



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO - PERÚ



“AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA”

Tarapoto, 22 de Mayo del 2013



OFICIO N° 038 -2013-ORH/MPSM

0010825-2013
PE

Señores:
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Presidencia de Consejo de Ministros
Jr. Francisco de zela n° 150 – Piso 10 – Jesús María
Lima 11.-

ASUNTO : Remite copia Ordenanza N° 052-2011-A-MPSM
Plan de Desarrollo de Capacidades para el año 2011-2015.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez hacer llegar una copia de la **Ordenanza N° 052-2011-A-MPSM, donde aprueban el Plan de Desarrollo de Capacidades para el Periodo 2011-2015** de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, para su conocimiento y fines.

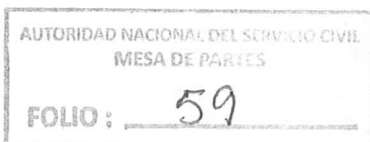
Propicia es la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

HADA/JORH-MPSM
Lia/sec.
C.c:
Archivo

Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO

Hernán Alvarado del Águila
Jefe (e) Oficina de Recursos Humanos





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN -TARAPOTO

ORDENANZA N° 052-2011-A-MPSM

Tarapoto, 07 de Diciembre del 2011

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN

POR CUANTO:

El Concejo Provincial de San Martín, en Sesión Ordinaria del 28 de Noviembre del 2011, aprobó el proyecto de Ordenanza del Plan Local de Desarrollo de Capacidades para el periodo 2011al 2015.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo establecido en el Artículo 1° del D.S. N° 007-2007-PCM, concordante con el Artículo 22° de la Ley de Bases de Descentralización, establece los principios del proceso de descentralización en el país, a través de la Secretaría de Descentralización, asimismo el inciso b) del Artículo 24°, numeral 24.1 de la Ley N° 27783. Ley de Bases de la Descentralización, dispone que es función del Consejo Nacional de Descentralización, hoy Secretaría de Descentralización: "Capacitar y preparar en gestión y gerencia pública a nivel regional y municipal", a efectos de contribuir en el aseguramiento de la capacidad de gestión efectiva de los gobiernos regionales y locales.

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, señala en el Literal C de su Artículo N° 5°, que el proceso de modernización de la gestión del Estado, se sustenta en la descentralización, a través del fortalecimiento de los Gobiernos Locales y Regionales, así como la gradual transferencia de funciones.

Que habiéndose conformado el equipo técnico para la formulación y redacción del "Plan Local de Desarrollo de Capacidades de la Municipalidad Provincial de San Martín periodo 2011-2015", habiéndose contado con la participación de representantes servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín en diversos talleres de



18.07.12
12.245 Pa



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN -TARAPOTO

consulta mediante una construcción participativa, habiéndose revisado y aprobado la versión final del "Plan Local de Desarrollo de Capacidades de la Municipalidad Provincial de San Martín periodo 2011 - 2015".



Estando a lo aprobado en Sesión Ordinaria del 28 de Noviembre del 2011, con dispensa del trámite de lectura y aprobación del Acta y en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú y la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, se aprobó la presente Ordenanza Municipal, con el texto siguiente:

ORDENANZA QUE APRUEBA EL PLAN LOCAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA EL PERIODO 2011 – 2015 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan Local de Desarrollo de Capacidades para el periodo 2011-2015.



ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGARSE, la publicación de la presente Ordenanza Municipal bajo responsabilidad a la Oficina de Imagen Institucional en el diario oficial de la Región San Martín.



ARTICULO TERCERO.- VIGENCIA, la presente Ordenanza Municipal entrará en vigencia al siguiente día de su publicación.

POR TANTO:

REGISTRESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE



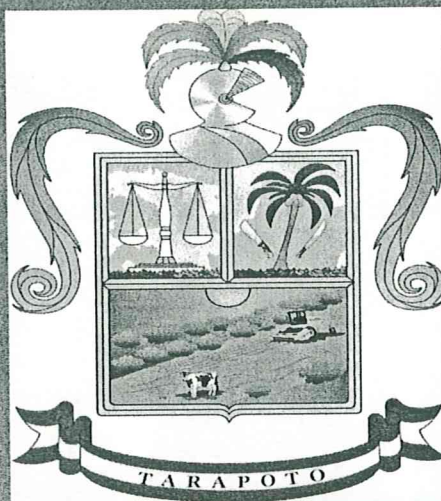
Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO

Walter Grunzel Jiménez
ALCALDE





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN



PLAN LOCAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2011-2015

GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y ESTADÍSTICA
2011





1. Resumen Ejecutivo

Según la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, las Municipalidades son organismos públicos autónomos, correspondiéndole la gestión de los servicios públicos, promoviendo el desarrollo social, económico y urbano contando con una participación vecinal concertada, desplegando plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. La administración municipal, con el propósito de optimizar los servicios al vecino, establece políticas para una organización y planificación eficiente, eficaz, moderna, transparente y participativa.

En este contexto organizacional, el Plan Local de Desarrollo de Capacidades 2011 - 2015 de la Municipalidad Provincial de San Martín, se formula en el marco de la normatividad; con la finalidad de contar con un documento de gestión que permita orientar el desarrollo de Capacidades de la entidad en el marco de su rol promotor y articulador; y se caracteriza por consolidar los aspectos de globalidad y racionalidad. Su tendencia será evaluada trimestralmente determinándose los logros y avances registrados para el periodo.

El presente **Plan de Desarrollo de Capacidades** tiene sustento en tres pilares básicos:

- a) Mejora del desempeño de funcionarios y servidores de la municipalidad de Morales en relación a los nuevos roles asignados a las Municipalidades.
- b) Mejora del desempeño de los roles del Alcalde, delegados y Regidores.
- c) Preparación de los miembros de la sociedad civil que conforman el Concejo de Coordinación Local Distrital, Equipos Técnicos, Mixto Municipales, Comités de Vigilancia y dirigentes.

Mediante este proceso se busca mejorar la gestión del gobierno municipal, involucrando a la sociedad civil, haciéndola más transparente, generando confianza, respetando las decisiones tomadas en los talleres de presupuesto participativo; fortaleciendo los espacios de consulta y concertación, audiencias de rendición de cuentas, cabildos abiertos, etc.

OBJETIVO GENERAL

- a. Mejorar la Gestión Pública con un enfoque basado en resultados, eficiencia, eficacia y transparencia, fortaleciendo las competencias laborales en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín.





OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- b. Fortalecer las competencias en gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel local en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- c. Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores.
- d. Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.
- e. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- f. Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.





ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS CON EL PLDC Y EL PNDC.

Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades						
	Fortalecer o desarrollar un conjunto de competencias de gestión deseables de las autoridades y funcionarios públicos a nivel regional y local en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.	Fortalecer el vínculo entre la oferta y la demanda de formación en Gestión Pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.	Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PNDC.	Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.	Promover una gestión pública orientada a la rendición de cuentas a fin de lograr una gestión transparente.
Objetivos del Plan Local de Desarrollo de Capacidades de la Municipalidad Provincial de San Martín	Fortalecer las competencias en gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel local en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín	SI	SI			SI
	Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores		SI			
	Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones			SI		
	Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín				SI	
	Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos					SI





2. INDICE

3. INTRODUCCIÓN	06
4. ASPECTOS GENERALES	07
4.1. LOCALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN TERRITORIAL	07
4.2. CARACTERÍSTICAS POBLACIONALES	08
4.2.1. Nutrición	08
4.2.1. Salud	09
4.2.3. Educación	12
4.2.4. Saneamiento Básico	13
4.2.5. Vivienda	14
4.2.6. Derechos Fundamentales	15
4.2.7. Construcción	15
4.2.8. Servicios Básicos	16
4.3. DIVISIÓN POLÍTICA ADMINISTRATIVA	18
4.4. VENTAJAS COMPARATIVAS Y COMPETENCIAS LOCALES	18
4.4.1. Recursos Naturales	18
4.4.2. Oferta Crediticia	20
4.4.3. Actividades Económicas	21
4.4.4. Seguridad y Orden Público	21
4.4.5. Empleo	23
4.5. BASE LEGAL	25
4.6. MARCO INSTITUCIONAL	26
4.7. ALCANCES	37
5. OBJETIVO GENERAL	37
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	37
7. ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS CON EL PLDC Y EL PNDC	38
8. PERFIL DE COMPETENCIAS	39
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE DESARROLLO DE CAPACIDADES	41
10. CIERRE DE BRECHAS	44
10.1. Análisis de la Oferta	44
10.2. Líneas Estratégicas	44
10.3. Programas de Capacitación	45
10.4. Programas de Asistencia Técnica	47
10.5. Intercambio de Experiencias	47
10.6. Plataforma Virtual	48
11. SOSTENIBILIDAD DEL PLDC	49
11.1. Institucional	49
11.2. Técnico	49
11.3. Operativo	49
11.4. Financiero	50
12. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLDC	51
13. PROGRAMACIÓN MULTIANUAL Y FINANCIAMIENTO DEL PLDC	52
14. MARCO LÓGICO	53
ANEXOS	54





3. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Local de Desarrollo de Capacidades 2011-2015 - PLDC, es una propuesta de política nacional cuyo propósito es contar con un marco de referencia a través del cual, pueda generarse y desarrollarse una serie de iniciativas que estén orientadas al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en gestión, de las autoridades y funcionarios públicos de las instancias de gobierno local, en el marco del proceso de descentralización.

El Plan de Desarrollo de Capacidades; constituye un instrumento que permitirá a la Municipalidad Provincial de San Martín acreditar la existencia de capacidades de gestión efectiva para asumir las competencias, atribuciones, funciones y recursos que la ley contempla.

Los recursos humanos son la base del capital institucional y el Plan de Desarrollo de Capacidades puede ayudar a promover procesos efectivos para identificar y fortalecer una serie de conocimientos, habilidades y destrezas de quienes de manera individual y colectiva, en tanto miembros de una organización, deben desempeñarse adecuadamente y hacer posible el objetivo de desarrollo y de la misión de la Municipalidad Provincial de San Martín.

El proceso basado en una metodología eminentemente participativa y concertada, que convocó e involucró en distintos momentos, a diversas unidades ejecutoras de la municipalidad, miembros del consejo de coordinación local, fortaleciéndose de esta manera una descentralización democrática, promoviéndose la relación Estado y Sociedad en base a la participación y concertación en la gestión de gobierno. Luego de culminado este proceso, cuyo resultado responde al diseño concertado de la propuesta, corresponde su aprobación y promulgación, con la finalidad de generar en el más corto plazo, un adecuado marco a partir del cual Municipalidad Provincial de San Martín pueda formular sus propios Planes de Desarrollo de Capacidades en la Gestión Pública e implementarlos.

La Comisión Técnica

Tarapoto, Mayo 2011.





4. ASPECTOS GENERALES

4.1. LOCALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN TERRITORIAL.

La Provincia de San Martín es una de las diez que conforman el Departamento de San Martín, perteneciente a la Región San Martín. Tarapoto, es el distrito con cantidad de población, seguido de los distritos de la Banda de Shilcayo y Morales. Tarapoto, es el distrito de menor superficie territorial (67.8 Km²) y el distrito de Huimbayoc es el que tiene mayor superficie territorial (1,609.10).

El distrito de Tarapoto, presenta la mayor densidad poblacional (1004.30 hab/km²), y el distrito de Huimbayoc posee menor densidad (2.70).

La Provincia de San Martín, limita al norte y al este con la Región Loreto, al sur con la provincia de Picota y al oeste con la provincia de Lamas.

Los datos adicionales de la Provincia de San Martín, se presenta a continuación:

SAN MARTIN: SUPERFICIE Y POBLACION

DISTRITO	SUPERFICIE (KM2)	POBLACION	DENSIDAD POB.(Hab/km2)
SAN MARTIN	5,639.8	161,132	28.6
Tarapoto	67.8	68,295	1004.3
Alberto Leveau	268.4	827	3.1
Cacatachi	75.4	2,978	39.7
Chazuta	966.4	8,556	8.9
Chipurana	500.4	1,871	3.7
El porvenir	476.2	2,062	4.4
Huimbayoc	1,609.1	4,351	2.7
Juan Guerra	196.5	3,224	16.4
Banda de Shilcayo	286.7	29,111	101.4
Morales	43.9	23,561	535.5
Papaplaya	686.2	2,548	3.71
San Antonio	93.0	1,460	15.70
Sauce	103.0	10,598	102.90
Shapaja	270.4	1,690	6.30

FUENTE: INEI Censos de Población y Vivienda 1,993-2007





4.2. CARACTERÍSTICAS POBLACIONALES

POBLACION CENSADA POR AREA URBANA Y RURAL			
PROVINCIA/DISTRITO	TOTAL	URBANA	RURAL
SAN MARTIN	161,132	146,109	15,023
Tarapoto	68,295	67,831	464
Alberto leveau	827	443	384
Cacatachi	2,978	2,430	548
Chazuta	8,556	5,687	2,869
Chipurana	1,871	1,460	411
El Porvenir	2,062	1,041	1,021
Huimbayoc	4,351	2,210	2,141
Juan Guerra	3,224	3,049	175
La Banda de Shilcayo	29,111	26,479	2,632
Morales	23,561	22,874	687
Papaplaya	2,548	1,210	1,338
San Antonio	1,460	1,387	73
Sauce	10,598	8,642	2,136
Shapaja	1,690	1,546	144

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Censos Nacionales de Población y Vivienda 2,007

TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACION CENSADA 1,993-2,007	
PROVINCIA/DISTRITO	TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL (%)
SAN MARTIN	
Tarapoto	2.2
Alberto leveau	-2.1
Cacatachi	2.1
Chazuta	0.0
Chipurana	0.1
El Porvenir	4.2
Huimbayoc	-2.4
Juan Guerra	0.2
La Banda de Shilcayo	5.6
Morales	3.7
Papaplaya	-2.1
San Antonio	-0.5
Sauce	6.2
Shapaja	-1.0

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Censos Nacionales de Población y Vivienda 2,007.

4.2.1. NUTRICION.

Al referirnos a la nutrición, empezamos a ocuparnos primeramente de la desnutrición crónica que expresa el retardo del crecimiento en la talla para la edad en la población de niños menores de 5 años. Se determina al comparar la talla del niño con la esperada para su edad y sexo.

Uno de los principales problemas de salud infantil en el Perú es la desnutrición crónica infantil, originada por la ingesta de una dieta inadecuada o por la existencia de una enfermedad recurrente o la presencia de ambas.

En esta sección se presentan datos del primer trimestre del 2009, de los indicadores de nutrición (según los patrones de la OMS), bajo peso al nacer, anemia infantil, y lactancia materna. La fuente de información es la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES.





En el Perú, la reducción de la desnutrición infantil crónica constituye uno de los objetivos básicos de la política social. Según el informe de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2009 (Primer Semestre), se aprecia un descenso de 2.5% en la tasa de desnutrición crónica en niños menores de cinco años. Así mismo este informe de la ENDES 2009 muestra la variación de otros indicadores nutricionales cuyos gráficos se presentan a continuación.

PROVINCIA / DISTRITO	CRONICO		
	PROM. EVALUADOS	PROM. CASOS	% D.C.
San Martín / Tarapoto	1,196	77	6.4
San Martín / Juan Guerra	117	03	2.6
San Martín / San Antonio	40	03	7.5
San Martín / Banda de Shilcayo	421	34	8.1
San Martín / Morales	499	43	8.6
San Martín / Cabo Alberto Ilevau	27	03	11.1
San Martín / Sauce	106	13	12.3
San Martín / Cacatachi	52	08	15.4
San Martín / Chipurana	58	10	17.2
San Martín / Shapaja	40	07	17.5
San Martín / El Porvenir	36	07	19.4
San Martín / Chazuta	413	88	21.3
San Martín / Papaplaya	89	20	22.5
San Martín / Huimbayoc	127	30	23.6

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e informática

De conformidad con el cuadro que antecede, el distrito de Huimbayoc presenta un alto índice de desnutrición crónica de 23:6% seguido de los distritos de Papaplaya y Chazuta con 22.5% y 21.3% respectivamente. Estos indicadores de desnutrición crónica se originan por el desempleo que impera en estas zonas, los bajos salarios y el escaso o nulo apoyo directo del Gobierno Local y el Gobierno Central.

4.2.2. SALUD

Estado situacional del niño en el Departamento de San Martín.

INDICADOR	NUMERO	PORCENTAJE (%)
Niños menores de 5 años de edad sin ningún Seguro de Salud	5710	34.9
Tasa de Mortalidad Infantil (Por mil)		21.1
Edad Promedio de la Madre al nacimiento del primer hijo (años)		20.7
Mujeres en Edad Fértil (de 15 a 49 años de edad)	44368	56.20
Edad Promedio de la Madre al nacimiento del primer hijo (años)		20.7
Niños menores de 5 años de edad	16339	10.1

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA





**TASA DE DESNUTRICION CRONICA DE NIÑOS (AS) MENORES DE 5 AÑOS
DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN AÑOS 2,000 2007 Y 2009**

% respecto del total de niños (as) menores de 5 años de edad

VARIABLE	2000	2007	2009
Tasa de desnutrición crónica	19.9	16.3	20.9

NOTA: Las estimaciones se refieren a los niños nacidos en el periodo que va de 3 a 59 Meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

**DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: DESNUTRICION EN NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS,
SEGÚN TIPO 2001-2009.**

TIPO DE DESNUTRICION	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	16301	18364	18989	16427	14894	15100	14415	14924	11572
Aguda	6704	7917	7400	5749	5544	5586	3352	2643	1629
Global	2302	3121	3863	3730	3464	3090	4417	4019	
Crónica	2430	3364	3513	3376	3259	3885	6386	8036	9758
Recuperado	2221	3962	4213	3572	2627	2539	260	226	185

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

La desnutrición crónica en el Departamento de San Martín en niños menores de 5 años se ha agudizado sufriendo un incremento de 7328 niños durante el periodo 2001-2009; en términos porcentuales la desnutrición crónica aumentó en 401.56 %. Los programas del vaso de leche que las municipalidades distritales del Departamento de San Martín, llevan a cabo todos los meses del año, no ha tenido el efecto esperado en la nutrición de estos niños.

POBLACION CON SERVICIO DE SALUD

VARIABLE /INDICADOR	PROVINCIAL	%	DISTRITAL	%
Población con Seguro de Salud	74,293	46.1	30,098	44.10
Hombre	37,560	45.7	14,927	44.40
Mujer	36,733	46.5	15,171	43.80
Urbana	66,383	45.4	29,931	44.10
Rural	7,910	52.7	167	36.00
Población con Seguro Integral de Salud	31,840	19.80	5,991	8.8
Urbana	24,899	17.00	5,923	8.7
Rural	6,941	46.2	68	14.7
Población con ESSALUD	30,836	19.1	18,106	26.5
Urbana	30,358	20.8	18,078	26.7
Rural	478	3.2	28	6.0

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

En el Distrito de Tarapoto, menos de la mitad de los hombres y mujeres tienen servicio de salud (44.40% y 43.80 % respectivamente). La Población rural de Tarapoto, es la menos





atendida con servicio de salud, existe atención con salud solamente el 36%; esta misma población, es atendida con los servicios de ESSALUD, solamente el 6%.

**DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: EVOLUCION DE PRINCIPALES ENFERMEDADES
SEGÚN TIPO, 2001-2009.**

(Casos notificados)

Tipo de enfermedad	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Malaria	5450	5840	9389	10098	5205	1881	1258	1064	989
VIH-SIDA	66	40	51	63	61	128	80	100	129
Tuberculosis	440	447	417	367	408	384	399	408	413
Tuberculosis pulmonar	353	352	355	294	311	329	267	236	308
Cólera	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Dengue Clásico	179	42	48	571	170	158	635	699	432

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

En el Departamento de San Martín, la malaria alcanzó el más alto nivel de infectados en el año 2,004, siendo contralado paulatinamente llegando al año 2,009 con 989 infectados. Los infectados con el VIH-SIDA se han incrementado en el Departamento de San Martín desde el año 2001 desde 66 casos presentados hasta alcanzar 129 casos en el año 2,009. La tuberculosis ha mantenido su nivel de pacientes con esta enfermedad desde el año 2001 hasta el 2009. El cólera ha sido totalmente controlado y el dengue clásico ha sufrido variaciones año tras año presentándose casos de 179 en el año 2001, presentando su más alto nivel de contagios el año 2008, llegando a 699 casos registrados con esta enfermedad.

**EVOLUCION DE LOS CASOS DE SIDA EN LA PROVINCIA DE SAN MARTIN, SEGÚN
PROVINCIA Y DISTRITO 2000-2009.**

PROVINCIA/DISTRITO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SAN MARTIN	13	22	16	16	29	23	64	39	44	66
Tarapoto	5	9	8	8	12	14	24	19	25	26
Alberto leveau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Cacatachi	-	-	-	1	-	-	2	1	-	1
Huimbayoc	-	-	-	1	-	-	2	-	1	-
Juan Guerra	-	-	-	-	1	1	1	-	1	-
Banda de Shilcayo	3	1	2	4	2	2	10	6	11	13
Morales	1	10	6	2	8	3	19	9	6	11
Chazuta	1	-	-	-	2	3	5	2	-	3
Papaplaya	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-
San Antonio	2	2	-	-	-	-	-	1	-	1
Sauce	1	-	-	-	-	-	-	1	-	6
Shapaja	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

Los casos de Sida a nivel provincial presente singular importancia, por ser una enfermedad que debe tener mayor atención por parte de los gobiernos central regional y local. La mayor cantidad de infectados con esta enfermedad, se encuentran los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo. En Tarapoto, se ha incrementado los infectados con SIDA desde el año 2,000 hasta el año 2,009 en 520%, en Morales aumentó los infectados en este mismo periodo en 1,100% y en la Banda de Shilcayo se registró un incremento de 433% el número de infectados.

A nivel provincial, el SIDA aumento el número de infectados en 507 %. Se aclara que estos datos estadísticos son aquellos que fueron registrados por el Ministerio de Salud.





4.2.3. EDUCACION

DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: AÑO PROMEDIO DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES.

INDICADOR	NUMERO	(%)
Años promedio de estudios de las mujeres de 15 a 49 años de edad		9.9
Mujeres de 15 a 19 años de edad que no saben leer ni escribir	98	1.1
Mujeres de 15 a 49 años de edad que no saben leer ni escribir	1014	2.3
Mujeres de 15 a 49 años en el área rural, que no saben leer ni escribir	257	8.5
Años promedio de estudios de las mujeres jefas de hogar o cónyuge		8.5

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

En el Departamento de San Martín, se observa que en el área rural el 8.5% de las mujeres de 15 a 49 años son analfabetos

PROVINCIA DE SAN MARTIN: ASISTENCIA AL SISTEMA EDUCATIVO-2010

VARIABLE /INDICADOR	PROVINCIAL	%	DISTRITAL	%
Asistencia al Sistema Educativo Regular (6 a 24 años)	42,701	68.1	17,888	71.2
De 6 a 11 año	16,664	94.6	6,147	96.3
De 12 a 16 años	15,700	86.0	6,166	89.5
De 17 a 24 años	10,347	38.5	5,575	47.1
Población con educación superior (15 y mas años)	30,488	26.9	18,844	37.0
Hombre	16,272	28.2	9,875	39.6
Mujer	14,216	25.6	8,969	34.4
Población analfabeta (15 y mas años)	3,909	3.4	1,046	2.1
Hombre	1,213	2.1	326	1.3
Mujer	2,696	4.8	720	2.8
Urbana	2,978	2.9	1,006	2.0
Rural	931	10.1	40	12.4

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

Los indicadores mas representativos de la población con educación superior de 15 a mas años, está en al población masculina con 28.2 % y femenina con 25.6 % para la provincia de San Martín; es decir solamente ¼ de esta población tienen acceso a la educación superior. Y para el Distrito de Tarapoto, los hombres tiene acceso a la educación superior un 39.6 % y las mujeres 34.4 %; se encuentran en mejor posición con estudios superiores los varones.





4.2.4. SANEAMIENTO BASICO

VARIABLE /INDICADOR	PROVINCIAL	%	DISTRITAL	%
Viviendas con abastecimiento de agua				
Red pública dentro de la vivienda	22,495	63.3	13,158	85.5
Red pública fuera de la vivienda pero dentro de la edificación	3,122	8.8	1,419	9.2
Pilón de uso público	1,029	2.9	197	1.3
Viviendas con servicio higiénico				
Red pública de desagüe dentro de la vivienda	18,004	50.6	11,282	73.3
Red pública de desagüe fuera de la vivienda	1,956	5.5	1,279	8.3
Pozo ciego o negro/letrina	11,250	31.6	1,930	12.5

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI

A nivel distrital (Tarapoto), abarca un mayor porcentaje de viviendas con servicios de agua dentro de la vivienda, 85 % y a nivel Provincial existe mayor déficit de abastecimiento de agua potable, solamente el 63% se encuentra abastecida de este liquido elemento. En la ciudad de Tarapoto el 1.3 % de viviendas, hacen uso común de piletas para abastecerse de agua potable.



4.2.5. VIVIENDA.

Esta sección contiene información estadística sobre la infraestructura de las viviendas particulares, tipos de vivienda, condición de tenencia, material predominante en paredes exteriores entre otros.

VARIABLE /INDICADOR	PROVINCIAL	%	DISTRITAL	%
Viviendas particulares censadas	38,662	99.5	16,382	99.3
Viviendas particulares con ocupantes presentes	35,559	92.0	16,397	94.0
Tipo de vivienda				
Casa independiente	33,788	87.4	14,195	86.6
Departamento en edificio	273	0.7	258	1.6
VIVIENDAS CON OCUPANTES PRESENTES				
Régimen de Tenencia				
Propias totalmente pagadas	23,670	66.6	9,767	63.4
Propias pagándolas a plazos	2,204	6.2	1,005	6.5
Alquiladas	6,036	17.0	3,509	22.8
Material predominante en paredes				
Con paredes de ladrillo o bloques de cemento	15,216	42.8	8,799	57.1
Con paredes de adobe a tapia	12,090	34.0	5,633	36.6
Con paredes de madera	3,498	9.8	263	1.7
Con paredes de quincha	3,206	9.0	173	1.1
Con paredes de estera	127	0.4	35	0.2
Con paredes de piedra con barro	177	0.5	61	0.4
Con paredes de piedra o sillar	78	0.2	18	0.1
Otro	1,167	3.3	415	2.7
Material predominante en pisos				
Tierra	13,276	37.3	2,874	18.7
Cemento	18,985	57.4	10,735	69.7
Losetas, terrazos	2,336	6.6	1,631	10.6
Parquet o madera pulida	46	0.1	15	0.1
Madera, entablados	665	1.9	8	0.1
Laminas asfálticas	4	0.1	27	0.2
Otro	211	0.6	107	0.7

En cuanto a vivienda, los datos estadísticos informan que en la provincia de San Martín el 34 % de las viviendas son de paredes de adobe o tapia y a nivel del Distrito Tarapoto, el 36.6 %



son de este material, cifras relativamente altas, para un vida digna de sus habitantes. Asimismo a nivel de provincia el 37.3 % de las viviendas tienen piso de tierra y el 18.7 % tienen piso de tierra en el Distrito de Tarapoto.

4.2.6. DERECHOS FUNDAMENTALES

VARIABLE /INDICADOR	PROVINCIAL	%	DISTRITAL	%
Viviendas con alumbrado eléctrico				
Red pública	28,820	81.0	14,786	96
Dispone de servicio de teléfono fijo	10,905	28.5	7,119	42
Dispone de servicio de telefonía celular	16,091	42.0	9,639	46.9
Dispone de servicio de conexión a Internet	2,525	6.6	1,801	10.6
Dispone de servicio de conexión a TV por cable	6,919	18.1	4,329	25.5
Combustible o energía usada para cocinar				
Utiliza gas	22,499	58.7	13,311	78.5
Utiliza leña	13,430	35.0	2,152	12.7
Utiliza kerosene	151	0.4	80	0.5
Utiliza carbón	175	0.5	76	0.4
Utiliza electricidad	277	0.7	188	1.1

En cuanto a servicios básicos en la Provincia de San Martín el 81.10 % tienen red pública de alumbrado, el 28.5 % dispone de servicio de telefonía fija, el 42% tienen servicio de telefonía celular y solamente el 6.6 % tienen servicio de conexión a internet En el distrito Tarapoto tienen red pública de alumbrado el 96 %, el 42 % dispone de de servicio de teléfono fijo, 46.9 % tiene servicio de telefonía celular, y el 10.6 % tienen servicio de internet.

4.2.7. CONSTRUCCION.

En esta sección se presenta los principales indicadores de la actividad construcción desde la Producción, despacho, venta, por empresas de la región San Martín y de qué manera influye en la construcción de viviendas y otros en la provincia de San Martín.

Los créditos otorgados a las familias más necesitadas por intermedio del Banco de materiales han contribuido para mejorar las condiciones de vida de la población.

Este programa además se encarga de la rehabilitación y mantenimiento de carreteras para impulsar y dinamizar la economía departamental y provincial, articulando mercados y, fortaleciendo las vías de comunicación de la provincia.





**DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: VENTA LOCAL DE CEMENTO POR
EMPRESA
2002-2009
(Toneladas)**

EMPRESA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Cemento Lima	340	441	-	-	-	-	-	-
Cemento Pacasmayo	6	-	-	-	-	-	-	-
Cemento Andino	2 462	2 842	3 685	4 146	4 745	4 922	9 246	13 448
Cemento Selva	57 202	48 837	65 122	70 337	76 323	125 524	135 570	117 780

FUENTE: Empresas Productoras de Cemento y Asociación de Productores de Cemento (ASOCEM) – INEI PERU: Compendio Estadístico

La empresa privada en el rubro construcción, durante el periodo 2002-2009 ha tenido un crecimiento importante en la demanda satisfecha en el nivel de ventas especialmente la empresa Cementos selva, el mismo que durante el periodo estadístico de análisis ha crecido en ventas en 60,578 toneladas equivalente a 105.90 %

4.2.8. Servicios básicos

**RELACION DE SERVICIOS BASICOS ENTRE LA PROVINCIA SAN MARTÍN Y EL DISTRITO DE
TARAPOTO, CENSO INEI 2005**

CARACTERISTICAS	SAN MARTIN	TARAPOTO
Total de Viviendas Particulares	36751	16014
Viviendas con Servicio de Desagüe	25976	9918
Viviendas con alumbrado eléctrico	15624	13947
Viviendas Sin Abastecimiento de Agua	9829	
Viviendas sin servicio de desagüe	13288	

4.2.8.1. Agua.

El contenido está relacionado con actividades que caracteriza el desarrollo del sector en el ámbito departamental de San Martín. Presentando un grupo de principales indicadores como producción, cobertura del servicio de agua potable, entre otras variables.

**TARAPOTO: CONSUMO DE AGUA POTABLE, SEGÚN CENTRO DE
SERVICIO 2002-2009
(Miles de metros cúbicos)**

Centro de servicio	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EMAPA SAN MARTIN	4649.19	1758.01	4688.35	4688.35	5354.31	5619.59	5709.87	5942.17

FUENTE: Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín.

Durante 7 años, el incremento del consumo de agua potable, ha sido insignificante, pues solo aumento en 1,292.98 metros cúbicos de agua tratada por EMAPA SAN MARTIN, vale decir abasteció el 27.81 % más durante 7 años.





**PRODUCCION DE AGUA POTABLE, SEGÚN PLANTA DE TRATAMIENTO
2002 - 2009
(Tarapoto, La Banda de Shilcayo y Morales)
(Miles de metros cúbicos)**

Planta de tratamiento	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Shilcayo	3604	3341	3614	3397	3024.1	3472.4	3515.0	3684.1
Cachiyacu	4511	4489	4286	4192.5	3806.4	4527.4	4269.5	4136.1
Ahuashiyacu	986	1005	1789	1330.8	1453.0	1906.7	2040.4	2343.1

FUENTE: Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín.

La línea de conducción Cachiyacu es la que abastece con mayor caudal de agua cruda para el tratamiento de agua potable, pues esta abastece con el 40.70% del total de agua tratada el mismo que debería merecer mayor cuidado en el mantenimiento y reparación de sus instalaciones.

4.2.8.2. Electricidad

Muestra detalles sobre la producción de energía eléctrica y principales centrales eléctricas.

**DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: COEFICIENTE DE ELECTRIFICACION
2002-2009 (Porcentaje)**

Departamento	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
San Martín	50.2	50.2	50.2	64.2	66.5	66.1	69.2	72.1

FUENTE: DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS

Durante 8 años el coeficiente de electrificación en el Departamento de San Martín se incrementó en 21.9 %.

**PROVINCIA DE SAN MARTIN: POSIBILIDADES DE INVERSION, SEGÚN
POTENCIAL HIDROENERGETICO 2009.**

NOMBRE DEL PROYECTO	LOCALIZACION	NIVEL	POTENCIA (MW)
Pongo de Aguirre	Chazuta-San Martín	idea	750
Sauce	sauce-San Martín	Observación	21
Maceda	Cumbaza-San Martín	idea	6.2
Chazuta	Chazuta San Martín	Perfil	0.78
Tunumtunumba	Chazuta San Martín	Perfil	0.46

FUENTE: DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS.

En cuanto a las fuentes de energía eléctrica en la provincia de San Martín, ocupa el primer lugar el de Pongo de Aguirre con una potencia de 750 mw de potencia, permitiendo solucionar el déficit de energía eléctrica en la Provincia de San Martín.





4.3. DIVISIÓN POLÍTICA ADMINISTRATIVA

	Altitud (m.s.n.m.)	Superficie (km ²)	Población 1	Densidad Pob. (hab / km ²)
San Martín		5,639.82	159,588	28.30
Tarapoto	333	67.81	68,727	1,013.52
Alberto Leveau	300	268.40	848	3.16
Cacatachi	295	75.36	3,009	39.93
Chazuta	260	966.38	8,773	9.08
Chipurana	195	500.44	1,880	3.76
El Porvenir	190	472.61	2,059	4.36
Huimbayoc	198	1,609.07	4,229	2.63
Juan Guerra	330	196.50	3,139	15.97
La Banda de Shilcayo	350	286.68	28,194	98.35
Morales	283	43.91	22,658	516.01
Papaplaya	192	686.19	2,537	3.70
San Antonio	510	93.03	1,431	15.38
Sauce	890	103.00	10,452	101.48
Shapaja	207	270.44	1,647	6.09

Fuente: Resultados del CENSO de Población y Vivienda 2007

4.4. VENTAJAS COMPARATIVAS Y COMPETITIVAS LOCALES

4.4.1. Recursos naturales

4.4.1.1. Mineros.

En esta sección se incluye los principales indicadores y variables que caracterizan la actividad del sector minería e hidrocarburos, organizado en cuadros estadísticos que muestran el potencial Minero con niveles de exploración y explotación, transferencia del canon minero por provincias distritos y la producción minera por principales productos.

TRANSFERENCIA DEL CANON MINERO, DISTRITO TARAPOTO 2002-2008 (Nuevos soles)

AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
2002	1539	1539	1539	1539	1539	1539	1539	1539	1539	1539	1539	1539
2003	1539	1539	1539	1539	1542.5	-	-	5250	1750	1750	1750	1750
2004	1750	1750	1750	1750	1754	-	584	292	292	292	292	292
2005	269	269	269	269	267	-	1268	634	634	634	634	634
2006	634	634	634	634	634	70.6	70.6	70.6	70.6	70.6	70.6	70.6
2007	70.57	70.57	70.57	70.57	70.57	1885.05	-	-	-	-	-	-
2008	-	-	-	-	-	-	3294.38	3009.52	-	-	-	-

FUENTE: DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS DE SAN MARTIN

El canon minero no significa una transferencia importante para las municipalidades de la provincia de San Martín, se agrava con la Realidad de que los últimos meses del año 2,008, no se transfirió al distrito de Tarapoto el canon minero.





DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: PRODUCCION MINERA POR PRINCIPALES PRODUCTOS 2006-2008

Metales	Unidad Medida	Enero a Diciembre		
		2006	2007	2008
cobre	(TMF)	1 048 472	1 190 274	1 267 867
oro	(Grs.f.)	202 825 999	170 235 864	179 870 473
Zinc	(TMF)	1 203 364	1 444 361	1 602 597
Plata	(Kg.f.)	3 470 661	3 051 462	3 685 931
Plomo	(TMF)	313 332	329 165	345 109
Hierro	(TLF)	4 445 543	5 103 597	5 160 707
Estaño	(TMF)	38 470	39 019	39 037
Molibdeno	(TMF)	17 209	16 787	16 721

FUENTE: MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS-DIRECCION GENERAL DE MINERIA.

La producción de oro en el Departamento es la principal actividad minera con volúmenes de producción muy altos, sin embargo para el distrito de Tarapoto este potencial natural no beneficia para su desarrollo sostenido.

4.4.1.2. Agrarios.

PROVINCIA DE SAN MARTIN: PRODUCCION AGRICOLA, SEGÚN PRINCIPALES PRODUCTOS 1997-2009 (Toneladas métricas)

Producto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Arroz cascara	16120	22092	29525	21359	21992	23356	21289	37190	45243	33078	40537	43289	35577
Papaya	631	809	971	935	1040	945	972	944	964	1153	1138	1346	1625
Piña	140	144	136	303	539	490	566	566	556	564	563	560	688
Plátano	16395	13766	16936	19642	21652	18792	19414	18716	18029	18865	18684	20208	24740
Tomate	187	214	644	586	495	338	440	625	248	335	148	180	-
Frijol grano seco	669	516	488	624	471	156	2	71	24	48	369	73	469
Yuca	8862	11421	10334	7121	7504	5121	2835	4939	6132	4272	3651	8823	11802
Coco	3316	5129	3426	4402	3306	3887	4080	4031	4228	3382	3454	3673	3131
Limón sutil	426	658	502	505	534	711	709	821	664	823	847	883	868
Mandarina	143	166	124	213	253	288	337	332	280	373	379	314	286
Mango	772	704	1247	1243	1168	1395	1392	1364	700	1292	1262	1341	1239
Naranja	421	850	477	544	870	1441	1439	1618	1519	1748	1764	1789	1581
Palta	55	32	56	49	107	116	149	169	161	167	146	163	169
Uva	525	469	437	534	614	646	661	662	744	664	673	678	537
Algodón rama	47	125	158	250	137	4	154	78	75	362	333	209	14
Cacao	115	79	75	82	88	101	110	110	118	192	197	535	733
Café	8	12	99	220	319	601	679	643	488	469	485	566	1566
Maíz amarillo duro	5156	5653	5942	6816	5502	4192	2074	4981	1298	1770	2642	1340	4155

FUENTE: DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE SAN MARTIN- Dirección de información agraria-DIA

La Provincia de San Martín tiene como principal fuente de producción el arroz, durante el periodo agrícola, 1997-2009, incrementó su producción en 19, 457 toneladas métricas, equivalente a 120.70 %.. Así mismo la producción de plátano en este mismo periodo aumento en 8,345 toneladas métricas, es decir se incrementó en 50.90 %. La producción de yuca también aumentó en 2,040 toneladas métricas, en términos porcentuales





PROVINCIA DE SAN MARTIN: BENEFICIO DE GANADO, SEGÚN AGENCIA
AGRARIA 1995-2009.

VARIABLE	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ganado porcino	8272	8945	8983	9267	8678	8427	8447	8663	8189	4377	6293	8902	9969	8277	8164
Ganado vacuno	5299	6726	7155	5879	5887	5406	4904	5344	5604	5604	6080	8016	8016	5007	7176

FUENTE: DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE SAN MARTIN- Dirección de información agraria-DIA

El ganado porcino ha mantenido su nivel de beneficio para los consumidores finales y el ganado vacuno tuvo mayor aceptación en el mercado local, aumento en 35.42 % de ganado beneficiado.

4.4.1.3. Hídricos.

Nivel y descarga media mensual (Metros cúbicos por segundo)

Estación Hidrológica	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Prom
Cumbaza	5.1	6.5	8.0	11.2	9.3	5.3	2.9	1.0	5.2	2.6	2.8	1.7	2.5
Shanao	495.9	500.8	494.3	627.4	529.4	367.7	249.8	202	222.1	320.2	233.1	268.2	375.9
Shilcayo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FUENTE: DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE SAN MARTIN- Dirección de información agraria-DIA

4.4.2. Oferta Crediticia.
SECTOR FINANCIERO.

DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: COLOCACIONES EN MONEDA NACIONAL DE LA BANCA
MULTIPLE SEGÚN CIUDAD 1998-2009
(Miles de nuevos soles)

Ciudad	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Juanjui	3 261	3 291	3 519	4 137	5 193	5 533	8 117	9 995	15071	22005	46003	57688
Moyobamba	12617	13241	13310	12004	11320	15768	26566	36442	34442	80232	157817	194112
Rioja	177	212	37	40	109	53	43	6	1	19	30	7
Tarapoto	45829	58235	60800	66010	73071	68058	79495	78774	121423	186206	293207	318750

FUENTE: Superintendencia de Banca y Seguros.

La apertura de créditos en el Departamento de San Martín ha permitido que más clientes sean beneficiados por el banco local, en Tarapoto, las colocaciones en moneda nacional. Durante el periodo 1998-2009, se incrementó en 695.52 %.





4.4.3. Actividades Económicas.

TURISMO.

TARAPOTO: ARRIBO DE HUESPEDES NACIONALES Y EXTRANJEROS A LA REGION SAN MARTIN 2009

MES	NACIONALES	EXTRANJEROS
Enero	11 496	371
Febrero	14 808	401
Marzo	15 507	334
Abril	14 125	376
Mayo	12 513	288
Junio	11 855	398
Julio	15 782	629
Agosto	14 119	425
Setiembre	14 150	402
Octubre	25 679	508
Noviembre	28 109	655
Diciembre	25 328	763
TOTAL	206 470	5 550

FUENTE: Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo San Martín

Durante el año 2,009, el turismo ha tenido un apreciable incremento de 220 % a Diciembre respecto del mes de Enero del 2009 para el Turismo nacional. El turismo extranjero también ha crecido en 205.66 %. San Martín se ha Convertido en un atractivo turístico por explotar.

4.4.4. SEGURIDAD Y ORDEN PÚBLICO.

Las principales fuentes estadísticas son los registros administrativos de, los Ministerios del Interior, del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, del Ministerio Público y Justicia, así como también de los datos provenientes de la Defensoría del Pueblo y del Instituto Nacional Penitenciario de San Martín; proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI de la Provincia de San Martín.

DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: DELITOS REGISTRADOS POR LA POLICIA NACIONAL SEGÚN TIPO DE DELITO 1,996-2009

TIPO DE DELITO	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Contra la vida el cuerpo y la salud	627	496	412	255	368	271	290	198	196	189	231	466	243	158
Contra la familia	147	12	39	163	151	171	235	207	125	2	17	33	150	190
Contra la libertad	274	340	190	245	234	321	406	418	177	155	216	458	307	160
Contra el patrimonio	1367	1525	1172	665	661	668	542	557	62	-	352	659	429	425
Contra el orden público														
(Acaparamiento, especulación, etc.)	252	210	191	140	42	7	27	14	1	-	13	14	18	18
Contra la seguridad pública														
Tráfico ilícito de droga	185	280	166	379	19	25	42	4	-	-	11	12	76	24
Consumo de droga	-	-	-	-	28	34	28	9	-	-	-	-	-	2
Micro comercialización droga	-	-	-	-	13	39	32	22	-	-	17	161	50	43
Contra la tranquilidad pública														
Terrorismo	106	58	38	29	-	-	-	-	-	12	3	12	2	1
Apología del delito, delitos														
Contra la paz pública	123	6	6	10	9	11	21	20	2	50	2	6	4	3
Contra el honor, contra confianza Y buena fe, negocio, intelectuales	-	18	6	131	41	-	-	5	6	15	2	7	22	15

FUENTE: Ministerio del Interior-Oficina Sectorial de Planificación- Policía Nacional del Perú





Los delitos registrados por la policía nacional, indica que estos fueron controlados durante el periodo 1,996-2009, fundamentalmente los delitos contra el cuerpo y la Salud, pues tuvo un descenso de 296.84 %. Los delitos contra el patrimonio descendieron en 221.65 %. Igualmente el terrorismo, descendió a casi cero.

DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: NIÑOS Y ADOLESCENTES, SEGÚN TIPO DE DELITO 2001-2009.

TIPO DE DELITO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Implicados en actos delictivos	15	18	2	12	12	7	-	113	68
En circunstancias difíciles	43	41	2	21	12	5	-	-	39
Retenidos en establecimientos de readaptación	8	9	4	33	21	8	-	13	53

FUENTE: Ministerio del Interior-Oficina Sectorial de Planificación- Policía Nacional del Perú

Los delitos de niños y adolescentes implicados en actos delictivos y de readaptación en el Departamento de San Martín han aumentado en 353.33 % y 562.50 % respectivamente, Durante el periodo de 2001-2009.

DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: ACCIONES SUBVERSIVAS REGISTRADAS POR LA POLICIA NACIONAL. 1998-2009

VARIABLE	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Acciones subversivas	69	31	15	12	11	11	13	18	34	5	-	-

FUENTE: Ministerio del Interior-Oficina Sectorial de Planificación- Policía Nacional del Perú

Las acciones subversivas en el Departamento de San Martín han sido controladas totalmente Al 31 de Diciembre del 2009.

DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN: VICTIMAS DE ACCIDENTES DE TRANSITO REGISTRADO, SEGÚN TIPO, 1,999-2009

TIPO	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Muerto	64	29	47	28	84	32	34	38	91	76	52
Herido	365	164	173	186	355	196	226	302	445	530	423

FUENTE: Ministerio del Interior-Oficina Sectorial de Planificación- Policía Nacional del Perú

Los accidentes de tránsito en condición de heridos, se incrementó en el Departamento de San Martín en 15.69 %.





4.4.5. Empleo

RELACION DE POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA ENTRE LA PROVINCIA SAN MARTÍN Y EL DISTRITO DE TARAPOTO, CENSO 2007

CARACTERISTICAS	SAN MARTIN	TARAPOTO
Población Económicamente Activa (PEA) de 6 y más años - Total	43617	20453
Población Económicamente Activa (PEA) de 6 y más años - Mujeres	30284	13406
Población Económicamente Activa (PEA) de 6 y más años - Hombres	13333	7047
Tasa de Actividad Económica de la PEA de 15 y más años	58.2	56.1
% de la poblac. ocupada de 15 y más años - En la agricultura	40.1	17.2
% de la poblac. ocupada de 15 y más años - En los servicios	46.6	66
% de la población ocupada de 15 y más años - Asalariados	37.9	43.3

FUENTE: (INEI)-CENSOS NACIONALES 2007: XI DE POBLACION Y VI DE VIVIENDA

El cuadro estadístico que antecede muestra un porcentaje muy bajo de la población ocupada de Tarapoto de 15 y más años en la agricultura de 17.2 %, sin embargo este mismo distrito tiene un alto porcentaje de su población que se dedica a la actividad de servicios.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA AL 30 DE MARZO DEL 2011

DISTRITO	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	OCUPADO	DESOCUPADO	NO PEA	OCUPADA	DESOCUPADA	NO PEA	
Tarapoto	18329	58	11135	11702	362	19245	61351
Alberto Leveau	268	5	113	83	0	254	723
Cacatachi	910	25	460	258	8	980	2641
Chazuta	2255	33	1400	1033	3	3619	6943
Chipurana	540	15	304	124	2	579	1564
El Porvenir	532	57	373	146	2	589	1699
Huimbayoc	1230	5	738	472	5	1178	3628
Juan Guerra	963	45	543	268	9	1060	2888
Banda Shilcayo	7738	294	4877	3757	142	8654	25462
Morales	6237	186	4059	3428	98	6867	20875
Papaplaya	638	7	482	225	2	699	2053
San Antonio	423	6	245	182	5	454	1315
Sauce	3372	61	1977	971	24	2833	9238
Shapaja	473	9	272	172	0	570	1497
TOTAL	43908	1326	26978	22821	663	46181	

En Tarapoto, la PEA es mayor para los varones que para las mujeres, en 36.15 % y la Población desocupada de varones respecto a la ocupada es de 3.15 %. La población desocupada de mujeres respecto a la ocupada es de 3.09 %. A nivel provincial la población ocupada de los varones es mayor que de las mujeres En 48.03 %.





DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN INDICADORES DE POBREZA E INGRESO, 2004-2009-
NUMERO PORCENTAJE (%)

Incidencia de Pobreza Total	56,418	35
Incidencia de Pobreza Extrema	20,888	13
Ingreso Promedio Percápita Mensual (nuevos soles)	446	-

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA-SAN MARTIN

En la Región San Martín EL 35 % tiene incidencia a la pobreza total y el 13 % a la pobreza extrema.





4.5. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 27680 Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, sobre Descentralización.
- b. Ley N° 27783, modificada por las Leyes N° 27950, 28139, 28274 y 28453, Ley de Bases de la Descentralización.
- c. Ley N° 27444, modificada por las Leyes N° 28015, 28032, 281690 y 28187, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- d. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- e. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- f. Ley N° 28273, Ley del Sistema de Acreditación de los Gobiernos Regionales y Locales.
- g. Ley N° 29158, modificada por Ley N° 29209, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- h. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, define y establece políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional.
- i. Decreto Supremo N° 005-2010-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales.
- j. Decreto Supremo N° 080-2005-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley del Sistema de Acreditación de Gobiernos Regionales y Locales.
- k. Decreto Supremo N° 002-2008-PCM que crea la Comisión Multisectorial para el Desarrollo de Capacidades en Gestión Pública de los Gobiernos Regionales y Locales.
- l. Decreto Supremo N° 057-2009-PCM, aprueba el "Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del año 2009".
- m. Decreto Supremo N° 115-2010-PCM, aprueba el "Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del año 2010".





4.6. MARCO INSTITUCIONAL

4.6.1. PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN 2007-2015

4.6.1.1. VISIÓN PROVINCIAL SAN MARTIN AL 2015

“La provincia de San Martín al 2015, cuenta con servicios de salud, educación y saneamiento básico que brindan atención de calidad. La población practica estilos de vida saludables y políticas de seguridad alimentaria contra la desnutrición infantil. La sociedad civil trabaja coordinadamente con el Gobierno Local, practicando la equidad social y de género. Su gente mantiene la herencia cultural y sabiduría nativa. Los jóvenes cuentan con espacios y oportunidades de desarrollo. Los derechos de los niños y adolescentes, son respetados.

Es un importante centro de desarrollo económico en la Región, con una sólida base agrícola, pecuaria, agroindustrial y un turismo en permanente crecimiento, con empresarios y organizaciones fortalecidas, y mercado asegurado para sus productos. Las vías de acceso en buen estado, logran integrar los centros de producción y recursos turísticos.

El territorio está ordenando en función a la delimitación territorial y ZEE, de manera sostenible y en armonía con el medio ambiente, con participación de la población en el cuidado y conservación de los recursos naturales.

Contamos con instituciones con capacidad gerencial, concertadoras, democráticas y transparentes, que rinden cuentas al pueblo y brindan información. La sociedad civil participa activamente en la vigilancia ciudadana.”

4.6.1.2. EL ANÁLISIS ESTRATÉGICO

EJE DESARROLLO SOCIAL CON EQUIDAD

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Aumento de Instituciones Privadas que apoyan a los sectores Salud y educación	Aumento de asaltos en las carreteras
Incremento de Presupuesto para servicio de Agua y Desagüe	Decrecimiento del presupuesto en educación y salud
Aumento en la accesibilidad de las carreteras nacionales	Deficiente gestión en la captación de fondos para agua, desagüe y tratamiento de residuos sólidos.
Incremento en el apoyo de la Cooperación Técnica Internacional para proyectos Sociales	Leyes deficientes en el combate contra la delincuencia
Incremento de la Participación de la sociedad civil en la Ejecución del Proy. Educat. Regional	Aumento de corrupción en sector Público
Disminución del Analfabetismo	Deficiente ejecución del presupuesto de los Programas Sociales
	Incremento de la pobreza por el Sistema neoliberal mundial
	Incremento de la desnutrición y malnutrición





EJE DESARROLLO ECONOMICO SOSTENIBLE

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Apertura de nuevos mercado para productos de origen amazónico	Presencia de desastres naturales que afectan a zonas de bajo huallaga y otros
Consolidación de proceso de descentralización y transferencia de competencias de Gob. Nac. Al Gob. Reg. Y Gob. locales	Incremento de la delincuencia y narcotráfico en las provincial cercanas
Incremento de inversión privada en comercio, turismo	Presencia de inversión en zonas de protección
Apertura internacional en apoyo a planes de desarrollo concertado	Inversionistas privados que afectan los recursos naturales y crean conflictos sociales
Sistema de inversión pública flexibilizado	Intromisión en desiciones políticas del nivel central al nivel regional y local
Incremento de empresas de transporte a todo el país	Lenta transferencia de competencias a los gobiernos locales
Provincia interconectada carretera asfaltada transoceánica	

EJE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Crecimiento economico del Pais.	Incremento de la violencia en nuestra provincia.
Presencia de instituciones y Organizaciones de Base.	Distribucion inadecuada de recursos economicos.
Ley de descentralizacion.	Crecimiento demografico desordenado.
Presencia de financiamiento externo para proyecto de desarrollo de capacidades.	
Desarrollo y crecimiento constante de alta tecnologia.	





EJE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DE CAPACIDADES

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Alta tecnología al servicio de las personas que manejan el medio ambiente.	Cambio Climático incide en el medio ambiente.
Ayuda de la cooperación internacional promueve el desarrollo medioambiental.	Ingreso de migrantes y asentados en áreas de protección.
Pago por servicios ambientales.	Existen mafias organizadas de tráfico de madera.
Existencia de mercado para productos nativos y orgánicos.	Presencia de empresas que fomentan comercialización de productos transgénicos.
Creación de Áreas de Conservación Municipal.	Empresas agroquímicas que promueven los monocultivos.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

EJE DESARROLLO SOCIAL CON EQUIDAD

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Incremento de Alianzas estratégicas a nivel Municipal	Población subdesempleada en la Provincia San Martín.
Aumento de centros de formación superior	Incremento de la población sin servicio de agua, desagüe y recojo de residuos sólidos.
Incremento del apoyo del sector privado en Población Organizada	Aumento de la desnutrición infantil
La presencia de principales Instituciones Públicas y Privadas	Existencia de delincuentes y asaltantes en la Provincia de San Martín
Profesionales capacitados y especializados	Carencia de participación de las organizaciones sociales de Base.
	Insuficiente infraestructura en MINSA y ESSALUD.
	Deficiente Gestión pública en el Sector Salud y Educación.
	Deficiente Vigilancia y Seguridad Ciudadana





EJE DESARROLLO ECONOMICO SOSTENIBLE

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Z.E.E en proceso de implementación a nivel provincial y distrital.	No existencia de parque industrial.
Existencia de infraestructura de atención comercial y turismo.	Crecimiento desordenado de la población.
Existencia de centros de investigación en productos amazónicos.	Escasa participación de Gob. Locales en procesos de concertación y toma de decisiones.
Recursos humanos, técnico, y profesionales capacitados.	Falta de carreteras a los centros de producción.
Ubicación estratégica de la provincia a ejes viales importantes.	Deficiente servicios básicos en zonas de Bajo Huallaga.
Existencias de mesas de trabajo de temas concernientes al desarrollo económico, político, ambiental y social.	Incumplimiento de ordenanzas provinciales por negligencia de funcionarios y población.
La provincia posee la fuente de la Biodiversidad como recurso natural.	Delincuencia común y narcotráfico.
Diversificado establecimiento de la banca privada.	Carencia de políticas para contrarrestar la inseguridad ciudadana.

EJE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Cuenta con área considerable de bosque tropical.	Poblacion con bajo nivel cultural y desinformacion sobre temas ambientales y recursos naturales.
Población sensibilizada e identificada con el cuidado de los RR.NN	Sociedad Civil desinformada y desinteresada con los problemas ambientales
Interes por las autoridades entidades publicas y privadas por la meso, y micro ZEE y O.T en la Prov de San Martín	Uso indiscriminado de agroquimicos
Existen Organizaciones decididas a respetar y hacer respetar la ZEE y OT.	Uso irracional de recursos hídricos para la siembra de productos agrícolas
Dispositivos legales facilitan el desarrollo sostenible de medio ambiente	Insuficientes recursos económicos y humanos para implementación de planes y agenda ambiental
Actores locales y sociedad civil organizada, impulsando a trabajar en temas y políticas ambientales.	Degradacion de suelos por monocultivo
Incremento de áreas de protección local, comunal y privada.	No se cumple las Leyes Ambientales
Personal profesional calificado en todos los niveles de gobierno.	
La Z.E.E y O.T cuenta con financiamiento y proceso en marcha.	





EJE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DE CAPACIDADES

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Estructura institucional adecuada.	Paralización de procesos por cambio continuo de personal.
Personal idóneo para el desarrollo.	No se capta las obligaciones de los contribuyentes.
Se cuenta con logística apropiada.	Comunicación inadecuada entre parte política y la técnica.
Autoridades predisuestas al cambio.	Debil identificación de algunos funcionarios y trabajadores con la Institución.
Transparencia en la gestión.	Baja relación de la Municipalidad Provincial y las Municipalidades Distritales
Relaciones Horizontales.	

4.6.2. PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2011 – 2016

4.6.2.1. VISIÓN

La MPSM presenta una gestión moderna, participativa y transparente, que lidera el sector comercial, turístico e industrial de la región, con eficiente desarrollo territorial-urbano, segura, solidaria y ambientalmente sostenible, tanto en el espacio urbano y rural

4.6.2.2. MISIÓN

Somos una Institución, que brinda servicios públicos de calidad, promueve y fomenta el desarrollo económico y social de la provincia conjuntamente con las diferentes instituciones y organizaciones de la sociedad, fortaleciendo su identidad cultural y desarrollando su medio ambiente para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

4.6.2.3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Línea Estratégica N° 01: Mejoramiento de la Gobernabilidad e Institucionalidad Municipal.

La Municipalidad Provincial de San Martín desarrolla un modelo de gestión local moderna, que promueve la gobernabilidad, participación ciudadana, transparencia y la institucionalidad a través de la integración del gobierno local, con las demás instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil.

Línea Estratégica N° 02: Desarrollo Económico.

La promoción y fomento de la empresa privada y del empleo en la provincia a nivel urbano y rural.

Línea Estratégica N° 03: Desarrollo Social.

La Municipalidad Provincial de San Martín promueve el desarrollo humano e integral de sus vecinos: calidad de vida, promoción de la salud, educación de calidad, fomento de la cultura e identidad.





Línea Estratégica N° 04: Desarrollo Territorial – Urbano.

La Municipalidad Provincial de San Martín armoniza y ordena las actividades comerciales, industriales, culturales, de vivienda y de servicios, dentro de un desarrollo urbano integral.

Línea Estratégica N° 05: Desarrollo Ambiental.

La Municipalidad Provincial de San Martín es Consiente del valor de sus paisajes, culturas y gentes, apostamos cada vez más por un desarrollo productivo que combine el desarrollo económico con la preservación del patrimonio y el medioambiente.

Línea Estratégica N° 06: Desarrollo de la Seguridad y Solidaridad.

La Seguridad en la Provincia de San Martín es integral a partir de procesos de participación, solidaridad ciudadana e intervención directa del gobierno local.

4.6.3. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2011

4.6.3.1. VISIÓN

Ser una Municipalidad Moderna que brinde servicios eficientes con un gobierno participativo, solidario, transparente y concertador, que promueve el desarrollo sustentable para mejorar las condiciones de vida e impulsar el potencial turístico

4.6.3.2. MISIÓN

Somos una institución Líder que brinda servicios Públicos de calidad, promoviendo el desarrollo integral de la provincia, en armonía con el medio ambiente.



4.6.3.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y METAS A CORTO PLAZO

LINEA ESTRATÉGICA N° 01 : "GOBERNABILIDAD, DEMOCRACIA E INSTITUCIONALIDAD "

Objetivos Estratégicos (Mediano Plazo)	Objetivos Generales	Actividades y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Metas	Resp.
Fortalecer las instituciones de la provincia para la gestión integral del desarrollo con Gobernabilidad, democracia y participación	Promover la gobernabilidad y la participación ciudadana hacia una gestión integral de desarrollo provincial	Implementación Juntas Vecinales de Tarapoto, Morales y Banda de Shilcayo.	N° de Juntas vecinales imple	Informes, fotos	27 Juntas Vecinales implementadas	GSCyF
		Fortalecimiento y Capacitación a las Juntas Vecinales de Tarapoto, Morales y Banda de Shilcayo.	N° de personas capacitadas	Registro de participantes, informes, fotos, evaluaciones	80 % de Juntas vecinales reforzados.	GSCyF
		Capacitar a los brigadistas conformados por Universidades e Institutos.	N° de brigadistas capacitados	Registro de participantes, informes, fotos, evaluaciones	50% de Brigadistas capacitados.	GSCyF
		Charlas de orientación ciudadana a las Instituciones Educativas.	N° de Charlas de orientación	Informes, fotos	70 % de Instituciones Educativas. Orientados y capacitados en temas de Seguridad Ciudadana.	GSCyF
		Proceso del Presupuesto Participativos por Resultados-PpR. 2011	N° de Actas y Acuerdos, Registro de Participantes.	Documento del PP	04 Talleres del PPR 2011	GPP-OPE
		Promover la consolidación de una cultura de ciudadanía democrática y participativa en la población organizada	N° de Talleres	Registro de participantes, informes, fotos, evaluaciones	Organizar 2 talleres sobre desarrollo de capacidades ciudadanas y organizativas.	GSCyF
		Capacitación en liderazgo y gestión participativa	N° de Capacitaciones	Registro de participantes, informes, fotos, evaluaciones	5 Capacitaciones.	G.D.S U.P.C
		Realizar Audiencias sobre "Rendición de Cuentas" de Ejecución de Compromisos del Proc.PP.	N° de Audiencias publicas realizadas	Audiencias, informes,	2 Audiencias de "Rendición de Cuentas".	GPP
		Adquisición de un Servidor	N° Servidor	Factura de la Adquisición	La obtención de 01 Servidor	OIS
		Promover la gestión eficiente y eficaz de la Municipalidad	% de implementación de Sistema informatico	Informes	Implementar a un 90% el sistema informaticos a medida.	OIS
	% de avance y actualización de la portal web	Portal informativo de la web	Implementar a un 100% el portal Web Provincial difundiendo oportunamente la información y enlazándolo con los sistemas transaccionales del municipio.	Unid.de Tur. OIS		



LINEA ESTRATÉGICA N° 02 : "DESARROLLO ECONÓMICO - SOCIAL "

Objetivos Estratégicos (Mediano Plazo)	Objetivos Generales	Actividades y Acciones	Resp. GDS	Indicadores	Medios de Verificación	Meta
Promover el desarrollo humano integral, basado en valores, empleo, producción, comunicación, educación, cultura e identidad distrital	Elevar los niveles educativos del alumnado basado en valores e identidad cultural	Fortalecimiento mediante capacitaciones, reuniones de intercambio de experiencias, actividades, eventos. Promover eventos culturales con el fin de desarrollar valores a la ciudadanía Convenios con Instituciones públicas y privadas, Organizaciones ambientales e Instituciones Educativas, para la creación de Comités Ambientales.	Unid. Educ. Cult. Sub G.ECDyR Sub.G. GA y O.T	N° de eventos programados N° de eventos programados N° de Comités ambientales	Informes, fotos. Informes Convenios	80% de acciones realizadas a favor a la Educación y Cultura Realizar 01 Concurso de comidas y música regional, arte y pintura referente a lo ecológico Realizar 5 Convenio con instituciones públicas y privadas, Organizaciones ambientales e Instituciones Educativas. Informar y educar a un 30% de las organizaciones sociales sobre nuevos hábitos de vida saludable
	Promover la prevención y atención primaria de salud a la población y en especial a los sectores más vulnerables	Informar y educar a la población Sanmartinense sobre nuevos hábitos de vida saludable	Sub G.ECDyR	N° de Campañas	Informes, reportajes	800 Casos resueltos.
	Reducción de la violencia familiar y aumento de la paternidad responsable	Realizar Orientaciones Familiares (unión de cónyuges y paternidad responsable) y psicológico. Sensibilizar y capacitar a la comunidad en coordinación con las instituciones públicas y privadas sobre los "Derechos de los niños, adolesc. y mujer y lucha contra la violencia familiar y sexual".	Sub.G. PS P y D Unid. DEMUNA, MD y AM GDS Sub G.PSPYDD	N° de casos resueltos N° de Campañas	Informes Spots, Informe de Capacitaciones	03 Campañas.
	Desarrollar programas de Deportes y recreación para todas las edades	Promover la práctica de nuevas disciplinas en la actividad física recreativa	Unid. Dep. Recr. G.S	N° disciplinas	Informes, fotos	03 Practicas de disciplina recreativa fomentados
	Promover la formalización y desarrollo de MYPES Y PYMES Sostenibles	Realizar capacitaciones y asistencia técnica a la MYPE de los Distritos de la Provincia	GDEGAYT	N° de personas capacitadas	Registros de Asistencia a las capacitaciones, Informes de asistencia técnica	02 Capacitaciones y asistencia técnicas mejora en la MYPES de la Provincia
		Realizar Alianzas estratégicas con la SUNAT, SATT, para realización de cursos de formalización y normatividad de las MYPES	Unid. Prom. MYPE y E. GDEGAYT	N° de Alianzas estratégicas	Documento de Alianzas y compromisos, Registro de participantes a los cursos	Formalizar en un 10% /año a las diferentes comercios informales
		Elaborar un Proyecto productivo de crianza y reproducción de Cuy en los sectores poblacionales de bajos recurso Económico.	Unid. Prom. MYPE y E. GDEGAYT	N° de Proyectos	Proyecto ejecutado	01 Proyecto productivo de crianza y reproducción de Cuy.
		Realizar gestiones empresariales para PYMES para los sectores productivos	Unid. Prom. MYPE y E. GDEGAYT	N° de personas capacitadas	Registros de Asistencia, Informes de curso, fotos	04 Cursos.
	Promover el desarrollo de capacidades y oportunidades de empleo a la población San Martinese.	Promocionar campañas sobre bondades y ventajas de productos regionales	Unid. Prom. MYPE y E. GDEGAYT	N° de Informes de campañas	Informes, fotos, spot, prensa.	12 Campañas



LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 03 : "DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE "

Objetivos Estratégicos (Mediano Plazo)	Objetivos Generales	Actividades y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Metas	Resp.
Promover el desarrollo armónico de la ciudad y su entorno ambiental, con estándares adecuados de vitalidad, servicios urbanos y equipamiento	Mejorar y mantener la ciudad limpia y Saludable	Actualizar el Plan Integral de Gestión Residuos Sólidos- PIGARS	La realización de un Plan Integral de Residuos Sólidos	Informes de reuniones de los grupos de trabajo	01 PIGARS Actualizado para lograr un manejo adecuado de los RR, SS	Sub G. GAYOT
		Desarrollar Campañas de Sensibilización y concientización " Ciudad Limpia y Saludable".	N° de Informes de campañas	Informes, fotos, spot, prensa.	04 Campañas de Sensibilización y concientización Ciudad Limpia y Saludable".	Sub G. GAYOT
		Elaborar un nuevo Plan de rutas de recojo de residuos sólidos del distrito de Tarapoto.	N° de Plan de Rutas	Informe del Plan de Rutas	Difusión del Plan de rutas y mantener en un 80% limpias las calles, parques y jardines	Sub G. GAYOT Unidad de Saneam. Amb Sub G. GAYOT
		Realizar Campañas de Recojo de Inservibles.	N° de Campañas	Informes, fotos, spot, prensa.	02 Campañas de Recojo de Inservible	Unidad de Saneam. Amb Sub G. GAYOT
		Realizar Campañas de Limpieza de zonas críticas de acumulación de basura	N° de Campañas	Informes, fotos	02 Campañas de Limpieza de zonas críticas de acumulación de basura	Unidad de Saneam. Amb Sub G. GAYOT
		Realizar Campaña de Limpieza y Fumigación en los mercados Municipales	N° de Campañas	Informes, fotos	04 Campañas de Limpieza y Fumigación	Sub G. GAYOT Unidad de Saneam. Amb
		Realizar campañas de Arborización Urbana y Ornamentación.	Documento de difusión y número de campañas informativas	Documentos de difusión	12 Campañas de arborización urbana y ornamentación	Sub G. GAYOT
		Implementar el PIP desarrollo de Capacidades de	N° de Informes	Informes de trabajo	12 Informes de capacidades de la ZEE-OT	Sub G. GAYOT- Unid. O. T y Manejo de los RR. NN
		Realizar Operativos por Ruidos Molestos y contaminación ambiental.	N° de Campañas	Informes de operativos	04 Campañas de Ruidos molestos	SubGAYOT Sub. GPT UTYSV
		Realizar señalizaciones de vías	N° de señalizaciones	N° de Informes, fotos	300 Señales de tránsito entre señales horizontales, verticales, preventivas, reguladoras, informativas.	Sub Ger. de Prom. Transp. Urb. T y S.V
Promover un programa integral de vitalidad: pistas y veredas, iluminación y organización del tránsito vehicular		Realizar Campañas de charla de Educación e información de seguridad vial en (semana de la educación vial - mes Octubre)	N° de Campañas	N° de Informes, fotos	01 Campaña de información de seguridad vial	Sub Ger. de Prom. Transp. Urb. T y S.V
		Rehabilitar y mantener el pistas y veredas de la ciudad de Tarapoto	N° de calles rehabilitadas	Informes de trabajo, fotos.	Rehabilitar y mantener el 25% anual según el proyecto integral de pistas y veredas	G. I. y P. U SUB G. Y E. O



LINEA ESTRATÉGICA N° 04 : "SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD "

Objetivos Estratégicos (Mediano Plazo)	Objetivos Generales	Actividades y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Metas	Resp.
Fomentar la seguridad integral de la población, integral de la población, articulando acciones solidarias de prevención, formación y control para erradicar todo tipo de violencia urbana en el distrito.	Erradicar el pandillaje, delincuencia y drogadicción, así como disminuir la percepción de inseguridad de la población	Capacitación para la prevención del consumo de drogas en las Instituciones Educativas	N° de Capacitaciones	Informes, fotos, registro de participantes	6 Capacitaciones.	G.S U.E.yC
	Fomentar la cultura de prevención del delito, formas de protección y capacidad de respuesta colectiva.	Desarrollar un programa de capacitación sobre seguridad ciudadana dirigida a actores claves y toda la población en general.	N° de programas	Informes, fotos, registro de participantes	Realizar 1 taller mensual	GSCyF
		Normar, controlar y fiscalizar el funcionamiento seguro de locales públicos en el distrito	N° de fiscalizaciones	Informes, fotos	Operativos diarios de Fiscalización, conjuntamente con la Policía Nacional, Policía Municipal y Serenazgo	GSCyF
		Fortalecer las acciones del Comité de Seguridad Ciudadana y Comité de Defensa Civil.	N° de Acciones	Informes, evaluaciones de fortalecimiento del comité	Promover acciones permanentes de seguridad	GSCyF



LINEA ESTRATÉGICA Nº 05 : "DESARROLLO DEL TURISMO Y MEDIO AMBIENTE "

Objetivos Estratégicos (Mediano Plazo)	Objetivos Generales	Actividades y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Metas	Resp.	
Desarrollar un turismo de calidad y sostenible, apoyado en los importantes activos culturales y naturales en comunión con la preservación y cuidado del medio ambiente a través de vías transitables	Conservación y Preservación del medio ambiente	Realizar cursos de capacitación para implantar el concepto de Calidad en el sector turismo	N° de personas Capacitadas	Registros de Asistencia a las capacitaciones	50% de personas capacitadas en conceptos de calidad en el sector turismo	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Aplicar un modelo del entorno urbano que favorezca el desarrollo del sector turismo.	N° de Proyectos	Proyecto elaborado	01 Proyecto elaborado que favorezca el desarrollo del sector turismo.	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Realizar Campañas de limpieza, sensibilización y cultura turística	N° de Informes de campañas	Informes, fotos	03 Campañas de limpieza, sensibilización y cultura turística	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Elaborar un Proyecto de Ecoturismo	N° de Proyectos	Proyecto elaborado	01 Proyecto elaborado sobre el Ecoturismo.	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Elaborar un Proyecto de Turismo Rural	N° de Proyectos	Proyecto elaborado	01 Proyecto elaborado de Turismo rural.	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Elaborar un Perfil de proyecto señalización turística vial.	N° de Proyectos	Proyecto elaborado	01 Proyecto elaborado de señalización turística vial.	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Realizar el Inventario de Artesanos y Líneas Artesanales	N° de Inventarios	Registro de inventarios	04 Inventarios de artesanos y líneas artesanales.	GDEGAYT-Unidad de Turismo	
		Fomentar a la investigación científica y tecnológica del medio ambiente	Implementar el Plan Verde para defender el medio ambiente. "Tarapoto metropolitano te queremos verde"	Informe de reuniones de trabajo e informes internos.	Plan Elaborado	01 Plan Implementado.	Sub G.GAYOT
			Promocionar los Instrumentos de Conservación, creación de Areas de conservación Municipal privada, Comunal, etc.	N° de Informes	Informes de reuniones de los grupos de trabajo	12 Informes de Instrumentos de conservación	Sub G.GAYOT
		Desarrollar un turismo de calidad y sostenible, apoyado en los importantes activos culturales y naturales en comunión con la preservación y cuidado del medio ambiente a través de vías transitables	Desarrollar Programas y actividades ecológicas con las Instituciones, organizaciones.	Realizar trabajos tecnológicos apropiados para el control y conservación del medio ambiente.	N° de Concursos	Informe de Concursos	01 Concurso de las tecnologías ecológicamente adecuadas e innovadoras al cuidado y protección del medio ambiente.
Implementar un programa de Difusión Radial y Televisiva fomentando una Cultura de reciclaje a la ciudadanía San Martinense.	N° de programas radiales (prensa, radio TV)			Documentos de difusión	04 Programas radiales implementados para difundir una Cultura de reciclaje.	Sub G.GAYOT	
Realizar Convenios con Instituciones publicas y privadas, Organizaciones ambientales e Instituciones Educativas, sobre la creación de comités o brigadas ambientales.	N° de Convenios firmados			El registro de Convenios	02 convenio con la UGEL, Club de leones y 6 Instituciones educativas, sobre la creación de comités o brigadas ambientales.	Sub G.GAYOT	
Realizar Asistencia técnica para la organización de un sistema de recolección selectiva de residuos sólidos basado en la operación de micro y pequeñas empresas de residuos sólidos.	N° de Asistencias Técnicas			Informes de Asistencias, fotos.	02 Asistencias Técnicas	Sub G.GAYOT Unidad de Saneam. Amb	
Implementar la Agenda Ambiental Local de la Provincia de San Martín	Elaborar e implementar la Agenda Ambiental 2008-2011	Se ha conformado el Equipo Técnico, N° personas que asistieron al Taller	Actas de Reuniones, Registros de Asistencia a los Talleres, inclusión en la web.	Agenda Actualizada, implementada, publicada y difundida.	Sub G.GAYOT		





4.7. ALCANCES

El Plan Local de Desarrollo de Capacidades de la Provincia de San Martín, cobertura a todas las unidades orgánicas del Municipalidad Provincial de San Martín. El PLDC como instrumento orientador del desarrollo distrital comprende los años 2011 al 2015.

5. OBJETIVO GENERAL

- 5.1. Mejorar la Gestión Pública con un enfoque basado en resultados, eficiencia, eficacia y transparencia, fortaleciendo las competencias laborales en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 6.1. Fortalecer las competencias en gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel local en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- 6.2. Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores.
- 6.3. Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.
- 6.4. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- 6.5. Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.





7. ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS CON EL PLDC Y EL PNDC.

Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades						
	Fortalecer o desarrollar un conjunto de competencias de gestión deseables de las autoridades y funcionarios públicos a nivel regional y local en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.	Fortalecer el vínculo entre la oferta y la demanda de formación en Gestión Pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.	Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PNDC.	Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.	Promover una gestión pública orientada a la rendición de cuentas a fin de lograr una gestión transparente.
Objetivos del Plan Local de Desarrollo de Capacidades de la Municipalidad Provincial de San Martín	Fortalecer las competencias en gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel local en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín	SI	SI			SI
	Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores		SI			
	Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones			SI		
	Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín				SI	
	Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos					SI



8. PERFIL DE COMPETENCIAS

El modelo busca que las personas cumplan con una conducta específica para lograr metas y objetivos específicos, alineados a estrategias institucionales. Las competencias son el elemento operativo que vincula la capacidad personal y de equipos para agregar valor, con los procesos de trabajo. El perfil de competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. Hay tres tipos de competencias según la ley de bases de la descentralización, artículo N° 13: · Las competencias exclusivas, cuyo ejercicio corresponde "de manera exclusiva y excluyente a cada nivel de gobierno conforme a la Constitución y la ley". · Las competencias compartidas, en las que "intervienen dos o más niveles de gobierno, que comparten fases sucesivas de los procesos implicados". · Las competencias delegables, que son aquellas donde "un nivel de gobierno delega a otro de distinto nivel, de mutuo acuerdo y conforme al procedimiento establecido en la ley. En este caso "la entidad que delega mantiene la titularidad de la competencia, y la entidad que la recibe ejerce la misma durante el período de la delegación". El Plan Local de Desarrollo de capacidades es una herramienta de gestión, que sirve para desarrollar las competencias de Funcionarios y servidores públicos.

Las competencias comprenden: Conocimientos, habilidades y actitudes, los ejes estratégicos del modelo de competencias son:

- 1- Promoción y Difusión de los logros locales.
- 2- Generación y fortalecimiento de espacios de intercambio.
- 3- Uso de Tecnologías de Información y Comunicación
- 4- Identificación permanente de las necesidades de información.
- 5- Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades.
- 6- Seguimiento de las actividades de mejora de capacidades.
- 7- Gestión de la información y del conocimiento.

A su vez estos 7 ejes estratégicos se implementan a través de 5 componentes. Los componentes son las formas de cómo implementar, pueden considerarse como pequeñas recetas al implementar los ejes estratégicos y lograr los objetivos. Los 5 componentes son: Plataforma Virtual, Capacitación, Acompañamiento y Asesoría Técnica, Intercambio de Experiencias el Ranking de instancias Sub Nacionales



La implementación del Plan Local de Desarrollo de Capacidades permite el alineamiento entre la estrategia, competencias y finalmente los resultados. Esto subyace en el presupuesto que la gestión está orientada a las competencias. El modelo de competencias involucra no solamente el diseño de las mismas en los puestos de trabajo y la selección de personal idóneo a la consecución de las mismas, sino que finalmente son los resultados los que permiten justificar la existencia del modelo.

Los profesionales adecuados para la gestión para el cambio de desarrollan a través del puesto, persona y desempeño integra el modelo de gestión por competencias. Es a partir de estos resultados que mejoramos el servicio y la mejora de la eficiencia organizativa. El éxito del Modelo de Gestión por Competencias es que se puede predecir con menos riesgo el desempeño futuro de un candidato basado en sus competencias para la obtención de resultados. El puesto: Es la unidad básica del modelo organizacional, diseñados para alcanzar metas y objetivos, en base al cumplimiento de responsabilidades, funciones y procesos que le fueron asignados, basado en perfiles y competencias requeridas. El Desempeño: Es el resultado que se obtiene a través de la utilización de recursos para lograr una meta o alcance y que se expresa a través de indicadores. El Modelo de competencias: Es el modelo que busca que las personas cumplan con una conducta específica para lograr metas y objetivos específicos, alineados a estrategias institucionales.





El ciclo del modelo de gestión por competencias, se inicia desde la Determinación de Perfiles de Competencia de los puestos que configuran una carrera profesional, para después proseguir las fases de Evaluación de Desempeño; la Política Redistributiva que es la compensación por los resultados obtenidos y que fueron medidos en la fase previa; se tiene la fase Formación y Desarrollo, implantando programas de desarrollo para mejorar la adecuación del perfil competencial de los profesionales de cada puesto; en la fase de Niveles de Responsabilidad, se comunica a los individuos cuál es el desempeño óptimo en su puesto de trabajo.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE DESARROLLO DE CAPACIDADES

El diagnóstico de la Municipalidad Provincial de San Martín, se realizó mediante la recolección, procesamiento y análisis de información en tres etapas de investigación. En una primera parte se desarrolló una investigación de gabinete, orientada a recoger información de tipo secundario sobre la situación actual de la Municipalidad y el equipo que se encuentra dentro del ámbito de intervención del presente proyecto, identificar indicadores de gestión que muestren los actuales niveles de conocimiento, productividad, capacitación en el personal; las actividades de capacitación y los resultados obtenidos. Esta etapa se realizó mediante la aplicación de cuatro instrumentos desarrollados con la aprobación de la entidad contratante:

1. **Instrumento A:** Cantidad de trabajadores por área o unidad orgánica.
2. **Instrumento B:** Características de las funciones por puesto, utilización del tiempo, y nivel de cumplimiento de objetivos.
3. **Instrumento C:** Percepción de las competencias, por puesto, del personal de cada área o unidad orgánica.
4. **Instrumento D:** Detalle de la oferta de servicios de desarrollo de capacidades dados por las organizaciones o instituciones.

Los gerentes o jefes principales de cada área o unidad orgánica de la Municipalidad Provincial de San Martín fueron los encargados de brindar la información necesaria para cubrir cada uno de los elementos evaluados de cada instrumento. En un segundo momento, se llevó a cabo una investigación cualitativa, a través de entrevistas en profundidad dirigida a recoger información de los gerentes de la Municipalidad. Como se sabe, el enfoque cualitativo de carácter exploratorio busca realizar una investigación preliminar sobre la situación, tratando de identificar los problemas, oportunidades o incluso definir hipótesis que deberán ser confirmadas a través de una investigación de tipo cuantitativa concluyente. Este tipo de investigación es bastante útil para establecer líneas de acción para las entidades involucradas.

Los objetivos específicos para esta investigación giran en torno a la exploración del contexto actual en el que se desarrolla la presente intervención, incidiendo en la problemática, la evaluación de la



situación actual de los recursos humanos que será objeto de las actividades de capacitación y asesoría; y la evaluación de principales necesidades y demandas relacionadas a capacitación y desarrollo de capacidades. Esta fase se dirigió a analizar la opinión de los principales gerentes o jefes de área de la Municipalidad Provincial de San Martín, a partir de entrevistas en profundidad, técnica que permite realizar una evaluación exhaustiva de las percepciones y opiniones de los entrevistados sobre los temas a investigar. Estas entrevistas fueron realizadas por personal especializado en la aplicación de esta técnica y capacitado en la temática de la investigación. Las mismas se desarrollaron en base a una guía de discusión elaborada previamente. En la medida que fue autorizado por el entrevistado. Los criterios utilizados para su selección se basaron en la importancia de la unidad que dirigían y el nivel de experiencia con el que cuentan en la especialidad y en el sector público. Finalmente, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, a través de encuestas personales aplicada a una muestra de profesionales que laboran en las distintas áreas o unidades, con el objetivo de identificar la situación actual del personal de la municipalidad, las principales necesidades en relación al desarrollo de sus labores y sus principales demandas referidas al desarrollo de capacidades y competencias. El recojo de información se realizó a través de un instrumento estructurado y estandarizado que pudiera ser auto administrado (es decir, sin la necesidad de asistencia de un encuestador) por los informantes. Fue aplicado a los profesionales de las unidades de la municipalidad que accedieron a participar en la encuesta. Para asegurar un adecuado nivel de respuesta de la encuesta, se comunicó los objetivos finales de la investigación, la confidencialidad que se guardaría con la información y se tramitó una invitación a participar a todos los funcionarios a través de la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín.

INSTITUCIONALIDAD

INSTITUCIONES PÚBLICAS

- Gobiernos Locales Distritales
- Organismos Públicos del Gobierno Central
- Organismos Públicos Autónomos

SOCIEDAD CIVIL

- Gremios o Colegios de profesionales.
- Cámaras de Comercio, Turismo, Industria y Construcción
- Junta de usuarios de riego
- Sindicatos de trabajadores
- Organismos no gubernamentales de desarrollo
- Mesas de concertación de lucha contra la pobreza
- Universidades Públicas y Privadas
- Organizaciones religiosas
- Empresas e Instituciones comerciales, productivas, financieras y de servicios





9.1. De la determinación de las competencias educativas deseables

Las principales limitaciones se resumen en deficiencias en los sistemas de información, debilidades organizativas y administrativas, superposición de funciones y competencias, deficientes sistemas de coordinación y concertación entre los actores claves, insuficiente recursos financieros. Además de una falta de fomento a la investigación y desarrollo, escasa coordinación entre las diversas unidades orgánicas y un deficiente sistema de capacitación a nivel institucional. A nivel individual las limitaciones identificadas son: Escasa capacitación, limitados centros de capacitación a nivel regional, insuficiente capacidad instalada de recursos humanos, dificultad de acceso a la información, escasa difusión de los trabajos y actividades de capacitación.

De otro lado se nota una predisposición de lograr consolidar su organización y adquirir instrumentos administrativos indispensables para alcanzar los objetivos y afrontar las responsabilidades de su gestión, como también buscar un trabajo concertado. Sin embargo los profesionales reconocen la necesidad de una capacitación técnica constante, de acuerdo a sus competencias a fin de implementar y dar continuidad a los procesos y programas orientados al cumplimiento de los planes regionales

9.2. De la identificación de brechas existentes

Los puestos de trabajo determinan la relación entre la entidad y la persona que ocupa el puesto de trabajo, en esa medida, su función se ve determinada de antemano por los documentos de gestión respectivos (ROF, MOF, etc.). Se ha podido observar que, se desarrollan funciones que no están especificadas en los reglamentos y manuales. El puesto de trabajo determina en gran medida el rol que las personas juegan al interior de la entidad. Esto hace que se espere un determinado comportamiento en un individuo por el simple hecho de ocupar un determinado puesto de trabajo, particularmente desarrollar sus necesidades hacia el futuro, el sustento de trabajo, la carrera administrativa y otras oportunidades que generan expectativas; a nivel del gobierno local ésta situación se percibe a través de cambios constantes de personal. En la mayoría de los casos los puestos de trabajo son cubiertos con contratos de locación de servicios. No aspiran a obtener recompensas, beneficios o incentivos más que su remuneración, la cual hace perder la identificación con la institución. De otro lado, las funciones programadas por los documentos de gestión, no se desarrollan a plenitud, en unos casos por escasez de personal, presupuesto o falta de planes; o existiendo planes los mismos no se operativizan. Se ha podido evidenciar un alto nivel profesional en cada una de las unidades orgánicas, sin embargo, el nivel remunerativo no va acorde con el nivel profesional y los niveles de responsabilidad no pueden ser asumidos a plenitud por el tipo de contrato propuesto. Resalta el hecho que algunos no saben de la existencia de los manuales y reglamentos internos, no se ha desarrollado procesos de inducción. Se trabaja por el flujo de labores administrativas diarias, sin saber que obedecen a objetivos más generales. El modelo de organización y gestión actual se caracteriza por ser jerárquica y funcional. No se trabaja por gestión de procesos ni por resultados. Al interior de la organización no existen indicadores que permitan medir los resultados y evaluar el desempeño de los servidores y funcionarios





10. CIERRE DE BRECHAS:

10.1. Análisis de la Oferta.

La Provincia de San Martín, cuenta con una variada diversidad de instituciones dedicadas a la formación y capacitación bajo lógicas y enfoques metodológicos diversos (Universidades, Institutos Superiores, Centros Básicos de Formación Laboral), estas se encuentran ubicadas entre los Distritos de Tarapoto, Morales y Banda de Shilcayo, generando una gran oportunidad en el desarrollo de capacidades, sin embargo, aún faltan escuelas de Gestión Pública que promuevan los procesos formativos a autoridades y funcionarios de los órganos de gobierno.

10.2. Líneas Estratégicas.

El desarrollo del plan se dará en un conjunto de ejes estratégicos y componentes. Se espera que la implementación adecuada de estos ejes lleve al logro de los objetivos específicos y estos a su vez al cambio central esperado, el cual se expresa a través del objetivo general.

Los ejes estratégicos del modelo de competencias son:

- 1- Promoción y Difusión de los logros locales.
- 2- Generación y fortalecimiento de espacios de intercambio.
- 3- Uso de Tecnologías de Información y Comunicación
- 4- Identificación permanente de las necesidades de información.
- 5- Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades.
- 6- Seguimiento de las actividades de mejora de capacidades.
- 7- Gestión de la información y del conocimiento.

A su vez estos 7 ejes estratégicos se implementan a través de 5 componentes. Los componentes son las formas de cómo implementar, pueden considerarse como pequeñas recetas al implementar los ejes estratégicos y lograr los objetivos. Los 5 componentes son: Plataforma Virtual, Capacitación, Acompañamiento y Asesoría Técnica, Intercambio de Experiencias y el Ranking de instancias Sub Nacionales





EJES ESTRATEGICOS		COMPONENTES
Orientadas al cambio	Identificación permanente de las necesidades de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plataforma Integral Virtual 2. Capacitación (Presencial y Distancia) 3. Acompañamiento y Asesoría Técnica 4. Intercambio de Experiencias 5. Ranking de instancias Sub Nacionales
	Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades	
	Seguimiento de las actividades de mejora de capacidades	
	Gestión de la información y del conocimiento	
Orientadas a generar condiciones para el cambio	Promoción y Difusión de los logros locales	
	Generación y fortalecimiento de espacios de intercambio	
	Uso de Tecnologías de Información y Comunicación	

10.3. Programas de Capacitación.

La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario. La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal. Entre los tipos de capacitación podemos distinguir los diplomados, maestrías, cursos, talleres, entre otros. A través de estos se buscará brindar a los funcionarios la oportunidad de incrementar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y mejorar sus actitudes, permitiéndoles disminuir la brecha existente con respecto al perfil que deben de asumir para desempeñar sus roles y funciones.





10.3.1. Principios

Constituyen principios de la capacitación los siguientes:

- a) Las disposiciones que regulan la capacitación para el sector público están orientadas a que las entidades públicas alcancen sus objetivos institucionales y mejoren la calidad de los servicios públicos brindados a la sociedad.
- b) La capacitación del sector público atiende a las necesidades provenientes del proceso de modernización y descentralización del Estado, así como las necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas al servicio del Estado.
- c) La capacitación del sector público se rige por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad de los trabajadores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.
- d) La capacitación en el sector público se rige por los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado competitivo y de calidad de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.

10.3.2. Órgano Rector de la capacitación para el Sector Público

Corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

10.3.3. Capacitación de post grado (Maestrías y Doctorados)

La capacitación de post grado está destinada a proporcionar al personal, al servicio del Estado, a nivel nacional, preparación en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica; atendiendo a la naturaleza del trabajo que desempeñan y su formación profesional.

10.3.4. Diplomados, según áreas temáticas

- Gestión Pública
- Asistencia Gerencial
- Fedatario Municipal
- Gerencia Social
- Planeamiento Estratégico
- Formulación y Evaluación de Proyectos
- Manejo y Resolución de Conflictos
- Gestión del Medio Ambiente y Evaluación del Impacto Ambiental
- Gestión Integral de Residuos Sólidos.





- Gestión Integral de Tratamiento de Aguas Residuales.
- Ingeniería urbana.
- Administración de Servidores Linux y Windows.
- Tecnologías de la Información.
- Auditoría Informática.
- Contrataciones y Adquisiciones Estatales
- Competitividad y Gobernabilidad
- Control de Calidad de Alimentos
- Derecho Administrativo Público
- Gestión Financiera Pública
- Seguridad Ciudadana
- Gestión de Riesgos
- Catastro Urbano
- Monitoreo, Evaluación y Supervisión

10.4. Programas de Asistencia Técnica.

Se entiende el acompañamiento y asistencia técnica como una modalidad de formación que tiene como finalidad brindar un soporte a los temas desarrollados en los procesos de capacitación de funcionarios o personal técnico de las Instituciones Públicas, permitiendo su aplicación pertinente a la realidad cotidiana de su gestión. Se espera con ello asegurar que los participantes en los procesos de formación mejoren efectivamente en el desempeño de sus roles en sus respectivas instituciones. Para el desarrollo de este componente es indispensable contar con los servicios de profesionales y técnicos locales (socios locales) que brinden apoyo, asistencia y acompañamiento en la práctica cotidiana a los funcionarios o personal técnico de los gobiernos regionales y locales. Estos profesionales o entidades deberán ser debidamente certificados y registrados en una base de datos según cada especialidad. Cada ente rector deberá manejar una base de datos con entidades y profesionales aptos para brindar asistencia técnica, elaborada con la participación de los gobiernos regionales y locales.

- SNIP
- Ley de Contratación y Adquisiciones.
- SIAF
- Especialización en Diseño AutoCAD 3D
- SEACE
- Sistema de Información Geográfico Agrario
- Diseño de Indicadores de Gestión Socio Económicos
- Legislación Laboral
- Atención al Cliente
- Manejo y Resolución de Conflictos
- Gestión por Competencias





10.5. Intercambio de Experiencias.

Este componente plantea generar procesos a través de los cuales se pueda intercambiar experiencias exitosas y hacer públicas las buenas prácticas en la gestión de los gobiernos locales, haciendo posible compartir conocimientos y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios. A través de acciones como la realización de encuentros, talleres y pasantías o la publicación y difusión de experiencias exitosas, se brindan las bases para compartir los saberes generados en la propia práctica de la gestión pública.

- Gestión Pública
- SNIP
- Ley de Contratación y Adquisiciones.
- Planeamiento Estratégico
- Gestión de Riesgos
- Gestión Financiera
- Manejo y Resolución de Conflictos
- Gestión por Competencias

10.6. Plataforma Virtual.

A partir de este componente se plantea el diseño, implementación y gestión de un portal web (plataforma) que integre y vincule una serie de servicios, productos e información actualizada (nacional e internacional) orientada al desarrollo de las capacidades de gestión pública los funcionarios regionales y locales. Esto permitirá

- i) Que los usuarios encuentren (vía internet y en un solo ambiente las 24 horas del día) una diversidad de opciones y/o propuestas (servicios y/o productos de capacitación, asesoría, materiales descargables, foros de discusión, etc.) que puedan satisfacer sus necesidades con respecto al desarrollo de sus competencias para la Gestión Pública; y a la vez
- ii) Organizar y coordinar la oferta de este tipo de servicios y productos, evitando la duplicidad de los mismos desde las entidades ofertantes.

Entre algunos de los servicios concretos que esta plataforma brindará están:

- Registro de expertos en gestión pública: se contará con una base de datos de especialistas y/o profesionales, de fácil acceso para los usuarios de la plataforma.
- Panel de ofertas y necesidades de capacitación: las entidades públicas o privadas podrán ofrecer servicios o productos de capacitación y los usuarios podrán señalar sus necesidades. De esta forma conoceremos tanto la oferta como la demanda en tiempo real.
- Base de datos de usuarios de la plataforma: A diferencia de otros casos en que se registra los cargos que los usuarios desempeñan en la Gestión Pública (lo que afecta la base de datos debido



a su movilidad y rotación) la plataforma propuesta registraría a sus usuarios independientemente del cargo que ocupen. Así, a pesar de los cambios que implican los periodos de gobierno (en los cargos, jurisdicción, etc.,) se podrá hacer un seguimiento y tener un record profesional de los funcionarios públicos participantes en los procesos de formación.

- Materiales para el intercambio de experiencias: A través de la plataforma, las entidades Socias Locales como los usuarios podrán compartir diversos documentos vinculados a su experiencia en Gestión Pública, como por ejemplo, publicaciones, sistematizaciones, manuales, guías, herramientas de gestión, resúmenes de experiencias, líneas de base, diagnósticos, estudios socioeconómicos, etc., tanto nacionales como internacionales.
 - Computación Avanzada
 - Derecho Administrativo y Proceso
 - Diseño de Indicadores de Gestión Socio Económicos
 - Gestión de Proyectos
 - Gestión por Competencias

11. SOSTENIBILIDAD DEL PLDC

11.1. Institucional.

- a) Aprobar la Ordenanza Municipal que aprueba el Plan Local de Desarrollo de Capacidades 2011 – 2015.
- b) Promover la Política Pública Local de Desarrollo de Capacidades.
- c) Fortalecer en las autoridades una nueva cultura política responsable basada en la concertación y el respecto a los compromisos, en la transparencia y la incorporación de la ética en la Gestión Pública, así como el compromiso de transferir información y conocimiento a los líderes que puedan posteriormente, promoviendo de manera permanente nuevos liderazgos

11.2. Técnico.

Desarrollar capacidades alrededor de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín en los componentes (capacitación, plataforma virtual, intercambio de experiencias, pasantías, diplomados, maestrías, etc.) propuestos por la Presidencia del Consejo de Ministros. La manera más efectiva es a través del acompañamiento y la asistencia técnica.

- Desarrollar el modelo de gestión al interior de la Municipalidad Provincial de San Martín para poder administrar y ejecutar el Plan Local de Desarrollo de Capacidades 2011 – 2015.

11.3. Operativo.

Plan de Implementación del PLDC

- a) Conformación de equipo de trabajo
- b) Funciones, determinar el nombre, los integrantes:
 - Conocer los productos finales propuestos por el Equipo.





- Establecer y dar lineamientos estratégicos para que se cumpla con los procesos establecidos dentro del plan de trabajo.
 - Velar por la adecuada gestión del proyecto de acuerdo a la calidad técnica y modalidad de implementación acordados.
 - Evaluar semestralmente el avance de la ejecución de las actividades del Proyecto y tomar las decisiones pertinentes de manera conjunta.
 - Analizar y dar trámite a la reorientación de algún proceso establecido en el Plan de Trabajo en caso de ser necesario.
- c) Constitución. Se refiere a la ejecución que hará el equipo de trabajo que se encargarán de implementar las propuestas para cada uno de los procesos establecidos en el Plan de Trabajo.
- En principio el equipo de implementación estará integrado por los especialistas responsables del proceso.
 - En algunos casos, cuando los procesos lo requieran completar, se integrará un equipo ampliado.
 - Funciones:
 - d) Elaboración de la estructura y formatos predefinidos.
 - e) Evaluación de propuestas técnicas.
 - f) Supervisión y seguimiento de los avances en la ejecución de las actividades.
 - g) Preparar informes de avance
 - h) Garantizar que los productos cumplan con las condiciones establecidas.
 - i) Remitir los informes

11.4. Financiero.

- Compromiso presupuestal.
 - Mayores Ingresos Propios
 - Programa de Modernización Municipal
- Alianzas estratégicas con organismos institucionales.
 - Universidad Nacional de San Martín
 - Universidad César Vallejo
 - Universidad Alas Peruanas
 - Prodescentralización.
 - Presidencia de Consejo de Ministros
 - Secretaría de Descentralización
 - Secretaría de Gestión Pública
 - Ministerio de Economía y Finanzas
 - Gobierno Regional de San Martín y sus diferentes Direcciones Regionales.

Estas y otras Instituciones serán las que contribuirán con el Plan Local de Desarrollo de Capacidades de la Municipalidad Provincial de San Martín 2011 – 2015.





12. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLDC

OBEJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES	METAS
Fortalecer las competencias en gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel local en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín	Diseñar perfiles por competencias de funcionarios	Porcentaje de Perfiles de funcionarios	Al 2015 el 80% de perfiles
	Diseñar perfiles por competencias de servidores	Porcentaje de Perfiles de servidores	Al 2015 el 78% de perfiles
	Desarrollar actividades que busquen aminorar las brechas de competencias existentes	Porcentaje de funcionarios de la Municipalidad que obtienen un nivel de desempeño esperado en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones	Al 2015 el 80% de funcionarios obtienen un nivel de desempeño esperado
Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores	Confeccionar listado de proveedores de desarrollo de capacidades	Porcentaje de las entidades ofertantes de servicios de capacitación y asistencia técnica en gestión pública.	Al 2015 el 92% de entidades ofertantes identificados
Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones	Implementación del Programa de Formación en Gestión del Conocimiento para los funcionarios de la Municipalidad.	Porcentaje de Funcionarios de la Municipalidad que participan en el Programa en Gestión del Conocimiento.	Al 2015 el 65% de los Funcionarios participan en el Programa de Formación en Gestión del Conocimiento
Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín	Desarrollar sistema de red Provincial.	Porcentaje de Sistema de Red alcanzado	Al 2015 el 60% sistema de red desarrollado
Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos	Contar con sistemas de trabajo en grupo	Software de trabajo en grupo	Al 2015 se ha implementado software
	Elaborar sistemas de gestión documental	Software de gestión documental	Al 2015 se ha implementado software
	Implementar Centro de Información y Gestión del Conocimiento implementado	Software de sistemas de conocimiento	Al 2015 se ha implementado software

13. PROGRAMACIÓN MULTIANUAL Y FINANCIAMIENTO DEL PLDC

COMPONENTES	METAS (CANTIDAD DE PERSONAS)				
	2011	2012	2013	2014	2015
Capacitación	0	200	200	200	200
Acompañamiento y Asistencia Técnica	0	120	120	120	120
Intercambio de Experiencias	0	20	45	45	45
Plataforma Integral Virtual	0	0	280	280	280
Ranking de Instancias Subnacionales	0	0	0	0	0
TOTAL	0	340	645	645	645

FINANCIAMIENTO (Sujeto a revisión)

COMPONENTES	PRESUPUESTO				
	2011	2012	2013	2014	2015
Capacitación	0	15000.00	20000.00	23000.00	25000.00
Acompañamiento y Asistencia Técnica	0	5000.00	5000.00	7000.00	10000.00
Intercambio de Experiencias	0	10000.00	10000.00	15000.00	20000.00
TOTAL	0	30000.00	35000.00	45000.00	55000.00

14. MARCO LÓGICO

Objetivo General: Mejorar la Gestión Pública con un enfoque basado en resultados, eficiencia, eficacia y transparencia, fortaleciendo las competencias laborales en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín.			
JERARQUIA DE OBJETIVOS	METAS	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Fortalecer las competencias en gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel local en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín	Porcentaje de funcionarios y servidores municipales, que obtiene un nivel de desempeño esperado en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones	Cuadros de perfiles por áreas, ámbitos, direcciones. Cuadro de brechas existentes	Al 2015 se incrementa en un 50% el % de funcionarios y servidores municipales. que obtiene un nivel de desempeño en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones
Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores	Al cierre del 2015 se habrá identificado el 90% de las ofertas de servicio.	Base de datos de ofertas de servicios de desarrollo de capacidades por materias	Se ha desarrollado el proceso de reingeniería en la Oficina de Recursos humanos
Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones	Al cierre del 2015 se habrá desarrollado el 70% de las diversas plataformas de capacitación.	Plan de Capacitación	Se ha desarrollado el Plan de Capacitación.
Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín	Al cierre del 2015 se habrá desarrollado el 52% del sistema de redes para el desarrollo de capacidades	Acceso a la plataforma virtual operando el internet local. Frecuencia de visita a los servicios de la plataforma virtual	La plataforma virtual está debidamente instalada. Existencia de los aplicativos necesarios y del personal para el soporte virtual de la plataforma municipal
Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos	Al cierre del 2015 se habrá desarrollado el 87% de las TIC a fin de contribuir a la gestión del conocimiento	Acceso al desarrollo de tecnologías operando. Documentos publicados.	La plataforma virtual está debidamente instalada. Existencia de los aplicativos necesarios y del personal para el soporte virtual de la plataforma municipal..



ANEXOS



PROYECTO PLAN DE ACCION MUNICIPAL AÑO FISCAL 2011
ACTIVIDADES, TAREAS, PROYECTOS Y TRABAJOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS		ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA (PIA)	Municipalidad Provincial de San Martín													
							GENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE		
							GENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE		
							META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	META FISICA PROGRAMADA	
DE 1: Fortalecer las capacidades técnicas de los funcionarios a nivel local en el marco del proceso de modernización de la Municipalidad Provincial de San Martín	1. Diseño e implementación del Programa de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública Descentralizada.																			
	Tarea	1.1. Elaborar el diagnóstico de capacidades a los Funcionarios.	Porcentaje	100.00	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	0.00														
	Tarea	1.2. Aprobado mediante ordenanza el Plan Local de Desarrollo de Capacidades.	Número de Ordenanza	1.00	Alcaldía - Consejo	0.00			1.00											
DE 2: Identificar las ofertas de servicios que permitan el desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores	1. Identificación de Ofertas de Servicios para el Desarrollo de Capacidades																			
	Tarea	1.1. Lista de Instituciones que oferten Capacitaciones	Número de Instituciones	10.00	Imagen Institucional	0.00														
DE 3: Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones	1. Actualización de la estructura organizativa. Rediseño de procesos con participación de los involucrados																			
	Tarea	1.1. Actualización de los documentos de Gestión Técnica Normativos (POF, MOF, CAP)	Número de Documentos Actualizados	3.00	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	0.00					1.00									
	Tarea	1.2. Actualización de los documentos de Gestión Estratégicos (POI, PEI, PDDP)	Número de Documentos Actualizados	3.00	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	0.00					1.00									
DE 4: Promover el fortalecimiento de redes institucionales que permitan la implementación del PLDC de la Municipalidad Provincial de San Martín	2. Participación en Cursos y Diplomados.																			
	Tarea	2.1. Capacitación al Personal	Número de Capacitados	3.00	Gerencia de Administración y Recursos Humanos	0.00														
	Tarea	2.2. Asistencia Técnica	Número de Asistencia Técnica Capacitados	6.00	Gerencia de Administración y Recursos Humanos	0.00														
DE 5: Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en las autoridades y funcionarios Públicos.	1. Diseño del Programa de fortalecimiento a las Redes Interinstitucionales.																			
	Tarea	1.1. Diseño del Programa de fortalecimiento a las Redes Interinstitucionales	Número de Documentos	1.00	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	0.00														
	Tarea	1.2. Intercambio de Experiencias	Número de Intercambios	0.00	Gerencia Municipal	0.00														
DE 6: Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en las autoridades y funcionarios Públicos.	1. Identificación de Equipos de Tecnologías de Información y Comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín.																			
	Tarea	1.1. Actualización del inventario de equipos de Tecnologías de Información y Comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín.	Número de Documentos	1.00	Oficina de Informática y sistemas	0.00														

