrollo Urbano y el Plan de Acondicionamiento Territorial, el Plan Director, el plan específico, el catastro de las propiedades urbanas y la zonificación de áreas urbanas del distrito de Socabaya.

3.11.8.2.5. Planeamiento y Catastro

Es el órgano encargado de planificar las acciones de gestión urbana y aspectos de gestión ambiental tales como: Plan de Acondicionamiento Territorial, Plan de Desarrollo Urbano, los procesos de habilitación urbana, uso del suelo, catastro urbano y rural, seguridad física, negociación de bienes inmuebles declarados de necesidad.

3.11.8.3. Gerencia de Desarrollo Económico

Este órgano es el encargado de las acciones y proyectos en materia de promoción del desarrollo empresarial, fomento de la pequeña y mediana empresa; promoción artesanal, turística, saneamiento medio ambiental, recursos naturales y desarrollo agropecuario.



3.11.8.3.1. Promoción Empresarial

Es el órgano que se encarga de las acciones orientadas a la promoción del desarrollo económico de la circunscripción con especial énfasis en la pequeña y micro empresa.

3.11.8.3.2. Turismo Ecología y Medio Ambiente

Es el órgano encargado de la protección del medio ambiente que provee el entorno necesario para la vida humana, flora u fauna, así como velar por los recursos naturales, que constituyen los elementos necesarios para satisfacer nuestros requerimientos de alimentación.

3.11.8.4. Gerencia de Desarrollo Social.

Es el órgano encargado de controlar y evaluar los programas sociales y actividades de defensa y promoción de derechos, asistencia, bienestar social, lucha contra la violencia familiar, desarrollo de capacidades, educación, cultura, deporte, recreación, y protección de los grupos sociales de mayor riesgo.

3.11.8.4.1. Educación Cultura Deporte y Recreación

Encargado de las actividades de desarrollo de capacidades, educación, cultura, deporte, recreación, artísticas, literarias, entre otros; depende de Gerencia de Desarrollo Social.

3.11.8.4.2. Programas Sociales, Salud, e Integración Social y DEMUNA

Encargado de ver los programas alimentarios nutricionales y de protección social, esta a cargo de profesionales.

3.11.8.4.2.1. OMAPED

Es un órgano encargado de velar por la integridad y mejor calidad de vida de las personas con discapacidad por tal motivo, coordina, realiza y apoya a este sector que se encuentra en alto riesgo de vulnerabilidad.



3.11.8.4.2.2. Sección de Participación Ciudadana

Es un órgano encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos y administrativos de las actividades orientadas a la implementación de la participación ciudadana en el distrito de Socabaya de acuerdo a la normatividad vigente.

3.11.8.4.2.3. DEMUNA

Esta encargada de brindar un servicio gratuito y confidencial dirigido a la promoción y protección de los derechos de los niños y los adolescentes en nuestra comunidad dando una atención integral y especializada.

3.11.8.4.3. Sección de Vaso de Leche

Encargado de proponer y participar en la determinación de políticas, planes y programas para el desarrollo del programa vaso de leche.

3.11.8.5. Gerencia de Servicios Comunes

Es el órgano encargado de planificar y controlar las actividades relacionados con los servicios públicos locales, registro civil, participación y seguridad ciudadana, conservación y mantenimiento de los complejos deportivos, mercado, limpieza pública, policía municipal, transporte y seguridad vial, para brindar un adecuado servicio a la colectividad.

3.11.8.5.1. Comercialización de Productos y Servicios

Es el órgano responsable de planear promover, organizar, dirigir, coordinar, y controlar el cumplimiento de las acciones concernientes a la comercialización, vigilancia, salud y control del cumplimiento de las disposiciones municipales.

3.11.8.5.2. Sección de Participación, Seguridad Ciudadana y Transportes

Es el órgano encargado de organizar, promover y canalizar la participación de las organizaciones sociales del distrito y velar por la seguridad ciudadana.



3.11.8.5.3. Sección de Registro Civil y Cementerio

Encargada de las acciones de registro civil, organiza dirige y custodia las inscripciones de hechos vitales de acuerdo a su normativa, además brinda atención y orientación al público de los diversos procedimientos administrativos registrales.

3.11.8.5.4. Parques y Jardines; Limpieza Pública y Ornato

Es órgano responsable de de planear promover y organizar el cumplimiento de las acciones concernientes a la, vigilancia de la limpieza publica, salud y ornato, mantenimiento de áreas verdes.

3.11.9. Órganos desconcentrados y descentralizados

Son unidades orgánicas cuyo funcionamiento se desconcentra se desconcentra de la sede principal de la municipalidad bajo el principio organizativo según el cual se genera una delegación de atribuciones y decisiones desde el nivel superior representado por la alcaldía hacia la autoridad subordinada.

3.11.9.2. Instituto Vial Distrital

Es un órgano desconcentrado de derecho público interno de la municipalidad y de las municipalidades de su jurisdicción, con personería jurídica y autonomía técnica, administrativa, económica y financiera; subordinado a los planes y políticas del gobierno local.

3.11.9.3. Defensa Civil

Es el encargado de las acciones de previsión, mitigación de daños y desastres provocados por acción de la naturaleza o del hombre. Esta a cargo de un profesional competente quien depende directamente de la Alcaldía.



CAPITULO IV

CLIMA INSTITUCIONAL Y APRECIACIÓN DE ENTORNO

Un análisis de opinión relacionada a las percepciones y expectativas de los dirigentes y líderes de la localidad así como de los funcionarios, autoridades y personal administrativo para determinar las condiciones de la administración y gestión municipal.

Contenido

- 4.1 Clima Institucional
- 4.2.1. Ambiente y desempeño laboral
- 4.2.2. Bienestar laboral
- 4.2.2.1. Competencias, Conformidad y laboral
- 4.2.2.2. Trabajo en equipo:
- 4.2.2.3. Razones que obligan a Permanecer en la Municipalidad
- 4.2.3. Credibilidad frente a los Recursos
- 4.2.3.1. Implemento de Equipos, Presupuesto, Personal idóneo
- 4.2.4. Credibilidad en las Reglas
- 4.2.4.1. Selección de Personal de Planta
- 4.2.5. La Administración de personal
- 4.2.5.1. El tema de la Evaluación del Desempeño
- 4.2.5.2. La Contratación de Bienes y Servicios
- 4.2.5.3. Sobre el Personal Contratista
- 4.2.6. Credibilidad en las Políticas
- 4.2.6.1. La Políticas y Regulaciones Externas:
- 4.2.6.2. Directrices internas
- 4.2.6.3. Reforma de la administración pública
- 4.2.7. El tema de la Rendición de Cuentas
- 4.2.7.1. Presiones, Influencia y Control
- 4.2.7.2. Superación de Prácticas Irregulares
- 4.2.7.3. Efectividad de Estrategias para la Reducción de Prácticas Irregulares
- 4.2.7.4. Nivel de Compromiso con las Prácticas Irregulares
- 4.2.8. Gestión por Resultados
- 4.2.8.1. Conformidad y Disposición
- 4.2.8.2. La Innovación para Mejorar los Resultados
- 4.3. Los Dirigentes de las Organizaciones de base frente a la gestión municipal
- 4.3.1. Apreciación externa a la Institución:
- 4.3.2. La Responsabilidad Local del Gobierno local
- 4.3.2.1. Los Servicios Básicos:
- 4.3.2.1.1. Favoritismo y Neutralidades:
- 4.3.3. Promoción y Gestión Municipal:
- 4.3.3.1. El Proceso de Concertación:
- 4.3.3.2. Sostenibilidad y Cuidado del Medio Ambiente:
- 4.3.3.3. Formación de Recursos:
- 4.3.3.4. Gestión del Financiamiento y Desarrollo Integral:



4.1. CLIMA INSTITUCIONAL

4.2.1. Ambiente y desempeño laboral

Las condiciones o el ambiente laboral dentro del municipio está pautada por el tipo de producción y productividad de los trabajadores, la infraestructura, los equipos, fundamentalmente las relaciones sociales y laborales entre los trabajadores del mismo nivel y condición, la relación entre las autoridades y los trabajadores. En la medida que las relaciones cotidianas y fundamentalmente laborales, no sean tensas de confrontación, no sean verticales y autoritarias subalternas, ofensivas de opacamiento, etc. la institución será beneficiaria de equipos de trabajo satisfechos, con confianza y gustosos de hacer lo que hacen, por lo tanto la productividad laboral y fortaleza institucional será tan positiva que permitirá brindar servicios, oportunos de calidad y satisfacción de los ciudadanos

¿Cuáles son las percepciones de las condiciones laborales o el ambiente en que trabajan y comparten su desempeño diario los funcionarios y los trabajadores en la municipalidad?

¿Cuáles son las condiciones y niveles de satisfacción en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Socabaya?

Las respuestas a estas preguntas vamos encontrarlas en el resultado de las encuestas sobre el ambiente y desempeño laboral que la respondieron anónimamente 60 trabajadores del municipio al rededor de los siguientes temas:

- Bienestar laboral
- Credibilidad frente a los recursos
- Credibilidad en las reglas
- Credibilidad en las políticas
- La rendición de cuentas
- La gestión por resultados

4.2.2. Bienestar laboral

4.2.2.1. Competencias y Conformidad laboral



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009

La crítica y la autocrítica deben ser principios del comportamiento familiar laboral y social, antes de criticar las limitaciones de los otros, debemos ser conscientes de nuestras propias limitaciones, situaciones que comúnmente no se dan, en todo caso son limitadas; el no ser autocríticos con nosotros mismos. En ese sentido tendemos a exagerar y vanagloriar nuestros aciertos y minimizar o esconder los errores. En algunos casos somos tan modestos con nuestras competencias que mellamos la propia autoestima.

En ese sentido, casi el 50% de los trabajadores de la Municipalidad de Socabaya da cuenta de una excesiva carga laboral, frente el escepticismo del 10% y la negativa del 40%; a pesar de estas dificultades el 90% afirma que su trabajo ha contribuido con los objetivos estratégicos de la municipalidad, solo el 2% siente no haber contribuido, porque asumieron cargos y responsabilidades que no iban con sus competencias y habilidades, y casi en la misma proporción también afirman que su trabajo contribuyó positivamente a la satisfacción ciudadana.

Pasamos una mirada a las encuestas y respuestas de los dirigentes, frente al mismo tema, los resultados dan cuenta de lo contrario, el trabajo administrativo y la atención a los clientes no es el adecuado incluso son inquisitivos al juzgar y proponer castigos a las ineficiencias

Como contrapartida la remuneración que recibieron por el trabajo, cerca del 55% sienten que fue justa porque corresponde al tipo de trabajo que desarrollo en el municipio, sin embargo casi el 43% piensa lo contrario y está en desacuerdo, porque se le encargaron funciones y responsabilidades que no correspondía a sus competencias técnico-profesionales, situación que resta la eficiencia del sistema administrativo.

4.2.2.2. Trabajo en equipo:

Un tema significativo y que debe ser recurrente en las instituciones, del cual depende el moderno sistema administrativo. En el municipio de Socabaya casi el 80% reconoce que los funcionarios promovieron y promueven el trabajo en equipo, solo el 18.5% no está de acuerdo en la dirección y coordinación de los funcionarios.



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

Si existe este nivel de reconocimiento por la mayoría de los trabajadores, los resultados debe reflejarse en la producción y productividad laboral; por otro lado debe extenderse a las distintas jerarquías de las área de la administración

Cuadro N° 18: Grado de Conformidad en relación al desempeño, Remuneración, competencias y otros del personal

Indique su grado de conformidad con cada una de las siguientes afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	N/S o N/R	Total
Mi trabajo Contribuyo Al logro de los objetivos estratégicos de la Municipalidad	32.7	59.2	0.0	2.0	6.1	100.0
Mi remuneración y prestaciones sociales correspondieron con las responsabilidades de mi cargo.	10.2	44.9	26.5	16.3	2.0	100.0
La labor desempeñada contribuyo a mejorar mi nivel de vida.	12.2	75.5	6.1	4.1	2.0	100.0
Mis competencias laborales fueron aprovechadas.	12.2	75.5	8.2	2.0	2.0	100.0
La carga laboral que tuve fue excesiva.	20.4	28.6	36.7	4.1	10.2	100.0
Las relaciones entre los funcionarios, independientemente de su cargo, promovieron el trabajo en equipo.	16.3	63.3	16.3	2.0	2.0	100.0
Se respeto la autonomía de las decisiones que competen a los diferentes cargos.	10.2	49.0	30.6	2.0	8.2	100.0
El trabajo que desempeñé contribuyo a la satisfacción ciudadana.	12.2	67.3	10.2	0.0	10.2	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Finalmente podemos deducir que mientras la mayoría de trabajadores da cuenta que el trabajo desarrollado con las buenas intenciones del trabajo en equipo por parte de los funcionarios, a pesar de las dificultades frente a los cargos y funciones de cada uno de los trabajadores, se contribuyó con los objetivos y compromisos de la institución y fundamentalmente con la satisfacción ciudadana.



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

La mayoría de los dirigentes de las organizaciones de base entre el 50 y 80% piensan todo lo contrario y se quejan de la ineficiencia no solo de los procedimientos administrativos, sino también de los niveles de gestión y atención a los vecinos que concurren a la municipalidad.

4.2.2.3. Razones que obligan a Permanecer en la Municipalidad

Casi el 45% de los trabajadores manifiestan que la remuneración que reciben por su trabajo no es justa ni equitativa, es muy baja o injustamente diferencial con otros que desempeñan la misma u otra función de menor responsabilidad y más baja competencia profesional. De manera específica LA DIFERENCIA LABORAL ENTRE LOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS, donde los contratados ven como trato injusto la remuneración diferencial.

Cuadro N° 19: Razones de Permanencia en la institución

Las siguientes son razones para permanecer en la entidad	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	N/S o N/R	Total
Estabilidad Laboral	12.2	55.1	16.3	6.1	10.2	100.0
Posibilidades de aprendizaje.	22.4	59.2	12.2	2.0	4.1	100.0
Estatus social.	6.1	55.1	20.4	2.0	16.3	100.0
Horario de trabajo.	16.3	49.0	24.5	2.0	8.2	100.0
Posibilidades de ascenso.	12.2	55.1	14.3	6.1	12.2	100.0
Ambiente laboral	14.3	57.1	14.3	0.0	14.3	100.0
Posibilidades limitadas en otras entidades Públicas y Privadas	8.2	44.9	26.5	0.0	20.4	100.0

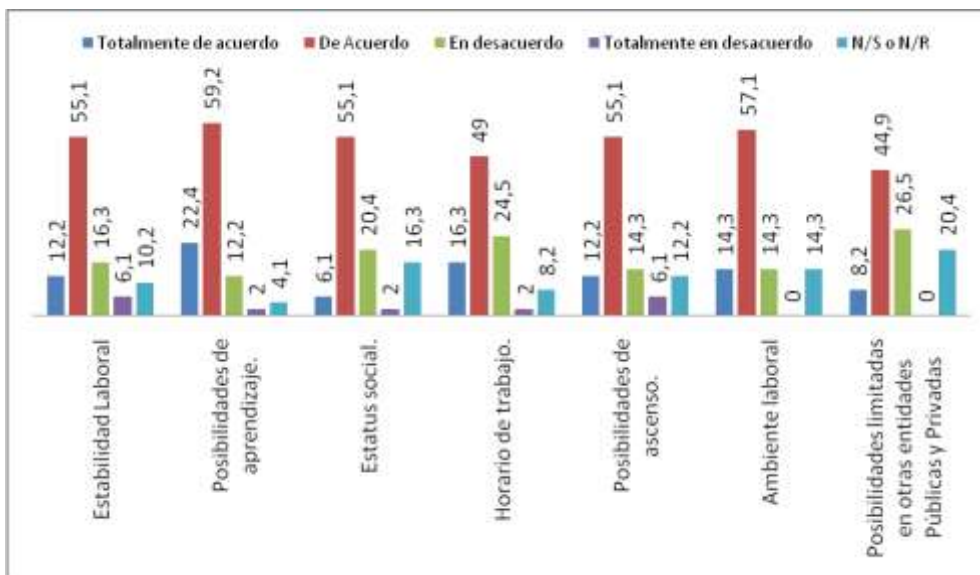
Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Grafico N° 18: Razones de permanencia en la institución



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Sin embargo entre el 65 y 80% de trabajadores asegura que permanecen en la institución por las posibilidades del aprendizaje, denominado también experiencia laboral, asociado a un ambiente positivo y las expectativas de lograr ascenso y estabilidad laboral, que además le garantiza un estatus social reconocido dentro y fuera de la municipalidad.

El grupo de profesionales con competencias reconocidas, permanece en la institución, básicamente por el ambiente laboral positivo y compromiso con las autoridades (personal de confianza), pero en la medida que se le presente una mejor oferta laboral, a pesar del compromiso personal la identificación institucional ellos dejan su cargo y asumen la nueva opción.

4.2.3. CREDIBILIDAD FRENTE A LOS RECURSOS

Buscan conocer la proporción sobre la suficiencia y pertinencia de los recursos humanos, físicas y presupuestales.

4.2.3.1. Implemento de Equipos, Presupuesto, Personal idóneo

Entre el 50 y 53% de trabajadores afirman que existe el suministro suficiente y adecuado de equipos y materiales así como las tecnologías de la información, particularmente la dotación de computadores con acceso al internet. Entre el 51 y 65% da cuenta que el presupuesto y el personal no solo es insuficiente sino



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

inadecuados, particularmente algunos funcionarios no tienen el perfil profesional adecuado para las funciones que se les asignaron.

Cuadro N° 20: Grado de Conformidad en relación Presupuesto Implementación y otros

En el 2008 en la entidad ...	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	N/S o N/R	Total
El suministro de los implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	4.1	49.0	32.7	6.1	8.2	100.0
El presupuesto fue suficiente para el cumplimiento de las actividades y estrategias planeadas.	6.1	28.6	49.0	2.0	14.3	100.0
Las tecnologías de la información y comunicaciones fueron adecuadas para el desenvolvimiento de los funcionarios.	4.1	46.9	38.8	4.1	6.1	100.0
El personal fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	0.0	46.9	38.8	6.1	8.2	100.0
Los perfiles de los funcionarios ⁷ fueron pertinentes para el desarrollo de las funciones que les asignaron.	2.0	40.8	42.9	2.0	12.2	100.0
La cantidad de reuniones programadas perjudico el cumplimiento de los trabajos asignados.	2.0	28.6	51.0	10.2	8.2	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

El número de trabajadores profesionales y técnicamente calificados con superior universitaria completa llega al 19% y superior técnica al 37%, por lo tanto el nivel de profesionalidad ha mejorado, sin embargo no es suficiente. A



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

pesar de ello debe superarse las dificultades de los cargos y funciones en relación a la calificación técnico profesional

4.2.4. Credibilidad en las reglas

Se trata de conocer la percepción de los funcionarios y personal administrativo, en relación a la implementación de procedimientos a la administración del personal de planta, la contratación de bienes y servicios y la vinculación del personal contratista.

4.2.4.1. Selección de personal de Planta

Existe el criterio general que en la administración pública particularmente en las municipalidades el acceso a un puesto laboral no se logra de la manera lícita y en función de la calidad técnico profesional o lo que se llama concurso por méritos, sino que cada administración que accede al municipio debe saldar y pagar facturas de compromisos políticos, y por otro lado el fenómeno del nepotismo, y en pocos casos el tráfico de influencias.

En el caso de la Municipalidad de Socabaya se ratifica por afirmaciones de los propios trabajadores entre 23 y 47% que si se realiza respetando los medios formales y legales, sin embargo cerca del 45% afirma que más pesan los vínculos familiares, de amistad o vínculos políticos. Entre el 22 y 43% se abstiene de responder porque posiblemente accedió al puesto laboral por algunos de los medios nada formales o temor a que sea víctima por su opinión, o como tiene dificultades de mostrar pruebas fehacientes, prefiere abstenerse

Cuadro N° 21: Grado de Conformidad en relación a la selección del personal

¿Con que frecuencia la selección de personal de planta...?	Siempre	Frecuente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Se realizo teniendo en cuenta criterios formalmente establecidos?	18.4	28.6	30.6	6.1	16.3	100.0
Se baso en vínculos personales, familiares o de amistad?	10.2	22.4	30.6	14.3	22.4	100.0
Se baso en influencias políticas?	10.2	22.4	24.5	16.3	26.5	100.0
Se baso en vínculos localistas?	10.2	18.4	30.6	10.2	30.6	100.0
Se baso en el interés del lucro y pago a funcionarios	10.2	18.4	12.2	16.3	42.9	100.0

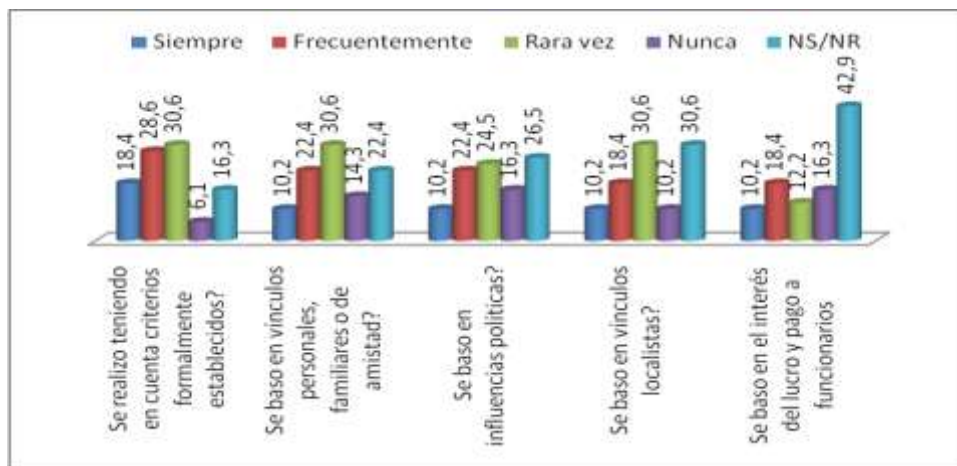
Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009

Grafico N° 19: Grado de Conformidad con la selección del Personal



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Los problemas, de compadrazgo, nepotismo, pago de favores políticos son hechos frecuentemente denunciados en las instituciones públicas (particularmente educación, salud, etc.) con mayor incidencia en las municipalidades.

Es un problema casi estructural y arraigado que superarlo deberá ser un proceso y la disposición de la voluntad política de las propias autoridades

4.2.5. LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

4.2.5.1. El tema de la Evaluación del Desempeño

Un tema que en nombre de la estabilidad laboral era imposible abordarlo e implementarlo porque significaba, atentar contra la estabilidad laboral o contra el estatus institucional adquirido.

Estos últimos años, ha empezando por el sector educación ya se está evaluando que recién los últimos años las instituciones lo seguirán implementando, por lo tanto; la nueva promoción de niveles, ascenso está sujeta a evaluaciones cada día la disposición de buen o mal humor los obligaba a aceptar los exámenes de valuación

Cuadro N° 22: Frecuencia de situaciones que se presentan en relación a las decisiones, documentación, evaluación y Otros



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

¿Con que frecuencia se presentaron las siguientes situaciones en la administración del personal de la planta de la entidad?	Siempre	Frecuente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Las decisiones directivas relacionadas con el recurso humano se registraron formalmente.	14.3	38.8	24.5	2.0	20.4	100.0
Las tareas de los funcionarios se documentaron formalmente.	22.4	42.9	20.4	0.0	14.3	100.0
La evaluación del desempeño se ejecuto conforme a normas formalmente establecidas.	8.2	28.6	44.9	2.0	16.3	100.0
Los conflictos laborales se resolvieron mediante mecanismos claramente definidos.	16.3	18.4	32.7	6.1	26.5	100.0
Los criterios de selección, vinculación y designación de los funcionarios fueron transparentes.	8.2	36.7	20.4	4.1	30.6	100.0
Las reglas empleadas para el traslado, ascenso y retiro de los funcionarios, fueron transparentes.	12.2	30.6	22.4	8.2	26.5	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

En Socabaya el 47% indica que rara vez y casi nunca han hecho evaluaciones formalmente establecidas, lo que si se afirma la existencia de transparencia en la elección de funcionarios, como personal de confianza, aceptado casi por el 45%, mientras un 30.6% es escéptico no sabe o no opina (son temas delicados) se exime de opinar.

El problema de traslados, ascensos solo el 42% lo ve como un hecho normal y transparente, hay favoritismos, medios y mecanismos no justos ni equitativos.

4.2.5.2. La Contratación de Bienes y Servicios

Aquí entre un 32 y 43% también decide dar cuenta que no conoce o simplemente se exime de la respuesta, es un problema que tiene relación o similitud con el de contratar y promover personal. Aquí incluso el 51% afirma que se aplicaron las normas y los criterios técnicos y jurídicos en el proceso de contratación. El 49% afirma que para contratar servicios no se tuvo que recurrir la influencia ni prebenda o pagos a funcionarios, incluso en el manejo de conflictos sociales que casi no los hubo se conversó y concertó la solución a pesar que los gremios o asociaciones no tienen la organicidad ni la fortaleza para negociar a través de la presión.

Cuadro N° 23: Modalidad de contratación de servicios y otros desde el punto de vista del personal



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

¿Con que frecuencia la contratación de bienes y servicios...?	Siempre	Frecuente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Se baso en vínculos personales, familiares o de amistad?	4.1	22.4	12.2	26.5	34.7	100.0
Se baso en influencias políticas?	10.2	10.2	20.4	26.5	32.7	100.0
Se baso en vínculos Localistas?	4.1	24.5	14.3	24.5	32.7	100.0
Estuvo influida por pagos a funcionarios? (Prebendas y Coimas)	0.0	10.2	16.3	38.8	34.7	100.0
Aplico criterios formalmente establecidos (técnicos, jurídicos, económicos)?	18.4	32.7	14.3	12.2	22.4	100.0
Incluyo pasos que no eran necesarios?	4.1	18.4	16.3	18.4	42.9	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

El proceso de recuperación e incremento o afirmación de la transparencia, la confianza son temas de la ética de gobierno, que de alguna manera se trata de recuperar y avanzar procesal y paulatinamente

4.2.5.3. Sobre el Personal Contratista en el municipio

El sector más vulnerable por su condición de no tener garantizada la estabilidad, entre el 36 y 45% prefiere no opinar pero más del 40% dice que rara vez o a veces con frecuencia se apela a los vínculos personales, de familiares o amistad; la influencia política es aceptada por un 24%.

El MÉRITO de los candidatos tiene un reconocimiento tácito del 32.7 % y si aceptamos a los que dicen que si rara vez se da en función del mérito, llegaría a un 47% de reconocimiento, que resulta considerable en medio de la desconfianza y la crítica soterrada.

Cuadro N° 24: Modalidad de contratación del personal y otros desde el punto de vista de los mismos

¿Con que frecuencia la vinculación del personal contratado en el municipio...?	Siempre	Frecuente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Se baso en vínculos personales, familiares o	2.0	20.4	18.4	20.4	36.7	100.0



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

de amistad?						
Se baso en influencias políticas?	6.1	18.4	16.3	20.4	38.8	100.0
Se baso en vínculos localistas?	0.0	12.2	22.4	20.4	44.9	100.0
Se baso en el merito de los candidatos?	0.0	32.7	14.3	16.3	36.7	100.0
Se baso en el interés del lucro y pago a funcionarios?	4.1	10.2	6.1	34.7	44.9	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Grafico N° 20: Modalidad de contratación del personal



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Si bien es cierto, que las preferencias políticas, amicales y familiares todavía mellan el sistema administrativo y laboral, el que coexiste con recato, celo y opinión de mucho cuidado es el de la coima del lucro y pago a funcionarios, hay



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

un 14% de trabajadores que están seguros que todavía estos medios perniciosos existen

4.2.6. CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS

4.2.6.1. La Políticas y Regulaciones Externas:

El proceso de descentralización y la transferencia de funciones a las municipalidades es un tema aun en proceso y pendiente. El hecho que sea un proceso en algunos casos por desconocimiento en otros por atrevimiento, han omitido o violado la norma con consecuencias lamentables.

Nuevas políticas, normas, leyes y mandatos al ser aplicadas a la entidad en muchas ocasiones quedan en las esferas de la alta dirección y no son transmitidas al resto del personal de la institución, o en todo caso son difundidas con muchas limitaciones de interpretación.

Este asunto en el municipio de Socabaya dichas políticas, mandatos y regulaciones entre el 32.7 y 46.9% manifiesta que rara vez fueron comunicadas, fáciles de interpretar y de implementar, porque no se difundieron oportunamente, tampoco hubo la información adecuada, y en algunas veces favorecieron a gru-pos de interés. Un grupo significativo del entre el 26 y 32% sí acepta que frecuentemente se comunicaron, fácilmente de interpretar, pero que efectiva-mente más favorecieron a intereses personales y de grupo.

Cuadro N° 25: Frecuencia de credibilidad en las políticas externas y su aplicación en la institución

Las políticas y regulaciones externas aplicadas en su entidad...	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Fueron comunicadas oportunamente.	6.1	28.6	46.9	4.1	14.3	100.0
Fueron fáciles de interpretar.	6.1	32.7	42.9	0.0	18.4	100.0
Fueron fáciles de implementar.	4.1	30.6	46.9	2.0	16.3	100.0
Se ajustaron a la visión y misión de la entidad.	14.3	26.5	32.7	4.1	22.4	100.0
Favorecieron los intereses de grupos de presión Asociaciones, Gremios, Sindicatos,	2.0	30.6	22.4	16.3	28.6	100.0
Favorecieron intereses familiares o personales	4.1	16.3	24.5	24.5	30.6	100.0
Fomentaron a la autonomía de la entidad	6.1	34.7	26.5	4.1	28.6	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

El Plan de Desarrollo Concertado (PDC) y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), deben ser instrumentos de gestión muy difundidos y conocidos en primer lugar por las autoridades y personal de la Municipalidad, luego los dirigentes, delegados y representantes de las organizaciones e instituciones.

4.2.6.2. Directrices internas generadas en la entidad

La difusión y conocimiento de la visión y la Misión de la Municipalidad de Socabaya, ha sido limitada, por lo tanto no es muy conocida por todos los trabajadores sin embargo el 32.7% plantea que estos asuntos de las políticas, los mandatos, resoluciones y normas rara vez se ajustan a la visión y misión contra un 40.8% que plantea que no es rara vez sino siempre o frecuentemente. Probablemente los trabajadores que no tienen cargos de jerarquía y que están en las sedes descentralizadas no llegue con frecuencia, pero si los del local central. De todos modos en términos generales si se da un proceso de difusión y conocimiento con limitaciones.

Cuadro N° 26: Directrices internas de la municipalidad

En general, con qué frecuencia las directrices generales en la entidad...	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Fueron comunicadas oportunamente?	8.2	40.8	38.8	2.0	10.2	100.0
Fueron fáciles de interpretar?	8.2	40.8	40.8	0.0	10.2	100.0
Fueron consistentes entre si?	8.2	38.8	30.6	8.2	14.3	100.0
Fueron fáciles de implementar?	4.1	46.9	32.7	6.1	10.2	100.0
Condujeron al cumplimiento de la misión institucional?	6.1	36.7	38.8	4.1	14.3	100.0
Favorecieron los intereses de grupos de presión (Asociaciones, Gremios, Sindicatos,	6.1	28.6	20.4	16.3	28.6	100.0
Favorecieron intereses familiares o personales?	2.0	22.4	22.4	16.3	36.7	100.0

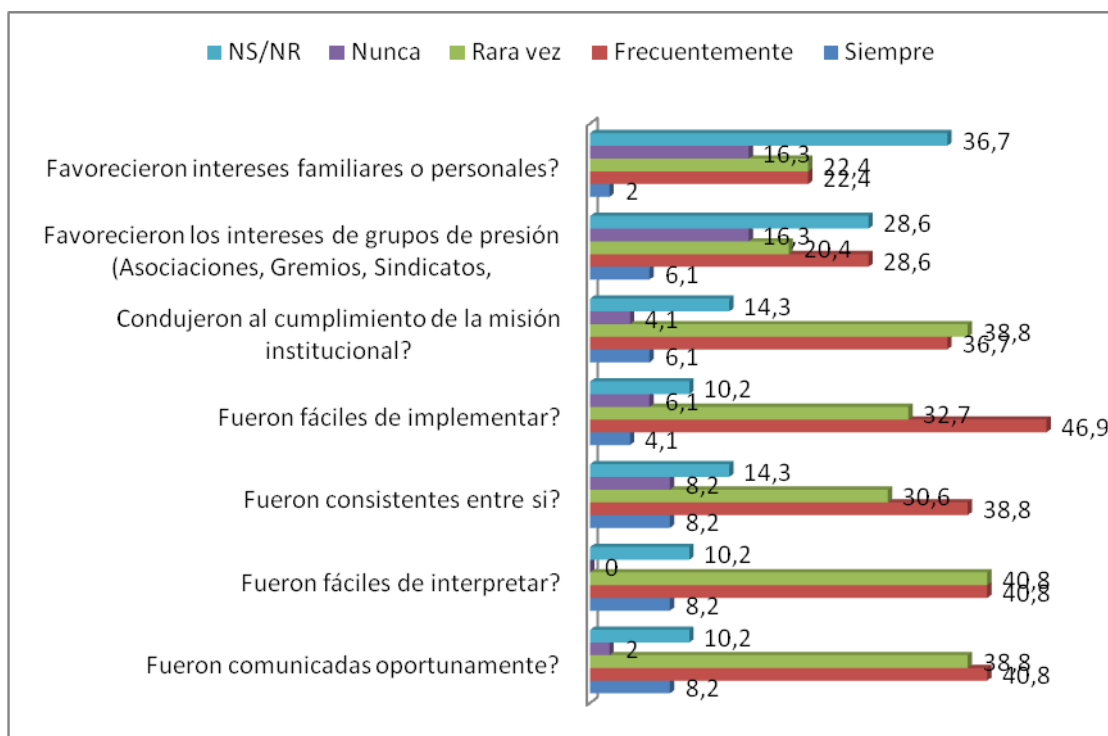
Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Grafico N° 21: Directrices internas de la municipalidad



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Correlativamente casi el 50% de trabajadores asevera que las directrices generales de la identidad si fueron comunicadas oportunamente, fáciles de interpretar, consistentes entre sí y también fáciles de implementar y estuvieron dentro de los parámetros para el cumplimiento de la misión y visión. Aunque entre un 24.4% y 34.7% manifiesta que favorecieron a interés de grupo e incluso familiares, frente a la reserva del 36.7% que se abstiene de opinar o dice que hay muchas cosas que se dicen que debe ser ciertas pero que no son fáciles de probar.

La controversia entre grupos de trabajadores posiblemente por desconocimiento, intereses particulares, como descontento, por preferencias e empatías o problemas políticos.

4.2.6.3. Reforma de la administración pública

Tiene que ver con temas como la simplificación de trámites, selección en base a méritos, con el ejercicio de rendición de cuentas, la garantía del servicio de seguridad ciudadana, entre otros. Aquí tenemos que de acuerdo a la encuesta entre el 51 y 65.3% manifiesta que fue entre favorable y muy favorable, porque



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

ha permitido mejorar el sistema administrativo y de atención a las personas, por lo tanto generar una imagen positiva hacia la municipalidad.

Un promedio del 45% manifiesta que lo que son experiencias exitosas no se sabe o no se aplica de igual modo con la reducción de personal y las audiencias públicas.

Cuadro N° 27: Favorable o desfavorable de la implementación de estrategias en la administración

¿Qué tan favorable o desfavorable fue para su entidad la implementación de las siguientes estrategias?	Muy Favorable	Favorables	Desfavorable	Muy Desfavorable	NS/NR	No Aplica	Total
Simplificación de tramites	10.2	55.1	2.0	2.0	18.4	12.2	100.0
Selección de funcionarios públicos con base en sus meritos	12.2	53.1	8.2	2.0	14.3	10.2	100.0
Divulgación de experiencias exitosas en gestión pública.	8.2	36.7	4.1	4.1	28.6	16.3	100.0
Ejercicio de rendición de cuentas	6.1	44.9	4.1	6.1	20.4	18.4	100.0
Implementación de normas de certificación de calidad	8.2	44.9	6.1	2.0	26.5	12.2	100.0
Garantizar el servicio de Seguridad Ciudadana	10.2	61.2	0.0	2.0	18.4	8.2	100.0
Reforma del sistema de contratación pública.	12.2	26.5	16.3	4.1	28.6	12.2	100.0
Reducción de la planta de personal.	2.0	30.6	14.3		36.7	16.3	100.0
Realización de audiencias publicas	2.0	44.9	6.1	2.0	26.5	18.4	100.0



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

Gobierno en línea. Existencia de pagina Web actualizada	12.2	49.0	4.1	4.1	22.4	8.2	100.0
Fortalecimiento del sistema de control interno.	6.1	61.2	4.1	2.0	26.5		100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Lo que mayor énfasis se pone es en la garantía de la seguridad ciudadana, como una estrategia en la cual la municipalidad le ha puesto mayor interés. Hay un 20.4% que no está de acuerdo en todo caso es desfavorable o totalmente desfavorable el sistema de contrataciones, por la preferencias políticas, favores personales, preferencias familiares etc. O sujetas a la transparencia ni sujeta al mérito.

4.2.7. EL TEMA DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Este es uno de los aspectos de gran trascendencia en los municipios. El presupuesto participativo se constituye en una gran oportunidad para que los gobiernos locales pueda acercarse a la población comprometerla con el desarrollo local, por otro lado es también oportunidad para la población organizada, para ver opinar y determinar de manera conjunta en que y como se va invertir el presupuesto de la Municipalidad, por otro lado fiscalizar el proceso de gestión de las autoridades, Gran oportunidad para ambos y construir una verdadera democracia participativa.

Vamos a ver cuál es la percepción de los funcionarios y el personal administrativo sobre la calidad de la información que se entrega al ciudadano y la presencia de prácticas irregulares dentro de la municipalidad

Sobre la **información que solicita la población:** entre el 52 y 57% plantea que está de acuerdo o totalmente de acuerdo respecto a la contratación fue clara, completa y oportuna de igual modo la gestión que fue clara y completa

Cuadro N° 28: Apreciación de la transparencia en las distintas actividades de la municipalidad



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

durante 2008, la información que la entidad entrego por solicitud de la ciudadanía ...	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	N/S o N/R	Total
Respecto a la contratación, fue clara y completa.	6.1	46.9	8.2	0.0	38.8	100.0
Respecto a la contratación, fue oportuna.	6.1	51.0	6.1	4.1	32.7	100.0
Respecto a la gestión, fue clara y completa.	6.1	51.0	10.2	2.0	30.6	100.0
Respecto a la gestión, fue oportuna.	4.1	55.1	10.2	2.0	28.6	100.0
Mejoro la calidad de la información que la entidad entrega.	8.2	73.5	2.0	2.0	14.3	100.0
Incremento el seguimiento de los directivos a los proyectos.	10.2	53.1	8.2	2.0	26.5	100.0
Aumento la confianza de la ciudadanía en la entidad.	18.4	53.1	14.3	0.0	14.3	100.0
Limito el ejercicio de prácticas irregulares.	12.2	46.9	10.2	4.1	26.5	100.0
Mejoro la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía.	8.2	67.3	8.2	0.0	16.3	100.0
La población no participa ni le interesa	10.2	28.6	28.6	10.2	22.4	100.0

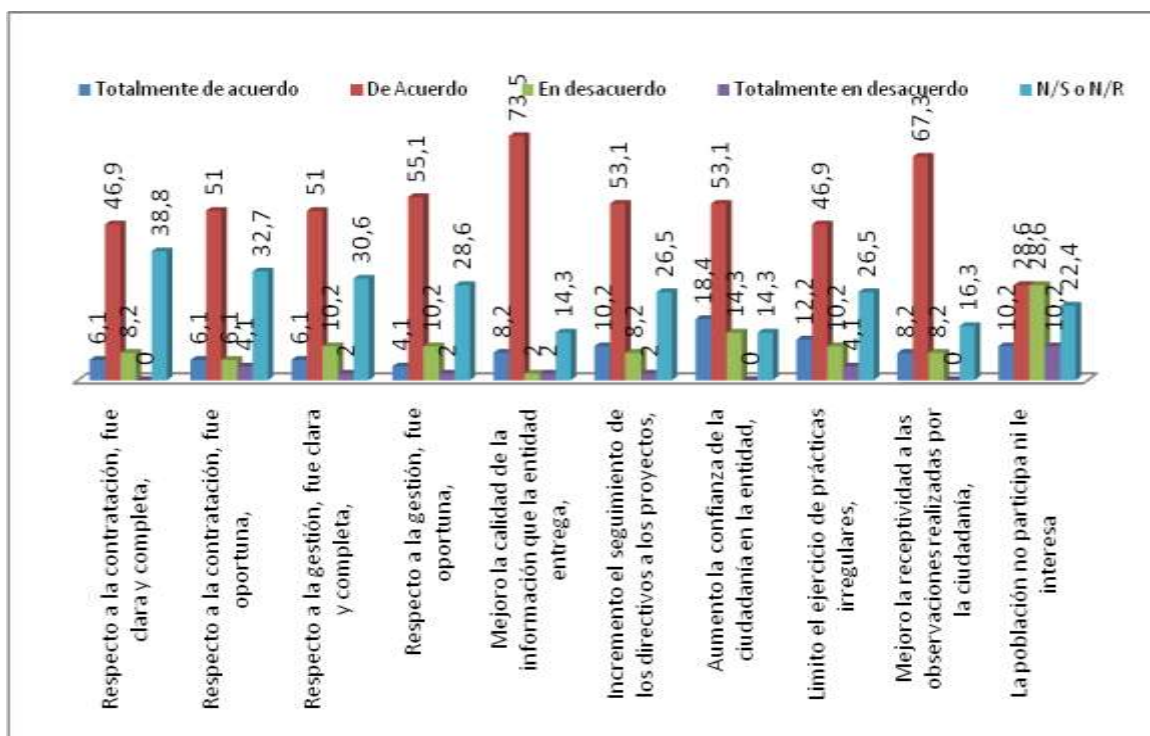
Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Grafico N° 22: Apreciación de la transparencia en las distintas actividades



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

La implementación del proceso del EL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO durante el 2009 según la opinión entre el 75.5% y el 81.7% de los empleados y trabajadores la mayor incidencia favorable o muy favorable fue en la calidad de la información que entrega el municipio y el mejoramiento de la receptividad a las observaciones realizadas por la ciudadanía, en segundo según los propios trabajadores efectivamente limitó el ejercicio de prácticas irregulares y mejoró la confianza con la ciudadanía.

El aspecto que todavía es una limitación es el nivel de participación de la población. Como en todo lugar para la elaboración o actualización del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) base de la discusión e implementación del Presupuesto participativo, la población sus dirigentes tienen bajos niveles de participación.

El presupuesto si tiene mayor acogida, pero no porque saben la Visión, los ejes estratégicos del PDC, y se disponen a impulsar un desarrollo integral racional y planificado. La participación en el presupuesto participativo es básicamente porque cada dirigente quiere una o dos obras para su barrio, sector o localidad, al margen de cualquier modelo de desarrollo se convierten como una instancia



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

con pliego de reclamos (obras) sujeta a las pugnas y negociaciones de intereses incluso políticos. En Socabaya estas condiciones y tendencias, tiende a superarse paulatinamente.

4.2.7.1. Presiones, Influencia y Control

Las instituciones públicas, particularmente las municipalidades por el propio carácter de ser una institución de acceso democrático y de participación relativa de sus autoridades, el proceso de fortalecimiento institucional resulta vulnerable y con dificultades, particularmente cuando las autoridades se cambian después de culminado su mandato electoral.

Cuadro N° 29: Presencia de influencia interna y externa hacia las acciones de la municipalidad

En la entidad con qué frecuencia se presentaron las siguientes circunstancias	Siempre	Frecuente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Influencia de grupos de interés (Asociaciones, Gremios, Sindicatos, ONG, etc.).	8.2	20.4	26.5	10.2	34.7	100.0
Influencia de partidos y movimientos políticos	0.0	26.5	38.8	14.3	20.4	100.0
Influencia de grupos al margen de la ley.	0.0	12.2	20.4	36.7	30.6	100.0
Falta de cultura de la legalidad.	4.1	22.4	20.4	18.4	34.7	100.0
Ausencia de condiciones de igualdad en la contratación.	6.1	14.3	32.7	16.3	30.6	100.0
Falta de vigilancia y control por parte de los organismos de control (Contraloría, Procuraduría y Defensoría).	10.2	18.4	34.7	12.2	24.5	100.0
Dificultades para el control por parte de la ciudadanía.	10.4	20.8	41.7	8.3	18.8	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Las municipalidades, siempre está asediadas con la vigilancia y presión de los grupos de interés familiar, económico o político, por los propios intereses mediáticos (periodistas), dirigentes con interés político etc.

Tal como se han venido desenvolviendo las cosas existe el criterio mayoritario, más o menos entre el 53 y 57% de trabajadores que este tipo de presiones son



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

muy circunstanciales, casi nunca se ha visto, en todo caso en muy rara vez, pero que no ha tenido una gravitación política e institucional en perjuicio del municipio.

Lo que si existe es la preocupación en la mitad de los trabajadores por el control por parte de la ciudadanía en el quehacer municipal, ya que el desinterés es casi generalizado con el limitado control por parte de la Controlaría, Procuraduría y la defensoría del pueblo.

4.2.7.2. Superación de Prácticas Irregulares

Son limitados los esfuerzos por reducir las prácticas irregulares, más de la mitad de trabajadores y funcionarios, manifiestan que rara vez se intenta hacer, sin mayores resultados, en todo caso no se sabe si han pretendido hacerla.

Con mayor preocupación esta el tema del reporte de irregularidades y sanciones a los que incurrieron en falta o delito; casi el 70% de trabajadores manifiesta que se han conocido algunos casos, pero que no se tomó las medidas legales y pertinentes, en otros caso no se reportó las prácticas irregulares menos aun se sancionaron.

**Cuadro N° 30: Apreciación de frecuencia de prácticas irregulares en la
municipalidad**

¿Con que frecuencia en la entidad....	Siempre	Frecuent emente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Se emprendieron esfuerzos para reducir la presencia de prácticas irregulares?	14.3	34.7	30.6	2.0	18.4	100.0
Se reportaron las prácticas irregulares a las autoridades competentes?	6.1	24.5	30.6	2.0	36.7	100.0
Se sanciono a los funcionarios que incurrieron en prácticas irregulares?	10.2	20.4	32.7	4.1	32.7	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

En este tipo de situaciones no solo tiene que ver el municipio y el alcalde como institución sino la propia organización gremial de los trabajadores, que en muchas ocasiones los defiende en nombre de la estabilidad laboral, en otras



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

circunstancias, se apertura la investigación como proceso administrativo, que lo hacen durar más de un año para luego solicitar su prescripción

4.2.7.3. Efectividad de estrategias para la reducción de prácticas irregulares

Entre las que se destacan están: la selección de funcionarios y trabajadores en base a los méritos, que sería la más efectiva, esto lo asevera más del 70% de personal, de igual modo un promedio del 65% plantea que la reforma o cambio del sistema de contrataciones y la simplificación de trámites es una acción o tarea inmediata que debe asumir la municipalidad. Las medidas poco efectivas sería la racionalización y la reducción de personal, que según un sector del 10.2% dice que sería totalmente efectiva o un 24.5% que plantea poco efectiva; este sector es el que ya tiene nombramiento y goza de la estabilidad laboral, y asumen que la reducción no pasa por ellos sino básicamente por el personal contratado.

Cuadro N° 31: Apreciación de la efectividad que tendría cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de prácticas irregulares:

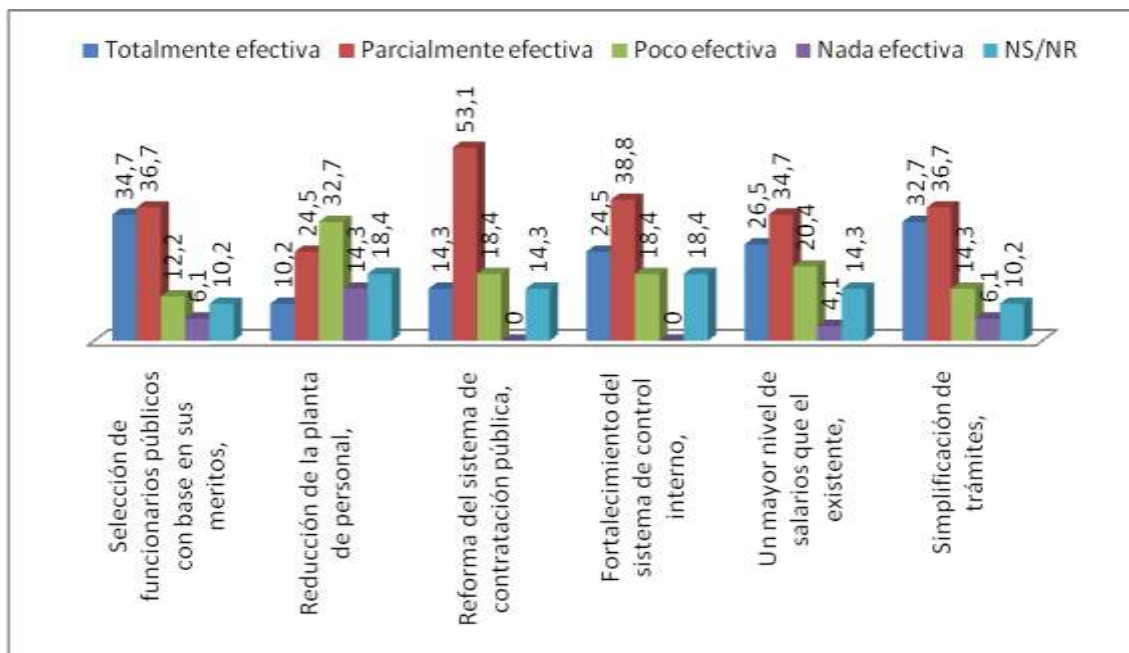
En la entidad, que efectividad tendría cada una de las siguientes estrategias, en términos de la reducción de prácticas irregulares:	Totalmente efectiva	Parcialmente efectiva	Poco efectiva	Nada efectiva	NS/NR	Total
Selección de funcionarios públicos con base en sus méritos.	34.7	36.7	12.2	6.1	10.2	100.0
Reducción de la planta de personal.	10.2	24.5	32.7	14.3	18.4	100.0
Reforma del sistema de contratación pública.	14.3	53.1	18.4	0.0	14.3	100.0
Fortalecimiento del sistema de control interno.	24.5	38.8	18.4	0.0	18.4	100.0
Un mayor nivel de salarios que el existente.	26.5	34.7	20.4	4.1	14.3	100.0
Simplificación de trámites.	32.7	36.7	14.3	6.1	10.2	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.

Grafico N° 23: Apreciación de la efectividad que tendría cada una de las siguientes estrategias



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Finalmente la municipalidad desde el punto de vista de la recomendación de sus propios trabajadores debe poner atención inmediata, en la modificación del sistema de contrataciones, tanto de personal como de servicio, así como el control y selección funcionarios de confianza en función de sus méritos y capacidades técnico profesionales.

4.2.7.4. Nivel de Compromiso con las Prácticas Irregulares

Como en toda institución, hay irregularidades sobre las cuales nadie se compromete, ni en denunciarlas en un promedio de 40 á 42%, peor aún enfrentarlas, por lo tanto comparten la política de “dejar hacer dejar pasar” mientras no choque ni perjudique sus intereses, se abstienen incluso de opinar, como podemos apreciar en el siguiente cuadro, más del 25% de trabajadores se dice el que no sabe o no le incumbe ni vale la pena denunciar; a ello sumamos un promedio del 30% que temen que se adopten represalias contra su persona.

Cuadro N° 32: Apreciación del involucramiento de las prácticas irregulares:



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

Las siguientes son las razones por las cuales usted no reportaría prácticas irregulares dentro de la entidad:	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	N/S o N/R	Total
No es de su incumbencia.	4.1	18.4	38.8	20.4	18.4	100.0
No sabe a quién debe reportar.	6.1	18.4	34.7	12.2	28.6	100.0
No vale la pena, pues su entidad nunca toma medidas correctivas.	2.0	18.4	36.7	8.2	34.7	100.0
Teme que se tomen represalias.	12.2	28.6	24.5	10.2	24.5	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Entre el 46 y 59% de trabajadores no están conformes en que las cosas queden en la impunidad, la disposición es a comprometerse a reportar las irregularidades para que se tomen las medidas correctivas.

4.2.8. GESTIÓN POR RESULTADOS

Busca conocer la percepción de los funcionarios y administrativos respecto a la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Veamos la percepción y actitud de los funcionarios y personal administrativo respecto a la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la municipalidad

4.2.8.1. Conformidad y Disposición

¿Cuál es la disposición de los trabajadores para mejorar los sistemas de administración y gestión municipal?

Uno de los primeros aspectos al cual merece la atención primaria son los programas de capacitación; casi el 69% está convencido que solo la capacitación ayudará a cumplir los objetivos misionales de la institución, porque en la medida que los recursos humanos se profesionalicen, se actualicen será un capital cultural de calidad para el ejercicio administrativo y prestar mejor los servicios a la comunidad.



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

El tema de la evaluación del desempeño laboral no es una práctica común en las municipalidades, por el contrario la asocian a la racionalización o reorganización de personal atentatorio contra la estabilidad laboral; a pesar de ello el 61.2% acepta o está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño contra el 16.3% que no están de acuerdo y el 22.4% que se abstiene de opinar con la tendencia a no ver con buenos ojos el tema de la evaluación

Cuadro N° 33: Apreciación grado de conformidad con los programas de capacitación y otros aspectos de la gestión

Indique su grado de conformidad con cada una de las siguientes afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	N/S o N/R	Total
Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales	10.4	58.3	18.8	0.0	12.5	100.0
El sistema de evaluación del desempeño adoptado mejoro el cumplimiento de los objetivos misionales.	6.1	55.1	12.2	4.1	22.4	100.0
Se informo oportunamente sobre los resultados de la evaluación del desempeño de los funcionarios.	2.0	32.7	24.5	6.1	34.7	100.0
Los funcionarios fueron objeto de premio o sanción en función de su desempeño.	4.1	20.4	26.5	10.2	38.8	100.0
La ejecución presupuestal se evaluó de acuerdo con los impactos esperados.	6.1	42.9	18.4	4.1	28.6	100.0
Las acciones estratégicas cumplieron con las expectativas generadas.	6.1	51.0	18.4	2.0	22.4	100.0
Se ajustaron los procesos, con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.	8.2	44.9	22.4	4.1	20.4	100.0
Los servicios prestados a la sociedad, fueron reconocidos por su calidad.	6.1	61.2	14.3	4.1	14.3	100.0
Se cumplió cabalmente con los lineamientos del sistema de gestión de calidad.	4.1	46.9	14.3	10.2	24.5	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Por otro lado el 53% acepta o están de acuerdo que se trataron de ajustar los procesos administrativos para cumplir con los objetivos de la institución contra el 26.5% que no cree ni está de acuerdo al cual podemos sumar el 20.4% que no



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

sabe ni responde, es una abstención que da cuenta del desacuerdo o que no fueron bien informados.

A pesar de las dificultades y limitaciones institucionales ante la opinión no tan positiva de la ciudadanía el 67.3% están convencidos que prestaron servicios de calidad a la comunidad y que merecen reconocimiento, y que de alguna manera se hizo el esfuerzo para cumplir con los lineamientos de gestión.

4.2.8.2. La Innovación para mejorar los resultados

No existe empresa ni institución que se auto designe como moderna y competitiva sino no tiene ni practica **la innovación**: innovación de los procesos, de los equipos e instrumentos, de los conocimientos y el saber en los recursos humanos. No existe mejor política de modernización que la innovación, en esa línea y perspectiva el 83.7% asume la necesidad de innovar, de ellos el 69% afirma que tuvieron iniciativas de mejoramiento e innovación pero que no fueron tomadas en cuenta la institución no estimula a los trabajadores que tienen nuevas iniciativas.

Cuadro N° 34: Apreciación grado de conformidad con las ideas nuevas para logra resultados

Frente a la presencia de ideas nuevas para hacer cosas y obtener resultados	Siempre	Frecuente-mente	Rara vez	Nunca	NS/NR	Total
Los procesos administrativos y de gestión deben innovarse	44.9	38.8	2.0	2.0	12.2	100.0
A tenido iniciativas para innovar y mejorar los procesos administrativos	24.5	34.7	22.4	6.1	12.2	100.0
La institución estimula o premia a los que proponen ideas o propuestas innovadoras	10.2	16.3	28.6	20.4	24.5	100.0
La labor que desempeño estimulo mi capacidad de innovación	16.3	46.9	10.2	14.3	12.2	100.0

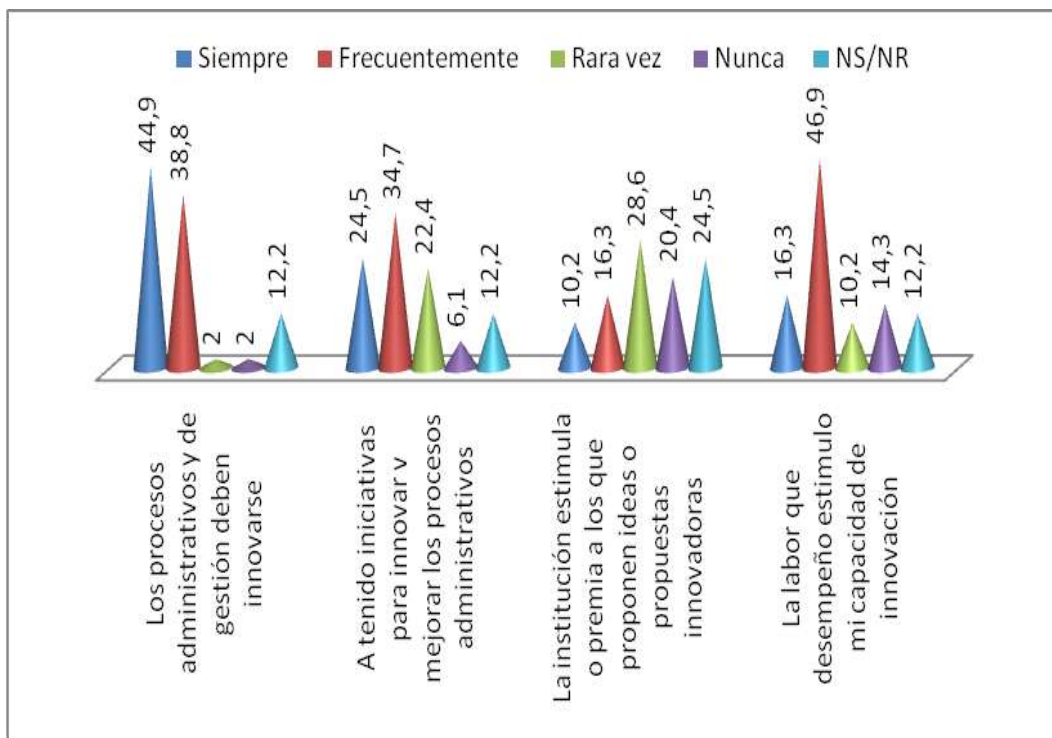
Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Grafico N° 24: Apreciación grado de conformidad con las ideas nuevas



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

Ya desde el 2007, en los sectores de salud y educación deben implementar y ejecutar su presupuesto institucional teniendo en cuenta el impacto y la inversión por resultados; ello implica el uso e inversión de dinero en los proyectos no solo por los objetivos generales que se persigue, sino que debe haber indicadores que deben reflejar cambios positivos luego que se ha invertido recursos e implementado un conjunto de acciones.

Los presupuestos participativos ya están en ese proceso en ese reto, por lo que la innovación, la planificación adecuada y la administración y gestión eficiente, tendrá como correlato resultados exitosos. Esa es o debe ser la perspectiva de una buena gestión municipal

CONDICIONES DEL ENTORNO MUNICIPAL

Tal como se vienen desenvolviendo las nuevas condiciones de representación en las distintas esfera de las instituciones y particularmente de las organizaciones de base, del campo y de la ciudad; los liderazgos tienen distintas formas, tipos y niveles de expresión o actuación, la propia crisis en que se encuentran los sistemas de representación política, producto de la pérdida de valores, la



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009

generalización de la inmoralidad y la corrupción, la preferencia por los intereses personales antes que por la convicción política y la defensa de los intereses de los representados se ha traducido en pérdida de credibilidad y confianza.

4.3. Los Dirigentes de las Organizaciones de base frente a la gestión municipal

A pesar de estas dificultades los dirigentes siguen siendo actores necesarios e indispensables para el proceso de construcción de la nueva democracia participativa e institucionalidad local, como dirigentes algunos otros como líderes no solo tienen conocimiento de los problemas por los que atraviesa su localidad sino también la lógica administrativa y de gestión de las instituciones públicas y privadas, particularmente de la municipalidad como el principal ente del cual depende el desarrollo local.

En ese sentido la opinión de los dirigentes sobre las condiciones de gobernabilidad y gobernanza del municipio resulta significativo, ya que a través de sus opiniones, podemos determinar y precisar las dificultades internas y la relación con la ciudadanía son un centenar de dirigentes, de los cuales hemos logrado la opinión de 60 dirigentes de las distintas zonas en relación a tres temas:

- a)** Los procedimientos administrativos: Uso y disposición de recursos humanos y financieros, la simplificación administrativa, conducta de los trabajadores, capacitación, incentivos y sanciones
- b)** La actividad municipal: Tiene que ver con la autonomía, la seguridad, el abastecimiento y comercialización
- c)** Gestión municipal: Trabajo con la comunidad y el la instituciones públicas y privadas; el trabajo de coordinación, concertación, gestión del financiamiento, ejecución de obras.

Las opiniones y respuestas con mucha mesura, discreción recelo y solicitud de reserva fueron marcadas o respondidas. Tengo la impresión que muchas de las respuestas han sido marcadas pensando en que van a ser identificados a pesar de que han sido totalmente anónimas, sin embargo no podemos menospreciar determinado nivel de validez y referencia.



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

4.3.1. Apreciación externa a la Institución:

La primera impresión general que revela la información de los cuadros es básicamente positiva, con algunas expectativas en relación la participación ciudadana, el mejoramiento de los procesos administrativo y atención a los ciudadanos y la necesidad de ser inflexibles con la ineficiencia y conductas inadecuadas de la empleocracia, particularmente los funcionarios.

Entre el 38 % y el 42.3% está de acuerdo, cumple con lo programado y realiza los procedimientos administrativos, sin embargo cerca de 70% plantea que la Municipalidad no cumple con lo programado en su administración con la debida prontitud y si sumamos los más resentidos supera el 80% de descontento frente al tema.

Este no es problema solo de la Municipalidad de Socabaya, este es un problema general con mayor o menor incidencia en algunas. Por las propias condiciones de que recientemente a los municipios se les ha dotado de recursos y han cambiado los roles de administración y gestión frente al desarrollo, las administración es un caos, que recién están aprendiendo y ordenando paulatinamente el sistema administrativo.

Cuadro N° 35: de la Apreciación de parte de la población hacia los procedimientos administrativos

Procedimientos Administrativos	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Indiferente en desacuerdo	Total
La municipalidad realiza sus procedimientos en honor a la verdad	17.3	42.3	11.5	23.1	5.8	100.0
La municipalidad no ejecuta los procedimientos administrativos con la debida prontitud	15.4	71.2	11.5	1.9	0.0	100.0
La municipalidad muestra cumplimiento de los programado en sus procedimientos administrativos	11.5	38.5	7.7	30.8	11.5	100.0
La municipalidad no muestra un óptimo uso de sus recursos humanos y financieros en los procedimientos administrativos	17.3	34.6	21.2	19.2	7.7	100.0
La ciudadanía debe participar en la administración y/o en el gobierno municipal	55.8	42.3		1.9	0.0	100.0
Sería muy bueno que la simplificación administrativa en la municipalidad	34.6	42.3	19.2	3.8	0.0	100.0



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

Es conveniente que la municipalidad cuente con el debido asesoramiento para su administración	50.0	48.1	0.0	1.9	0.0	100.0
Es necesaria las sanciones a los funcionarios sobre su conducta omisiva o activa, que se vincule con corrupción directa o en la que uno sea testigo.	76.9	21.2	0.0	0.0	1.9	100.0
Las capacitaciones no son siempre necesarias realizaras para el personal	11.5	15.4	21.2	28.8	23.1	100.0
Se justifica que en algunos casos el funcionario municipal no considere la ética en su trabajo	5.8	21.2	17.3	26.9	28.8	100.0
Es bueno que la municipalidad cuente con un plan operativo de trabajo y hacer la supervisión del mismo	55.8	34.6	5.8	1.9	1.9	100.0
La municipalidad no cumple con la presentación de informes financieros y de presupuesto en forma periódica	28.8	36.5	19.2	15.4	0.0	100.0
Hace bien la municipalidad en presentar los informes de avances en su gestión	42.3	46.2	3.8	7.7	0.0	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009
Elaboración: Equipo técnico 2009.

En estas condiciones más del 95% está convencido y asume la necesidad de que los pobladores de manera organizada y coordinada participen en la gestión y administración del municipio, cierta indiferencia por la simplificación, pero sin embargo entre el 77% y 98% tienen una actitud coactiva y sancionadora, considera la necesidad de actuar de manera directa y sin consideración frente a la conducta omisiva y de corrupción

La necesidad de contar con los documentos necesarios de gestión como el Plan operativo entre otros, el mantenimiento ordenado y oportuno de las cuentas municipales y el asesoramiento de gente experta que logre articular una administración eficiente.

El tema de la capacitación los dirigentes no lo ven como significativo más del 21% es indiferente al tema, casi el 27% incluso no está de acuerdo que la Municipalidad asuma la función de capacitación; sin embargo u considerable 28% ve la necesidad de que los empleados y trabajadores deben estar actualizados y capacitados para el buen desempeño de sus funciones.

Finalmente se aprecia niveles considerables de censura a los trabajadores y las condiciones de la administración, pero al mismo tiempo, podemos deducir, que la censura tiene ciertos límites de justeza asociada a las expectativas que esto se debe mejorar con la participación de la población a través de sus dirigentes.



4.3.2. La Responsabilidad Local del Gobierno local

Una mirada hacia fuera y todas las funciones, compromisos y responsabilidades del municipio frente a la localidad, de hecho los problemas, las dificultades resultan de mayor envergadura que la propia capacidad para enfrentarlos y solucionarlos; pero ello no debe ser ninguna excusa para rehuir eludirlos y no enfrentarlos. La población está internalizando a la municipalidad como la institución que debe resolver “todo” va a “todos”, sin embargo veamos las opiniones.

El tema de **autonomía**; no solo debe ser un mandato, sino un principio dentro del proceso de descentralización una de las reivindicaciones de trascendencia ha sido y lo sigue siendo la autonomía económica, administrativa y política. Ello significa que debe contar y generar los recursos necesarios para ejecutar las obras y gestiones que requiere la localidad pero la planificación y organización de los recursos también deben definirlos los municipios con la participación de la población.

Las decisiones políticas frente al gobierno y la administración también debe ser una acción política de sus autoridades, de la población y el resto de las instituciones representadas de la localidad. El modelo de localidad y de gobierno debe ser una acción democrática, no un encargo ni mandato de terceros.

Cuadro N° 36: Apreciación de parte de la población hacia las Actividades de la municipalidad

Actividad Municipal	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
El trabajo en la municipalidad no debe ser realizado con verdadera independencia o autonomía económica	32.7	34.6	7.7	17.3	7.7	100.0
El trabajo en la municipalidad debe ser realizado con verdadera independencia o autonomía política	44.2	46.2	5.8	0.0	3.8	100.0
El trabajo en la municipalidad debe ser realizado con verdadera independencia o autonomía administrativa	34.6	44.2	15.4	1.9	3.8	100.0
La Municipalidad no brinda un adecuado servicio de seguridad a la ciudadanía	21.2	40.4	3.8	30.8	3.8	100.0



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

La municipalidad cumple con el servicio de salud y saneamiento	13.5	42.3	9.6	25.0	9.6	100.0
La cultura, educación, turismo, recreación y deportes están descuidados en su servicio	21.2	59.6	3.8	11.5	3.8	100.0
Es bueno el servicio de abastecimiento, comercialización y control de productos	13.5	11.5	17.3	50.0	7.7	100.0
No se conoce que la Municipalidad brinde información de forma transparente al público en general sobre el tesoro público	19.2	44.2	23.1	9.6	3.8	100.0
La Municipalidad cumple con realizar su trabajo con neutralidad política y evita parcialidades	9.6	23.1	32.7	21.2	13.5	100.0
La municipalidad tiene algunos favoritismos y por lo tanto deja de lado la neutralidad funcional	32.7	30.8	23.1	7.7	5.8	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.

En ese sentido todos los dirigentes entre el 78% y 86% están totalmente de acuerdo con la independencia y autonomía municipal para la gestión de los recursos y la participación social.

La desconfianza en el manejo de la parte económica no es significativa, pero es un sector de la población y los dirigentes quienes tienen desconfianza en sus propias autoridades, ya que un considerable 25% no tiene confianza en que el manejo económico puedan ser justo y transparente, a pesar que el presupuesto participativo lo exige.

El problema de **la seguridad**: felizmente la ciudad de Arequipa y sus distritos no han tenido ni tienen el problema de la violencia política estructural como lo es en la sierra y selva del país solo algunos movimientos, protestas, gremiales y barriales circunstanciales

La violencia cotidiana, por el incremento y diversificación de la delincuencia, es un problema preocupante para los pobladores de todos los distritos de Arequipa. Socabaya no puede estar exento de estos problemas. La delincuencia ha puesto en riesgo la paz y seguridad no solo de los hogares, sino de todos los transeúntes (asaltos, robos, asesinatos, secuestros, violaciones) por delincuentes organizados y algunas veces en complicidad con algunas autoridades.

Barrios y urbanizaciones, la población en general reclama y se organiza para enfrentar la violencia cotidiana. La “seguridad ciudadana” con la participación del personal de la Municipalidad, denominado serenazgo, sino con la



Capítulo IV: Clima Institucional y apreciación de entorno 2009

organización y coordinación conjunta del Municipio, población y Policía Nacional.

La percepción de este problema en Socabaya es más o menos positivo, porque reconocen en más del 61% que el municipio brinda más o menos de forma adecuada este servicio frente a un 34.6% que está descontento o en desacuerdo con las condiciones y tipo de seguridad que brinda la municipalidad

La perspectiva de este problema es un reto de difícil tratamiento, pero sin embargo con el nivel de aceptación y ascendencia por la población, existe la oportunidad que con la participación de la población organizada mejore este tipo de servicio, que hoy resulta indispensable, para la paz y seguridad de los vecinos

4.3.2.1. Los Servicios Básicos:

El saneamiento, la salud, son los servicios, que son los dirigidos son los más atendidos, el 55.8% está de acuerdo o muy de acuerdo con que la municipalidad está cumpliendo debidamente con atender a la población, sin embargo más del 80% opina que lo que es la recreación el deporte la cultura incluso el turismo no tiene la debida atención.

De igual manera el desabastecimiento y control de los productos de primera necesidad más del 57% opina que no es correcto como se administra ni controla, solo el 24% asiente que las cosas están debidamente administradas esta es la población que está en las zonas y pueblos que tiene mayores niveles de consolidación y gozan de todos los servicios.

4.3.2.1. Favoritismo y Neutralidades:

Tema delicado para las instituciones y sus funcionarios, censuras muy comunes pero poco sustentadas legalmente. Censuras por el común de las gentes con comentarios a veces muy difundidos.

La mayoría de encuestados más del 63% manifiesta que en la Municipalidad de Socabaya se dan favoritismo en a determinadas sectores y pobladores, por lo tanto la neutralidad no existe. Este es un tema asociado a la censura de la



Capítulo IV: *Clima Institucional y apreciación de entorno 2009*

corrupción, las preferencias ilegales, que desgata no solo las condiciones de gobernabilidad, sino pone en riesgo las propias condiciones del poder.

4.3.3. Promoción y Gestión Municipal:

La gestión Municipal, entendida como la partición de un equipo de autoridades, empleados y trabajadores de un municipio, que se organizan, planifican y asumen distintas funciones y responsabilidades, con el fin no solo de conseguir recursos, sino usarlos racional, equitativa y eficientemente compatible con las necesidades de la población que garantice mejores condiciones y calidad de vida sino con el buen futuro concebido por todos los pobladores, denominada visión compartida.

La gestión municipal tiene que ver con el diseño de un conjunto de estrategias donde participan y se involucra a los miembros del municipio, la población organizada y los representantes de las distintas instituciones públicas y privadas. Coordinan, conciertan y comparten responsabilidades con un solo fin buscar el la seguridad, y el bienestar de los pobladores de Socabaya.

4.3.3.1. El Proceso de Concertación:

Además de un principio y política inherente al gobierno local debe ser una práctica cotidiana de sus autoridades y todo el personal de la Municipalidad. Los dirigentes en su totalidad (100%) no solo están de acuerdo, sino que reclaman y están vigilantes de que el municipio desarrolle una política franca y sincera de concertación con la comunidad organizada y bien representada.

Este proceso de concertación y trabajo coordinado está asociado íntimamente a la promoción de la identificación, al desarrollo del sentido de pertenencia a un pueblo a un territorio, del cual deben sentirse orgullosos, en ese sentido de acuerdo a las encuestas más del 82% de dirigentes asumen que es una buena política de promover la concertación y ese sentido de identificación que permitirá con facilidad trabajar y luchar de manera conjunta por un sobaja mejor y distinto



4.3.3.2. Sostenibilidad y Cuidado del Medio Ambiente:

hoy no se puede concebir un desarrollo integral si no está de por medio la preservación del medio ambiente más aun cuando la ciudad de Arequipa de la cual Socabaya es parte; registra los índices más elevados de contaminación ambiental por la presencia de sustancias extrañas (humos, basura, pesticidas, aguas sucias, etc.) de origen humano en el medio ambiente, principalmente por la industria y principalmente por la incidencia del parque automotor, que ya superan las 120,000 unidades de transporte trayendo como consecuencia la concentración de PM 2.5 (material particulado de 2.5 microgramos) durante las 24 horas y que fluctúan entre 44 y más de 120ug/m³, indicadores que dan cuenta que están por encima de los estándares de calidad de aire establecidos. Las elevadas concentraciones de partículas en sustancias TSP y especialmente de PM 2.5 han sido de riesgo de muerte prematura por causas respiratorias y cardiovasculares, así como un mayor riesgo de enfermedades (informe de la Comisión Nacional del Medio Ambiente, en 1999).

Las condiciones ambientales se complican más si sumamos los efectos de la basura o residuos sólidos, los cuales son recolectados deficientemente y dispuestos a cielo abierto, incrementado el proceso de contaminación.

El 67.3% de dirigentes afirma que la Municipalidad no promueve, no regula ni controla la sostenibilidad o el cuidado del medio ambiente, solo el 20.1% manifiesta que si la municipalidad se preocupa por este problema de la contaminación ambiental, sin embargo el 11.5 % no le interesa el tema. Aquí la explicación que encontramos es que hay dificultades en relación a la información y educación del tema del medio ambiente por parte de la población, ello puede explicar esos niveles de indiferencia y el desconocimiento de la acción Municipal sobre el tema.

Apreciaciones similares podemos encontrar frente al tema del ordenamiento y acondicionamiento territorial particularmente los espacios destinados, a la industria, el comercio, la vivienda, la recreación etc. Más del 73% de dirigentes, opina que es un tema del cual la Municipalidad, debe tomar cuidado particular, para ordenar y planificar mejor el desarrollo local.

Por estas consideraciones todos los instrumentos de gestión, empezando por el Plan de Desarrollo Concertado debe asumir el medio ambiente y acondiciona-



**Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009**

miento territorial como ejes importantes en el compromiso y visión del desarrollo.

Cuadro N° 37: Apreciación de parte de la población hacia la gestión municipal

Gestión Municipal	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Es bueno que promueva la municipalidad las mesas de concertación en la comunidad	73.1	26.9	0.0	0.0	0.0	100.0
La Municipalidad se descuida del ordenamiento y acondicionamiento del territorio destinado para la industria, comercio, recreación, viviendas, etc.	23.1	50.0	11.5	13.5	1.9	100.0
Es deseable que la municipalidad debe promover, prever, la construcción y mantenimiento de toda la infraestructura de servicios	44.2	46.2	5.8	3.8	0.0	100.0
La municipalidad debe promover, prever, la construcción y mantenimiento de toda la infraestructura de servicios	42.3	50.0	3.8	3.8	0.0	100.0
La municipalidad no se compromete con el desarrollo integral de su comunidad	11.5	42.3	21.2	21.2	3.8	100.0
La municipalidad no promueve, regula y controla la sostenibilidad o cuidado del medio ambiente	15.4	51.9	11.5	19.2	1.9	100.0
Hay interés en promover la formación de recursos humanos con aptitud para el desarrollo	11.5	48.1	11.5	23.1	5.8	100.0
Hay descuido en la gestión del financiamiento para el desarrollo del distrito	9.6	51.9	19.2	17.3	1.9	100.0
Es bueno que la municipalidad promocióne a su distrito a nivel local, nacional e internacional sobre sus lugares más representativos	69.2	30.8	0.0	0.0	0.0	100.0
La municipalidad no promueve la creación de normas legales para que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad	17.3	42.3	30.8	7.7	1.9	100.0
Es buena actitud de la Municipalidad el promover la identificación de la población con su comuna	38.5	44.2	1.9	13.5	1.9	100.0
La municipalidad hace poco o muy poco en contribuir a favor del desarrollo económico de las (PYMES) del Distrito	44.2	34.6	15.4	5.8	0.0	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la municipalidad 2009

Elaboración: Equipo técnico 2009.



4.3.3.3. Formación de Recursos:

La formación de capital social y cultural dentro y fuera de la Municipalidad, resulta no solo estratégico sino indispensable, para que el municipio tenga personal profesionalizado eficiente y dentro de la población se formen recursos con iniciativas particulares par negocios emprendedores, para la ampliación y fortalecimiento de las MYPES, y posibilite mejorar las condiciones de empleo e ingresos.

En ese sentido los dirigentes en más del 60%, confirma y reconocen que la Municipalidad, está desarrollando un trabajo importante y reconocido, aunque para un sector el 28% no comparte la idea y asume que lo que hace la municipalidad es insuficiente.

4.3.3.4. Gestión del Financiamiento y Desarrollo Integral:

Entre el 53.8% y el 60.5% da cuenta que hay descuido en la gestión para conseguir recursos y financiamiento para las obras locales, y esto tiene correlación con la idea de que el compromiso con el desarrollo integral de la comunidad es insuficiente. Se incrementa el descontento cuando el 78.8% de dirigentes que poco o muy poco se hace por contribuir con el desarrollo de las MYPES del distrito.

Finalmente todas estas apreciaciones de los dirigentes de apoyo o discrepancia de reconocimiento o críticas negativas a las condiciones de la administración y gestión municipal tiene distintas lógicas explicativas, una de ellas es que en la cultura política dirigencial hay un maximalismo combinado con el paternalismo frente a las instituciones, “nunca lo que hacen es suficiente” o “siempre lo que el municipio haga será insuficiente”, sin embargo esta apreciación no debe lleva a justificar las ineficiencia de ninguna institución, más aun cuando se inicia un proceso de fortalecimiento. Otra de las apreciaciones, es que lo que hace la Municipalidad, no lo hace conocer ni a los dirigentes, menos a la población, por lo tanto la falta de información lleva a recoger opiniones negativas con poco fundamento o base real, que está asociada a la comunicación mala o insuficiente.

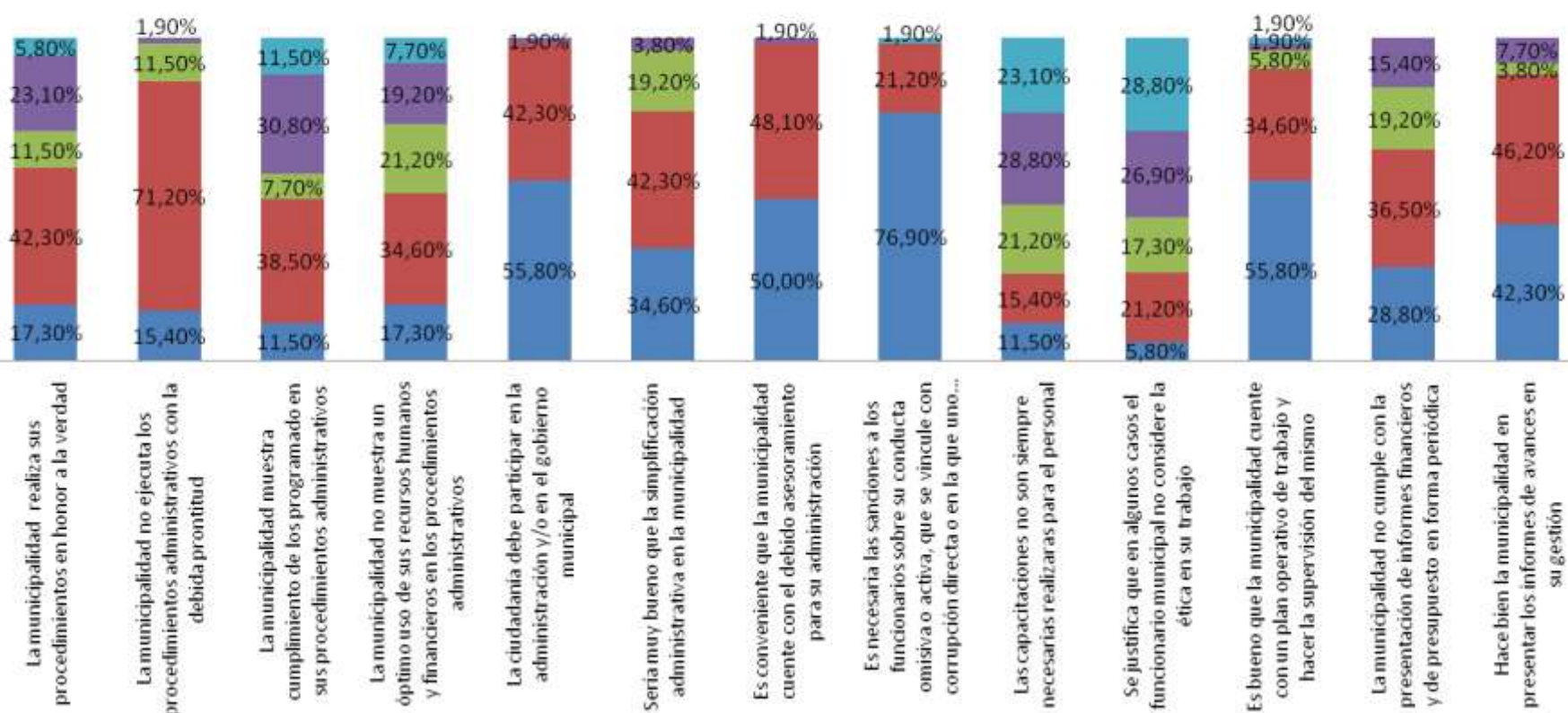
En épocas pre-electorales no se descarta las opiniones deliberadamente mal intencionales que confrontan los problemas de manera desleal para lograra ventajas políticas.



Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009

Apreciación de parte de la población hacia los procedimientos administrativos

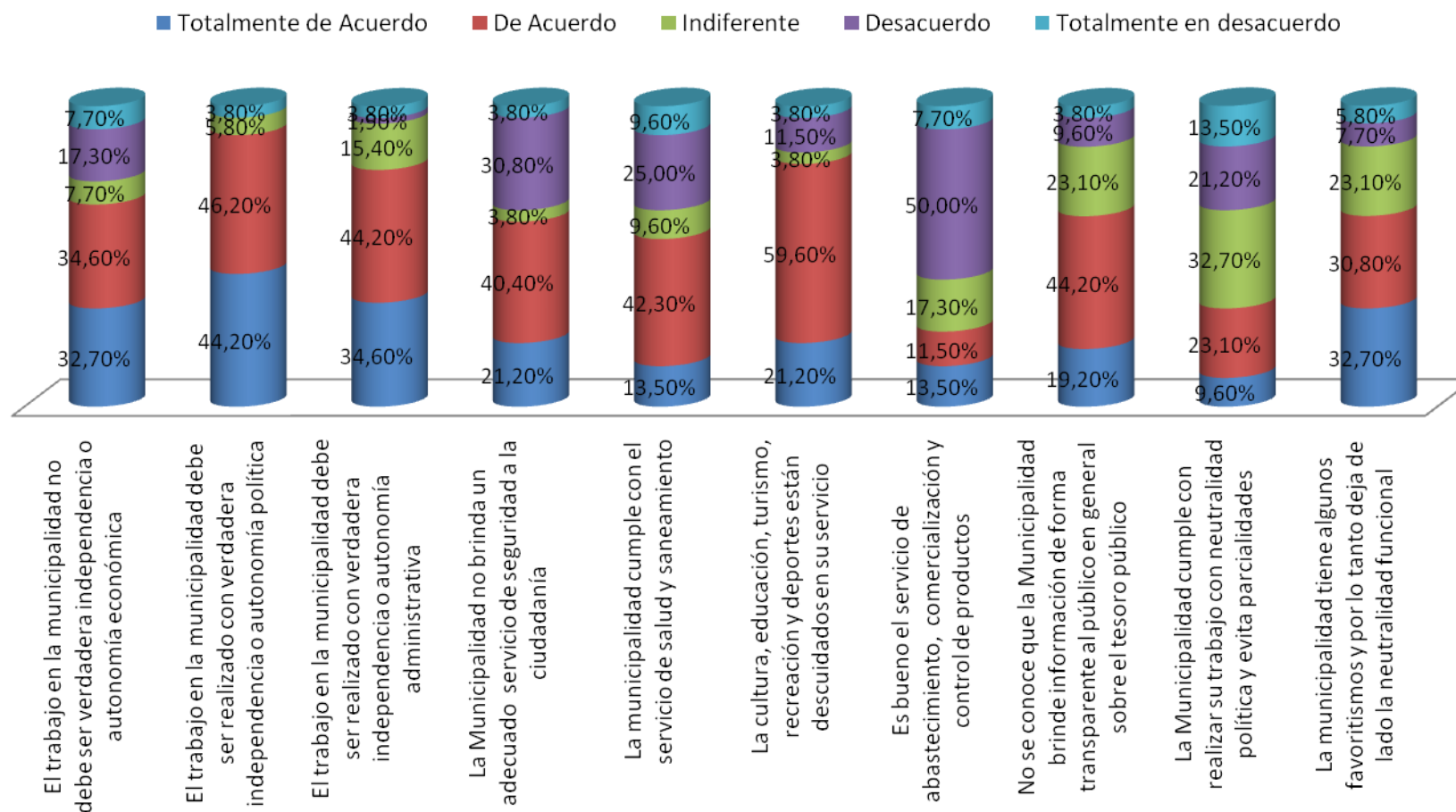
■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ Indiferente ■ Desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo





Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009

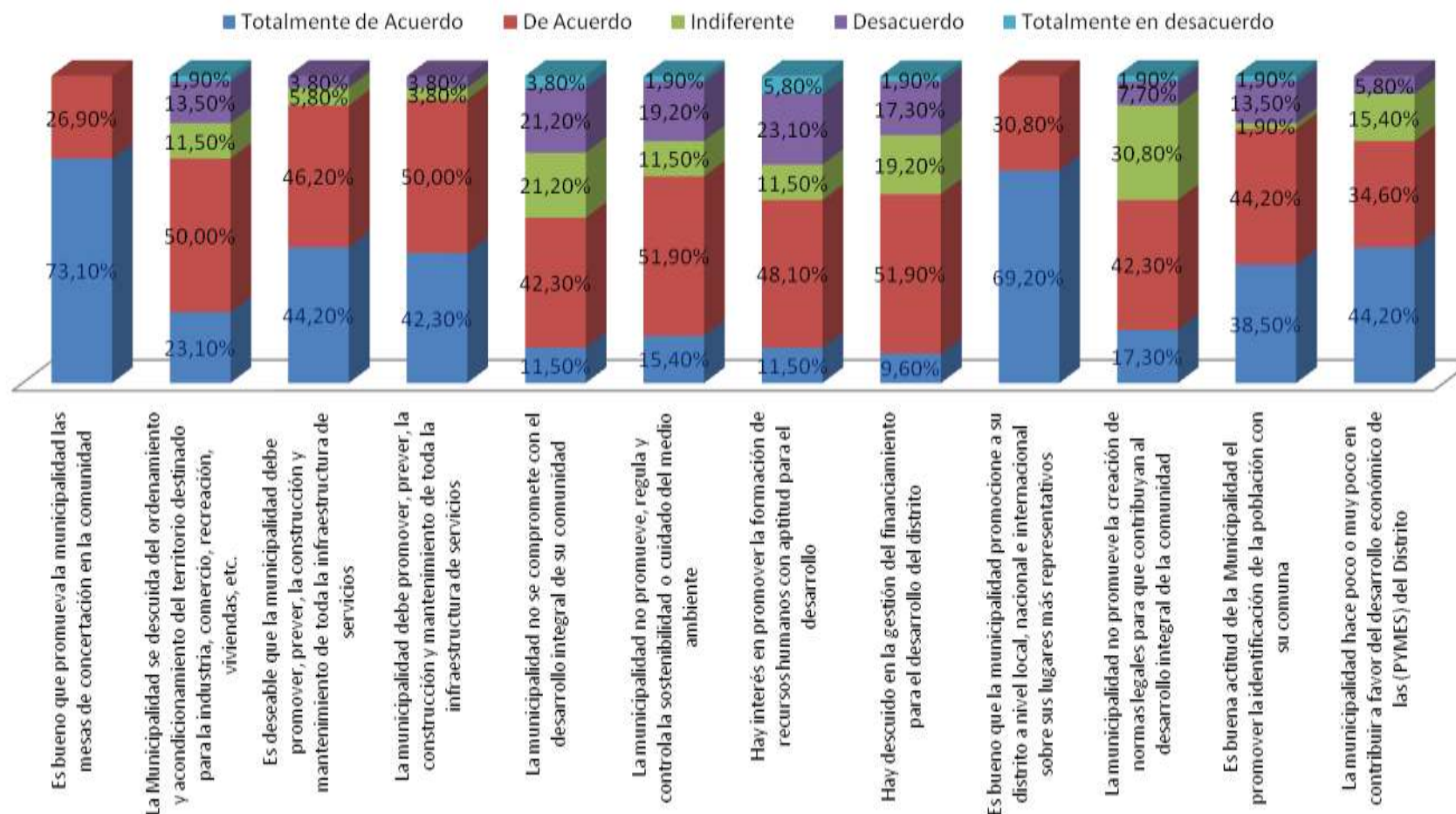
Apreciación de parte de la población hacia la Actividad municipal





Capítulo IV: Clima Institucional y
apreciación de entorno 2009

Apreciación de parte de la población hacia la gestión municipal





CAPITULO V

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2009 - 2014

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) es uno de los instrumentos estratégicos de gestión que debe permitir construir una GOBERNANZA que signifique una gestión o gerencia adecuada de la capacidad financiera y eficiencia administrativa que supere la burocracia y redefina racionalmente su intervención, por otro lado debe garantizar la GOBERNABILIDAD o capacidad política del gobierno municipal para intermediar intereses, garantizar el equilibrio y legitimidad ante la ciudadanía, para promover el desarrollo local, concretizando los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Concertado.

Contenido

5.1. Visión	5.5.1. Responsabilidad
5.2. Misión	5.5.2. Honestidad
5.3. Políticas	5.5.3. Tolerancia
5.3.1. Desarrollo social	5.5.4. La Lealtad
5.3.2. Promoción del Desarrollo Económico	5.5.5. Puntualidad.
5.3.3. Gestión local y Fortalecimiento Institucional:	5.5.6. La Autoestima
5.3.4. Medio Ambiente y Territorio	5.6. Objetivo general
5.3.5. Seguridad Ciudadana	5.6.1. Objetivos Estratégicos por áreas funcionales
5.3.6. Servicios Públicos Locales	Objetivos Estratégicos Generales
5.4. Principios	5.6.2. Objetivos, Programas y Proyectos por Áreas
5.4.1. Programar, Dirigir y Ejecutar	5.6.2.1. Administración
5.4.2. Transparencia y Publicidad	Órganos descentralizados
5.4.3. Debido Procedimiento	5.6.2.1. Planeamiento y presupuesto
5.4.4. Razonabilidad	Desarrollo urbano
5.4.5. Imparcialidad, Uniformidad y Celeridad	Desarrollo económico
5.4.6. Conducta Procedimental sujeta a la Predictibilidad	5.6.2.1. Servicios comunales
5.5. Valores	Desarrollo social
	5.7. Sistema de monitoreo seguimiento y evaluación (sme)



5.1. VISIÓN

La Municipalidad del Distrito de Socabaya al 2014 será una institución de reconocido prestigio y liderazgo local que cuenta con una moderna y adecuada infraestructura, personal calificado, competitivo y comprometido con un distrito, seguro, saludable, que garantiza la calidad de vida de sus vecinos así como con el desarrollo local sostenible.

5.2. MISIÓN

Somos una corporación de autoridades y trabajadores responsables, idóneos, respetuosos de la norma; identificados con la institución, gestores de la democracia, la participación ciudadana que buscamos el desarrollo integral y armonioso del distrito,

5.3. POLÍTICAS

5.3.1. Desarrollo social

Apoyar y promover programas permanentes de infraestructura y servicios en relación a la educación, salud, alimentación, vivienda, con el apoyo de instituciones públicas, y privadas.

Promover y fortalecer proyectos y programas de capacitación y fortalecimiento de capacidades de grupos sociales vulnerables.



5.3.2. Promoción del Desarrollo Económico

Aprovechar y usar racional y equitativamente los recursos económicos asignados a la Municipalidad, en programas, Proyectos, actividades y compromisos, estratégicos, trascendentes que den cuenta de resultado con impacto significativo para el desarrollo local

Fortalecimiento y desarrollo de las capacidades de gestión empresarial y de emprendimientos locales fomentado una adecuada asistencia técnica en forma sostenida, para incrementar y mejorar el empleo

5.3.3. Gestión local y Fortalecimiento Institucional:

Implementación de un proceso de gobernabilidad con incidencia política democrática, participativa y eficiente.

Garantizar un proceso de gobernanza con un sistema administrativo eficiente y eficaz, a la altura de la demanda o exigencias de los vecinos y la propia necesidad y compromiso institucional.

Asegurar un sistema de coordinación. Concertación hacia dentro y hacia el entorno de la municipalidad con instituciones públicas, privadas y organizaciones de base para fortalecer el proceso de construcción democrática.

5.3.4. Medio Ambiente y Territorio

Concertar e implementar una política para la preservación del medio ambiente saludable, como base del desarrollo sostenible de la localidad

Apoyar y promover todas las iniciativas relacionadas a la educación y cultura ambientalista que permita mejorar las condiciones de vida.

Contar con instrumentos de gestión que posibiliten una expansión urbana ordenada y en equilibrio, preservando las áreas verdes y agrícolas.

5.3.5. Seguridad Ciudadana.

Implementar un sistema y mecanismos de seguridad ciudadana, sobre la base de la participación activa y organizada de la población y la intervención coordinada y efectiva de los agentes de la Municipalidad y la Policía Nacional.



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

Garantizar un proceso de información, capacitación de los recursos humanos calificados con la dotación de instrumentos y equipos necesarios para el logro de los fines propuestos

5.3.6. Servicios Públicos Locales

Implementar un proceso de “reingeniería de procesos” en las distintas áreas administrativas y de gestión municipal para hacer eficientes y eficaces los servicios.

Promover la participación organizada de la población en distintos niveles de la elaboración de los instrumentos de gestión para mejorar los servicios al ciudadano y pueda ser oportuna y eficiente.

5.4. PRINCIPIOS

5.4.1. Programar, Dirigir y Ejecutar

Todo debe estar previsto y planificado, teniendo en cuenta resultados anteriores, así como respetarse los canales establecidos según las normas de procedimiento.

5.4.2. Transparencia y Publicidad

Todos los actos deben ser difundidos, publicados y conocidos por la población.

5.4.3. Debido Procedimiento

Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende a escuchar y ser escuchado y atendido

5.4.4. Razonabilidad

Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando califiquen o impongan sanciones, deben estar circunscritas en los límites que la ley facultad, manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar



5.4.5. Imparcialidad, Uniformidad y Celeridad

Actuar sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, establecer requisitos similares, para trámites similares, dotando al trámite de máxima dinámica posibles o en un tiempo razonable

5.4.6. Conducta Procedimental sujeta a la Predictibilidad

Todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. Además de la información veraz, completa y confiable

5.5. VALORES

5.5.1. Responsabilidad

Tener conciencia a cerca de las consecuencias que tiene de todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. Cumplir, hacer lo que se propone o compromete, evitar el descuido, la ambición y la evasión

5.5.2. Honestidad

Comportarse de manera transparente con sus semejantes, no se oculta nada. La confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor. Ser honesto exige coraje para decir siempre la verdad y obrara en forma recta y clara.

5.5.3. Tolerancia

Es la expresión más clara del respeto por los demás, valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas que laboran en la misma institución. Reconocer a los otros como seres humanos con derechos a ser aceptados en su individualidad y su diferencia. Par solucionar conflictos se recurre al diálogo, se busca puntos de encuentro para evitar la violencia. Ser tolerantes pero no pasivos, todo tiene límites

5.5.4. La Lealtad

Tiene que ver con el sentimiento de apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas a las que respetamos y nos identificamos con su actitud y su trabajo



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

e infunden alto sentido de compromiso mutuo, constantes en sus afectos y cumplidores de su palabra. Sinceridad.

5.5.5. Puntualidad.

Norma básica de la educación que consiste en respetar los acuerdos de tiempo que establecemos con otras personas. Las personas puntuales consideran y respetan a los demás; además dejan en claro que son dignos de confianza. Es necesario organizar y planificar las actividades, por otro lado establecer prioridades.

5.5.6. La Autoestima

La suma de pensamientos y emociones que manejamos sobre nosotros mismos. Querernos y apreciarnos mucho, sin vanidad, por lo tanto mejores serán las relaciones con los demás, y más grata nuestra presencia. Quienes tienen una autoestima saludable son capaces de alcanzar metas más altas, no temen equivocarse: se juzgan por sus éxitos: Saben lo que valen por lo que son.

5.6. Diagnóstico estratégico Municipalidad Distrital de Socabaya 2009

FODA GENERAL PDI

ANÁLISIS INTERNO	ANÁLISIS EXTERNO
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Incremento sustantivo de la recaudación tributaria 2. Espíritu de trabajo y vocación de servicio 3. Un importante grupo de trabajadores y profesionales calificados y competentes 4. Voluntad política de cambio por parte de las autoridades y de mejorar los servicios que presta la Municipalidad 5. Interés y voluntad para la capacitación de parte de la mayoría de los trabajadores 6. Proceso de mejoramiento en la comunicación y coordinación con la comunidad 7. Mejora de algunos servicios indispensables en el local institucional 8. Disposición de concertación y cooperación con las instituciones públicas y privadas (particularmente las ONGs) para impulsar el desarrollo local 9. Documentos normativos de gran utilidad en proceso de elaboración para hacer eficiente la gestión 10. Relación aceptable entre el Alcalde con los regidores, así como	1. Beneficio coyuntural del Canon y regalías mineras 2. Existencia de instituciones dispuestas a realizar convenios de apoyo a la gestión municipal y desarrollo local 3. Reconocimiento y credibilidad por importantes sectores de la población 4. Proyectos y normas que favorecen con enfoque social y la gestión ambiental 5. Se cuenta con espacio geográfico y recursos estratégicos para el desarrollo de infraestructura turística ecológica y ambiental. 6. Propuesta Normativa del PCM



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

con el personal administrativo 11. Uso racional y eficiente de los recursos presupuestales en obras estratégicas del distrito compatibles con el presupuesto participativo y el desarrollo local 12. Relación fructífera entre las autoridades de la Municipalidad de Socabaya y las autoridades del Gobierno regional y la Municipalidad Provincial	Gestión por Procesos, importante y vigente 7. Los avances de la ciencias y la tecnología al alcance de los profesionales y las instituciones
DEBILIDADES	AMENAZAS
1. Infraestructura, inadecuada y deficiente a pesar del esfuerzo por mejorarla 2. Recursos humanos profesionalizados relativamente escaso 3. Desorganización en la tramitación administrativa de los procedimiento 4. Remuneración baja, diferencial y no equitativa (de acuerdo a la profesionalidad, la experiencia y los méritos) 5. Política institucional sobre la capacitación limitada y con escasos recursos 6. Trabajo en equipo deficiente en la comunicación y coordinación entre las distintas áreas 7. Sistemas integrados de los Tecnología de la Información Comunicacional (TICs) limitados 8. Inadecuada e inequitativa distribución de los ambientes 9. Inadecuada distribución y ejecución del gasto administrativo interno 10. Interrelaciones personales no enfocadas al logro de los objetivos institucionales 11. No se evalúan el POA institucional 12. Falta la socialización de los acuerdos del CCL y el Concejo Municipal 13. Existen trabajadores con poca predisposición al cambio 14. Poco interés y motivación del un grupo de personal administrativo por capacitarse personalmente (auto capacitación) 15. Poco interés de la población organizada de participar en la convocatoria y compromisos de fortalecimiento democrático y desarrollo local 16. Deficiente reglamentación interna para hacer dinámico el trámite administrativo 17. Locales descentralizados con comunicación deficiente e inoportuna 18. No aplicación de los documentos de gestión municipal 19. Ausencia de investigación para gestión Municipal.	1. Crisis económica y financiera internacional debe afectar el presupuesto y empleo en las instituciones y los trabajadores 2. Delimitación geográfica deficiente y en litigio 3. El proceso de descentralización en riesgo por el criterio centralista de algunas autoridades y funcionarios de Lima 4. Mejores oportunidades remunerativas y laborales en otras instituciones para el personal calificado y con experiencia 5. Recorte del presupuesto del gobierno central FONCOMUN 6. Baja de los precios de los minerales en el mercado internacional, los mismos que inciden en el recorte del Canon 7. Amenaza de los desastres (incendio, sismos, sequías etc.) 8. Excesiva normatividad que limita y dificulta el gasto presupuestal haciendo deficiente y ineficaz la gestión municipal. 9. Algunos dirigentes y personas interesadas en desprestigiar a la Municipalidad por situaciones políticas y electorales



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

5.6. OBJETIVO GENERAL

Lograr un sistema administrativo y de gestión moderna, racional y eficiente para garantizar un distrito, seguro, saludable y participativo, que permita mejorar sus condiciones y calidad de vida y lograr el desarrollo integral y armonioso del distrito.

5.6.1. Objetivos Estratégicos por áreas funcionales

Objetivos Estratégicos Generales

Objetivo estratégicos	Programas	Proyectos	Responsables	Monto	% de inversión x año				
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Disponer de infraestructura (local institucional) instalaciones confortables y adecuadas, con equipos, materiales e instrumentos modernos y accesibles	-contar con ambientes (oficinas) implementadas, para el desarrollo de las actividades administrativas indispensables -Disponer de los equipos, instrumentos y materiales necesarios	Construir o mejorar la infraestructura del local del Municipio	Obras públicas	3'00000	50	50			
Promover e implementar un sistema de capacitación para mejorar las condiciones técnicas profesionales del capital social en sus competencias y capacidades para un	Implementación de programas de capacitación por niveles, aéreas de acuerdo a las necesidades y especialidad del personal con monitoreo y evaluación -Garantizar condiciones y	-Proyecto de capacitación anual de de distintas áreas, niveles y contenidos -Proyecto de especialización técnica	Ger. Recursos Humano	1'0000	20	20	20	20	20



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

mejor desempeño de sus funciones	espacios adecuados para el buen desempeño laboral - promover y facilitar la auto capacitación								
Fortalecer el desarrollo personal y un clima laboral adecuados en forma permanente brindando las mejores condiciones de trato e incentivos laborales de acuerdo a las condiciones de la recaudación tributaria y los resultados de la productividad y desempeño laboral	-Garantizar un trato laboral que permita satisfacción e identificación institucional al personal - incentivos y mejoras salariales con equidad y de acuerdo a las competencias	Proyecto de reestructuración y homologación de personal	Gere. Plan. Y Presupuesto	6000	100				



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

5.6.2. OBJETIVOS, PROGRAMAS Y PROYECTOS POR ÁREAS

5.6.2.1. Administración

Órganos descentralizados

Objetivo estratégicos	Programas	Proyectos	Responsables	Monto	Tiempo de inversión				
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Contar con una administración moderna, eficiente y funcional para atender la demanda social y lograr mejorar los niveles de satisfacción	-Automatizar, simplificar y transparentar los sistema administrativos -Elevar la calidad de los procesos administrativos -Racionalizar el financiamiento para incrementar los recursos y optimizar el gasto - Aprovechar de un marco jurídico y reglamentario suficiente y actualizado que ordene y apoye la operación institucional	Adquisición de Equipos y materiales	Ger. Administración	100,000	20	20	20	20	20
Sanear la delimitación geográfica y las propiedades en litigio para incrementa sustantivamente la recaudación tributaria y los recursos propios		plan Urbano distrital	Gerencia de Des.Urb.	240000	50	50			
		Saneamiento Físico legal	Ger. De Adm. Legal	420000	70	30			
		Catastro Urbano Rural	Gerencia de Des.Urb.	560000	50	50			



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

5.6.2.1. Planeamiento y presupuesto, Desarrollo urbano, Desarrollo económico

Objetivo estratégicos	Programas	Proyectos	Responsables	Monto	Tiempo de inversión				
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
		Actualización del PDC, y elaboración de líneas de base	Planif. Y presupuesto	10,000		100			
Lograr un equipo profesional multidisciplinario para la elaboración de la cartera de proyectos que accedan al financiamiento público o privado Promover convenios de cooperación y cartas de intención para canalizar recursos de las entidades públicas y privadas para el desarrollo sostenible del distrito	Implementación de los distintos planes e instrumentos de gestión que necesita la Municipalidad	Elaboración de los proyectos de acuerdo a las áreas que corresponde	GDU	1000000					
		elaboración de plan de desarrollo urbano (Z.E.E)	GRH	200000	100				
		Implementar un plan ambiental del distrito (Municipio Eco eficiente)		150000	50	50			
		elaboración de un plan de manejo de residuos sólidos	GDU	100000	50	50			
		Plan de reforestación y forestación	GDEL	100000	80	20			
		plan de monitoreo ambiental participativo de la CIA Cerro Verde	GDE	150000	70	20	10		
		elaboración de de un programa del buen uso del agua	GDE	50000	50	30	20		
		elaboración de un plan de desarrollo económico local	GDE	100000	30	20	20	20	10
		plan de desarrollo turístico	GDE	150000	70	10	10	10	
		Creación de una unidad formuladora para la elaboración de proyectos de inversión Pub. De capital y Des. Soc.	UF	80000	100				



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

5.6.2.1. Servicios comunales, Desarrollo social

Objetivo estratégicos	Programas	Proyectos	Responsables	Monto	Tiempo de inversión				
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Promover la política institucional de capacitación y auto capacitación aprovechando los avances de la ciencia y la tecnología para lograr un grupo importante de trabajadores calificados	Programa de capacitación	Proyectos de especialización técnica dirigida al personal	Gr. De Sist. Adm	150000	20	20	20	20	20
Mejorar el proceso de comunicación y coordinación con la comunidad para evitar que algunos dirigentes pesimistas desprestigien el trabajo de la institución	Programa de comunicación y difusión social	Proyecto de comunicación social dirigido a la comunidad con la implementación de medios de alcance masiva	Gr. De Des. Soc.	200000	20	20	20	20	20
		Implementación de Medios de alcance masivo	Gr. De Des. Soc.	100000	20	20	20	20	20
Mejorar el trabajo en equipo y coordinación entre los distintos áreas aplicando las normas para ejecutar un gasto eficiente		Pasantías a nivel local y nacional	Ger. Rec. Hum.	15000	100				



**Capítulo V: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

Objetivo 5 F9-O4-A6 Incrementar y fomentar los convenios de cooperación institucional para llevar acabo proyectos de enfoque social y ambiental para compensar el recorte presupuestal del gobierno central		elaboración de proyectos de enfoque social y ambiental para la generación de ingresos y sostenibilidad	Ger. De Pla. Y Pres.	35000	60		20		20
Fortalecimiento de las organizaciones sociales de distrito para tener población organizada y participativa con la práctica del dialogo y concertación que favorezcan la integración social para la realización de convenios de apoyo y desarrollo social	Programa de fortalecimiento de capacidades	elaboración de proyecto de fortalecimiento de capacidades	Gr. De Des. Soc.	750000	20	20	20	20	20



**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

Cuadro de Resumen de Proyectos

Nº	Proyectos	Monto
1	Construir o mejorar la infraestructura del local del Municipio	3000000,0
2	Proyecto de capacitación anual de de distintas áreas, niveles y contenidos	1000000,0
3	Proyecto de reestructuración y homologación de personal	6000,0
5	Adquisición de Equipos y materiales	100000,0
6	plan Urbano distrital	240000,0
7	Saneamiento Físico legal	420000,0
8	Catastro Urbano Rural	560000,0
09	Actualización del PDC, y elaboración de líneas de base	10000,0
10	Elaboración de los proyectos de acuerdo a las áreas que corresponde	1000000,0
11	elaboración de plan de desarrollo urbano (Z.E.E)	200000,0
12	Implementar un plan ambiental del distrito (Municipio Eco eficiente)	150000,0
13	elaboración de un plan de manejo de residuos sólidos	100000,0
14	Plan de reforestación y forestación	100000,0
15	plan de monitoreo ambiental participativo de la CIA Cerro Verde	150000,0
16	elaboración de de un programa del buen uso del agua	50000,0
17	elaboración de un plan de desarrollo económico local	100000,0
18	plan de desarrollo turístico	150000,0
19	Creación de una unidad Formuladora para la elaboración de proyectos de inversión Pub. De capital y Des. Soc.	80000,0
20	Proyectos de especialización técnica dirigida al personal	150000,0
21	Proyecto de comunicación social dirigido a la comunidad con la implementación de medios de alcance masiva	200000,0
22	Implementación de Medios de alcance masivo	100000,0
23	Pasantías a nivel local y nacional	15000,0
24	elaboración de proyectos de enfoque social y ambiental para la generación de ingresos y sostenibilidad	35000,0
25	elaboración de proyecto de fortalecimiento de capacidades	750000,0
	TOTAL	8666000,0



5.7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN (SME)

Bases para la implementación y gestión del plan de desarrollo institucional

Responsabilidades

El SME, debe estar a cargo de la Gerencia Municipal, o a quien el Alcalde o Concejo Municipal encargue dicha función y responsabilidad; en segunda instancia son las Gerencias: Planeamiento y Presupuesto, Administración, Desarrollo Económico, Desarrollo Social y desarrollo Urbano y Rural, y Servicios Comunes los que deben de:

- Garantizar que las necesidades y requerimientos del PDI, se incluyan en el PP para el fortalecimiento Institucional
- En el POA se tenga en cuenta la ejecución del requerimiento del PDI
- Organizar, definir y reglamentar el SME hasta la culminación del PDI

Estrategias, instrumentos de gestión

Para que la implementación del Plan de Desarrollo Institucional del Distrito de Socabaya logre el cumplimiento de los objetivos propuestos, depende fundamentalmente de la capacidad de ejecución y gestión de las autoridades, el personal administrativo y con instancia de la participación efectiva de la población. Es de suma importancia el accionar y la toma de decisiones concertadas, eficientes y efectivas por parte de las autoridades del distrito, encabezadas por el alcalde, así como la generación de escenarios positivos en la comunidad para el desarrollo integral de Socabaya. La implementación del Plan de Desarrollo Institucional por sí solo es insuficiente. Es necesario además de lo que establece la normatividad municipal contar con otros instrumentos complementarios de gestión como;

- El Plan de Desarrollo Concertado
- El Plan de acondicionamiento Territorial
- El Plan de Desarrollo Urbano
- El Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)
- El Plan Operativo Anual (POA)



Capítulo IV: Plan de Desarrollo Institucional 2009 - 2014

Entre otros que propone la Ley Orgánica de Municipalidades. Es indispensable para la ejecución del plan, la racionalización y modernización municipal orientada al liderazgo del desarrollo local, a través de las siguientes acciones.

Ampliación y acondicionamiento o nueva construcción de la infraestructura Municipal, la misma que sea aparente, y cómoda para el buen desempeño del sistema de planificación, administración y las demás áreas de administración y gestión

Reingeniería de la institución municipal racionalizando y adecuando las Gerencias y Jefaturas Municipales, estructurando redes, círculos de calidad, equipos de trabajo consolidados, etc.

Actualización y especialización de los funcionarios y trabajadores en general de la municipalidad.

Aplicación de la **Tecnología de Información Comunicacional (TICs)** para la comunicación e integración interna de la institución municipal.

La transparencia, atención y trámites adecuados y **oportunos**, para la satisfacción de la ciudadanía.

Concursos meritales en función de las competencias, la calificación técnico profesional superando los vicios de la informalidad

Acceso a cargos y funciones de acuerdo al tipo de especialidad y la calificación profesional.

Implementación del sistema de planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la gestión municipal, como parte del organigrama permanente del municipio, es decir, la institucionalización del proceso Monitoreo, Seguimiento y Retroalimentación

Gestión de los recursos económicos y financieros

Lo más indispensable para concretizar los proyectos propuestos. Está orientado al fortalecimiento financiero de la municipalidad para multiplicar la inversión pública y privada y la consecución de alianzas estratégicas, convirtiéndose así en promotor de desarrollo.



El presupuesto participativo, se constituye en el principal instrumento tanto financiero como de administración y gestión, el que se aprueba y ejecuta conforme a la ley y en concordancia con el PDC del distrito y el PDI de la Municipalidad,

El **Plan de inversiones** es un instrumento propuesto por etapas, que señala las diferentes fuentes de financiamiento y su destino final, y se constituye en el principal referente de factibilidad económica de la realización del plan estratégico de desarrollo integral de Socabaya.

La **Cartera de proyectos**, que registra cuidadosamente los proyectos priorizados y programados de acuerdo a su factibilidad de ejecución, para que puedan aprovechar oportunidades financieras externas para su realización. Esta en constante actualización y retroalimentación a través de los espacios de participación ciudadana y de la oficina encargada del monitoreo del plan y de campañas de promoción de la conciencia tributaria para elevar los ingresos propios con los aportes de la población.

Consecución de los convenios estratégicos, en base a los cuales se puede crear una red de socios estratégicos informados y comprometidos con el desarrollo sustentable del distrito de Socabaya promoviendo el compromiso de ayuda mutua entre instituciones, distritos vecinos así como de la municipalidad Provincial, gobiernos regional, nacional y cooperación internacional.

Mecanismos de rendición de cuentas municipales y transparencia en los balances económicos.

Organización y fortalecimiento político

Referido al relanzamiento y fortalecimiento de la descentralización e impulso de los mecanismos de participación ciudadana, se desarrollo en:

- Apoyo a las Organizaciones Sociales de Base (OSB).
- Trabajo permanente y coordinado con los delegados y representantes de los gremios y organizaciones de base.
- Apoyo a la democracia directa y representativa implementando el sistema de elecciones universales.



Capítulo IV: Plan de Desarrollo Institucional 2009 - 2014

- Los comités vecinales y su fortalecimiento institucional con la ampliación de roles en la gestión del desarrollo en cada uno de los anexos.
- Consulta Cabildo o referendo ciudadano del plan de desarrollo y otras decisiones locales claves, para institucionalizar la participación ciudadana renovando la cultura política y democrática de Socabaya.

La comunicación, difusión y promoción interna y de entorno

A nivel de la institución en los distintos niveles (instancias) y ámbitos de las oficinas y en las organizaciones e instituciones de la localidad se debe desarrollar:

La concertación; pacto social con la población hacia la integración de esta dentro del proceso de planificación y gestión de su distrito iniciado por esta gestión local además de;

- La publicación y distribución de ejemplares del PDC tanto a la población (en versión popular), como a las instituciones públicas y privadas vinculadas al desarrollo del distrito. Publicarlo en la Pág.WEB
- La publicación y difusión del PDI, fundamentalmente entre los funcionarios y trabajadores del Municipio
- Campañas de sensibilización y reforzamiento de la identidad local.

Plan de monitoreo seguimiento y evaluación del PDI

Debe permitir no solo el monitoreo sino también la evaluación y retroalimentación del proceso de ejecución del mismo. Debe ser de carácter crítico, controlando la programación de los programas y proyectos.

Elaboración de informes y de evaluación interna, verificando para ello el cumplimiento de metas en cada uno de los programas y proyectos para tener una visión clara y objetiva del nivel de realización de los mismos.

Hacer posible la retroalimentación, para fortalecer el proceso de ejecución del plan, y en términos de planificación, permite introducir acciones de corrección y reajuste en los programas y proyectos y mejorar las estrategias. En esta perspectiva, se hace indispensable un PLAN DE MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACION del PDI articulado al plan de inversiones, en una proyección de desarrollo humano sostenible de la localidad de Socabaya.



**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

- Que los actores locales practiquen cotidianamente el diálogo la concertación y negociación democrática en torno a intereses comunes.
- Lograr la perdurabilidad del proceso ya iniciado en la formulación participativa y concertada del plan así como su replicabilidad y proyección en otros ámbitos
- Consolidar realmente un gobierno local democrático, participativo y respetado por la ciudadanía.
- Asumir la corresponsabilidad según **LAS COMPETENCIAS**, los roles, habilidades y destrezas del personal que trabaja en el municipio y los actores comprometidos: a nivel técnico, profesionales en el diseño de proyectos, monitoreo o seguimiento y evaluación; a nivel participativo con la vigilancia o veeduría ciudadana y; a nivel político, con las voluntades de ejecutar las decisiones, de los pactos y compromisos públicos.

El camino de la sostenibilidad es complejo, su éxito tiene como fundamentos:

- La participación ciudadana activa tanto individual como organizacional y colectiva.
- Los espacios de diálogo y concertación entre los actores del distrito así como la agenda pública del desarrollo de Socabaya.
- El diseño y puesta en marcha de políticas y mandatos institucionales consensuales.
- Incorporar en la cultura organizativa y jurídica de la población de Socabaya, una serie de procedimientos administrativos y de gestión de desarrollo basándose en los principios y métodos de la transparencia, concertación, responsabilidad participación ciudadana.
- Respeto a las normas y reglamentos.
- Establecimiento de alianzas estratégicas; compromisos y pactos a nivel local e intersectoriales.
- La calificación y formación del capital social y cultural dentro de la municipalidad y fuera de ella con los líderes locales (mujeres, varones y adultos). Así es posible renovar y ampliar la representatividad de la sociedad civil y la pluralidad de sus actores, recogiendo expectativas, demandas y sensibilidades mayoritarias y minoritarias.
- Consolidación de los espacios de concertación tanto por líneas de desarrollo como siguiendo los enfoques de equidad de género y generacional. de manera similar, la descentralización en la localidad tanto



Capítulo IV: Plan de Desarrollo Institucional 2009 - 2014

de los recursos, como de la participación democrática de los comités vecinales por sectores que se articulan a la gestión distrital. Esto implica el cultivo de capacidades y habilidades en cada uno de los lugares.

- Crear una adecuada comunicación local que integre a la comunidad respetando las diferencias culturales en una perspectiva intercultural. Sin comunicación local hay pocas oportunidades para la participación y expresividad ciudadana. Se propone entonces organizar las capacidades y recursos comunicativos articulándolos en una oferta plural, donde iniciativas públicas y privadas confluyan en objetivos comunes para conectar al ciudadano con el desarrollo de su localidad generando compromiso y sentimiento de pertenencia (La identidad local).

El modelo de gestión y administración de la municipalidad

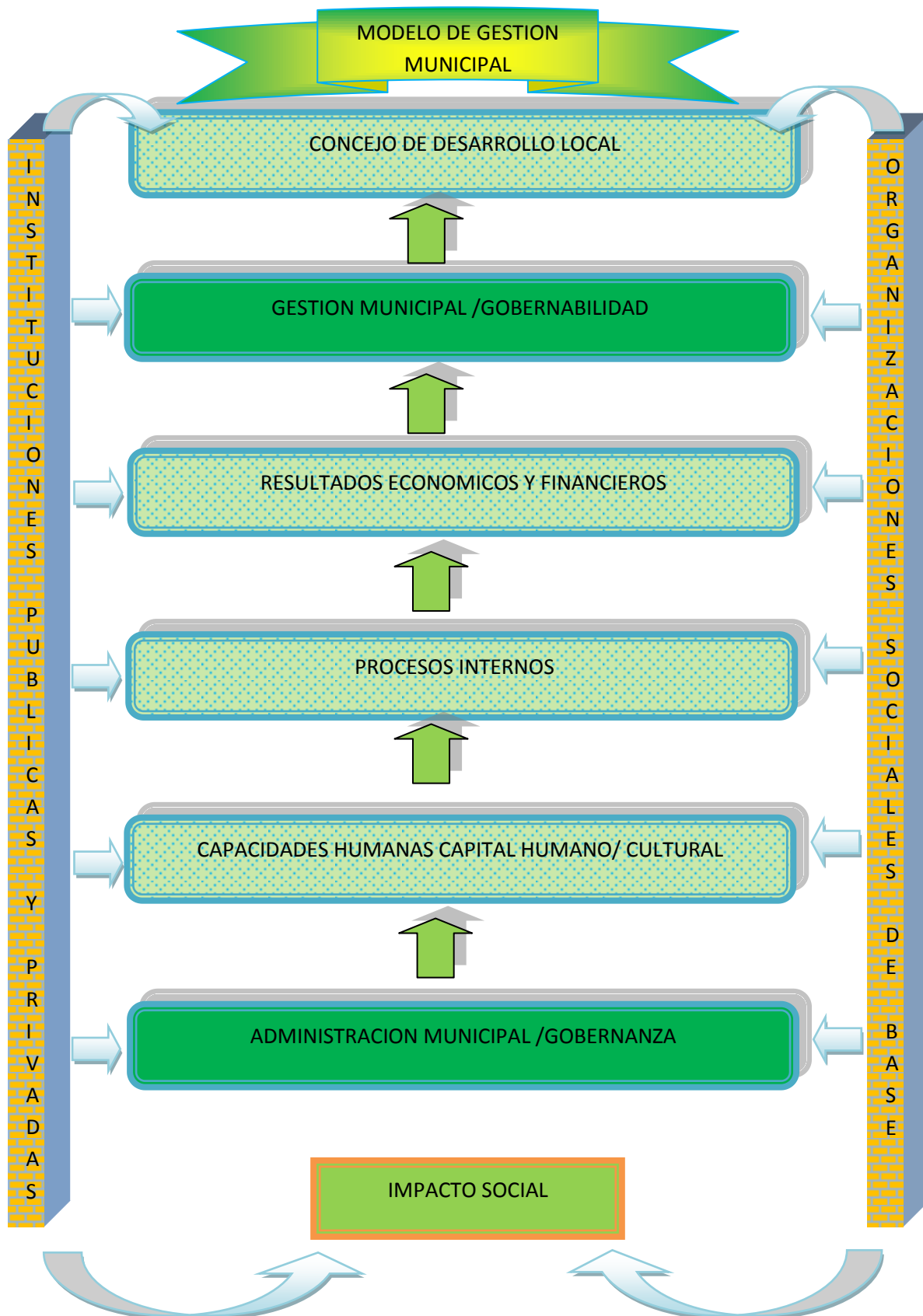
Una de las grandes apuestas en el proceso de implementación del PDI es el **involucramiento, compromiso e identificación de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad** para una gestión efectiva y eficiente que permita el involucramiento de las organizaciones de base, de las instituciones públicas, privadas y religiosas de la localidad.

Determinación de la instancia técnica administrativa y gestión interna, encargada de la promoción, monitoreo, seguimiento y retroalimentación del plan y sus proyectos; responsabilidad que recae en la gerencia Municipal y los Gerentes de Asesoramiento, de apoyo y línea

Sólo así, la formación e institucionalización del concejo de coordinación local de Socabaya, logrará ser la base esencial para garantizar el modelo de gestión del distrito donde todos los actores sociales y agentes del desarrollo, compartan en común una visión integral de desarrollo.



Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014





**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

BLIOGRAFIA

ARCHIVO MUNICIPAL	Documentos para la historia de Socabaya
ACHAHUI LOIZA , Luis	Nueva Ley Orgánica de Municipalidades: Ley Nro. 27972 Ed. Edigraber Lima 2006
FUDIS	Manual de Planificación Estratégica para el Desarrollo Local. Ed. Panamá 2005
GUERRA-GARCÍA PICASSO, Gustavo	Principios, temas y problemas del sistema presupuestario Peruano. Edit. PUCP-Lima 2009
GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA	Plan Estratégico Institucional 2008-2010 Oficina de Planeamiento y Desarrollo Institucional
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Vice Ministerio de Desarrollo Regional	Guía operativa para la formulación participativa de Planes de Desarrollo Distrital. Lima 2007
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA	Plan de Desarrollo Concertado PDC, Arequipa, 2009
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS/ USAID/ PRODES	Guía Específica: Plan De Desarrollo Institucional Plan de Desarrollo Operativo Lima 2005
PNUD PROYECTO REGIONAL DE GOBERNABILIDAD LOCAL	Guía Metodológica de Gobernabilidad Local PNUD 2008
RED DE MUNICIPALIDADES RURALES DEL PERÚ	Manual de Gestión Moderna de Municipalidades Rurales Tomo 1, 2, Edt. GTZ 2006



**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

ANEXOS :

RELACIÓN DE ASISTENTES A LOS TALLERES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE SOCABAYA- AREQUIPA				
ASISTENTES				
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	AREA	CARGO	CONDICIÓN
1	Agostinelli Chacón, Edward	Contabilidad	Contador	Contratado
2	Arana de Torreblanca, Elena	G.D.S	Gerente	Contratado
3	Alfaro López, Emilio	D.S.C	Jefe	Nombrado
4	Aparicio Aparicio, Leandro	G.D.U.R	Auxiliar	Nombrado
5	Almonte Rojas, Maria Margot	Comercialización	Policía Municipal	Contratado
6	Apaza A., Pedro	G.A.T	Auxiliar	Contratado
7	Ardiles C., Larry	Ag. San Martín	Técnico	Nombrado
8	Ayala Puma, Raúl	Rentas	Ejecucion Coactiva	Contratado
9	Arce Lazo, Luciana	D		
10	Barreda Mamani, Jane	DEMUNA		Contratada
11	Baustista Medina, Milagros	D.A.T.	Auxiliar	
12	Benavente Zegarra, Adolfo	G.D.U.R	Asesor	Contratado
13	Benavente Portillo, Edith	G.A.T	Secretaria	Nombrado
14	Begazo Villegas, Gelber	OOPR	Jefe	Contratado
15	Biamont Yaitua, Juan	Control Patrimonial	Auxiliar	Contratado
16	Cano Aparicio, Jackeline	D.A.T.	Auxiliar	
17	Cayo Loaiza, Juan Carlos	RR.PP	Jefe	Contratado
18	Castro Urbina, Segundina	Guarderia		
19	Cruz Barreda, Adolfo A.	DEMUNA	Apoyo	Contratado
20	Condori Castillo, Elizabeth	Vaso de Leche	Asistente	CAS
21	Charajo Cardenás, Ernesto	Control Patrimonial	Jefe	Contratado
22	Catalán Cossio, Juan C.	RR.PP		Contratado
23	Cihuaña Herrera, Mario	Obras Privadas	Inspector	Nombrado
24	Coaguila García, Victor	Archivo	Encargado	Nombrado
25	Choque, Haydee Marta	Ag. San Martín	Auxiliar	Contratada
26	Diaz Flores, Juana	RR.CC	Auxiliar	Nombrado
27	Delgado Chalco, Maritza	P.V.L.	Encargado	Contratada
28	Diaz Carpio, Manuel	F.C.D. y R.	Gerente	Contratado
29	Diaz Rodriguez, Marita	RR.CC	Jefe	Nombrado
30	Del Carpio S., Renato	E. Mecánico	E	Contratado
31	Escalante M., Carmela	Fiscalización	Jefe	
32	Escobedo Tejada, José Luis	O.C.I.	Auditor II	Contratado
33	Fernandez Delgado, Gaby	G.S.C	Policia Municipal	Contratado
34	García Vilca, Elsa	Administración	Secretaria	Contratado



**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

35	Gonzales Mamani, Liliana	Abastecimiento	Asistente	Contratada
36	Gonzales Diaz, María Luz		Bibliotecaria	Contratado
37	Guillén Chirinos, Merly	Unidad Potencial Humano	Técnico	Contratado
38	Guevara Cáceres, Lázaro	Comercialización	Policía Municipal	Nombrado
39	Huamán H., Justo	Almacén	Auxiliar	Contratado
40	Herrera Q., Hugo		Gerente	Confirmar
41	Huacasi de Torres, Elizabeth	Comercialización	Encargada	Nombrado
42	Jaramillo Soto, Marleny	Desarrollo Social	Docente	Contratada
43	Jihuaño Herrera, Yolanda	Sección de participación	Jefe	Contratada
44	Justo, Angel	Asesoría Legal	Gerente	Contratado
45	Luna Huancollo, Richard	Planeamiento y Catastro	Encargado	Contratado
46	Mamaní, Magali	Tesorería	Tesorera	Contratada
47	Mesaol, Rosa	Archivo		Contratado
48	Medina Morón, Renzo	Procuraduría	Procurador	Contratado
49	Mollinedo, Lourdes	Alcaldía	Secretaria	Contratado
50	Murguía Delgado, Praxides		Archivo	Contratada
51	M. Sanchez, Alfonsura	Gerencia Municipal	Secretaria	Contratada
52	Mamani Mosdijuro, Cesar	Rentas	Recaudación y Control	Contratado
53	Monroy Meza, Angel	Ejecución Coactiva	Auxiliar	Nombrado
54	Montes Peñez, Misaduy	Almacén	Jefe	Contratado
55	Olivera E., Shylla	Obras Públicas	Asistente edministrat.	Nombrado
56	Pacheco Tejada, Pastoriza	Procuraduría	Asistente	Contratado
57	Palle Morales, Ana Vilma	Obras Privadas	Asistente	Contratado
58	Ponce Tejada, Elizabeth	Comisión de Educación	Regidora	Contratado
59	Portugal Gomez, Victor	Promoción empresarial	Jefe	Contratado
60	Portilla Valdivia, Willy	D.E	Gerente	Contratado
61	Puma Quico, Rubén	DEMUNA	Defensor	
62	Quispe A., Cleto Marcelino	Obras Públicas	Jefe	Contratado
63	Rodriguez Casas, Marlene	G.A.T	Asesor Legal	Contratado
64	Rodriguez Motta, María	Programas Sociales	Jefe	Contratada
65	Ranilla Rosas, Rosa Luz	G.D.E	Secretaria	Nombrado
66	Ripie Segunda, Aida	G.A.T	Secretaria	Contratada
67	Rivero Torres, Sonia	Comercialización	Policia Municipal	Contratada
68	Rodriguez Cardenas, Elena	C.S.C	Supervisora	Contratado
69	Rivera, Patricia	Asesoría	Secretaria	
70	Rivera Tejada, María Dolores	G.S.C	Secretaria	Nombrado
71	Rodriguez Q., Gisella	G.D.S	Secretaria	Contratado
72	Rojas, Luis Fernando	G.D.R	Gerente	Contratado
73	Santos Dávila, Martha	G.D.U.R	Secretaria	Nombrado
74	San Román Chahuan, Patricia			Contratada



**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**

75	Salas M., Denis Adolfo	Contabilidad	Asistente	Contratado
76	Sayra Mendoza, Ana	G.A.T	Gerente	Contratado
77	Sumaria Rojas, Luis	G.D.U.R	Gerente	Contratado
78	Tacuri Ramos, Lizet	Turismo	Encargada	Contratada
79	Tamayo B., Victoria	Archivo	Auxiliar	Nombrado
80	Torres Valdivia, Britte	S.C	Policia Municipal	Contratado
81	Torres Gomez, Ruth	Unidad Potencial Humano	Jefe	Contratado
82	Tejada Medina, Jorge Antonio	DEMUNA	Jefe	Nombrado
83	Tellez Arias, Omar Miguel	P. y Presupuesto	Gerente	Contratado
84	Turpo Parqui, Luz veronica	Comercialización	Policia Municipal	Contratado
85	Valencia Pinto, Catalina	Vaso de Leche	Auxiliar	Nombrado
86	Valdez Cami, Rocio	Administración Tributaria	Notificadora	Contratada
87	Valera Galvez, Carlos	Alcaldia	Chofer	Contratado
88	Vargas Gutierrez, Gloria	Recaudación	Auxiliar	Contratado
89	Villafuerte Fuentes, Bernandino	Abastecimiento	Jefe	Contratado
90	Villarroel A., Percy	G.S.C	Gerente	Nombrado
91	Villanueva Carbajal, Martha	Unidad Potencial Humano		
92	Villegas Lazo, Edgardo	Abastecimiento	Auxiliar	Nombrado
93	Vega Caza, Melizza	Secretaria	Asistente	Contratado
94	Zegarra Machicao, Mirla Yesenia	O.C.I.	Técnica Auditoria	Contratada
95	Zeballos Prado, Lourdes	Promoción empresarial	Asistente	Contratado



**Capítulo IV: Plan de Desarrollo
Institucional 2009 - 2014**