



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO ALCALDIA

"Año de La Promoción de la Industria Responsable y del Cambio Climático"

"Año del Bicentenario de la Jura de la Independencia de la Provincia de Cangallo"

Decreto de Alcaldía N° 01-2014-300454-MPC/A

RESOLUCIÓN ALCALDIA

N° 333 B -2014-300454 -MPC/A.

Cangallo, 02 de Diciembre del 2014.

VISTO:

El Informe N° 318 -2014-MPC/A, promovido por la Unidad de Recursos Humanos y del proveído de la Gerencia Municipal, a través del cual remite "El Plan de Desarrollo de las Personas – Quinquenal (2015-2019) y el Plan de Desarrollo de las Personales Anualizado (2015) de la Municipalidad Provincial de Cangallo, en 47 folios, y;

CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia conforme se establece el Artículo 194° de la Constitución Política del estado, modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607 y en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

Que, en el literal a) del Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023 prescribe que la Autoridad Nacional el Servicio Civil – SERVIR tiene entre sus funciones las de formular y planificar políticas nacionales en materia de Recursos Humanos, desarrollo, capacitación y relaciones humanas en el servicio civil, acciones que son necesarias implementar en la Municipalidad Provincial de Cangallo;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba "norma de capacitación y rendimiento para el sector público" y su reglamento aprobado por el D. S. N° 009-2010, se establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las Entidades Públicas que se hace referencia la tercera Disposición Complementaria Final del decreto legislativo N° 1023, lo que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de la capacidades más adecuadas a las necesidades de las Entidades Públicas y de esa forma contribuir a mejorar la administración pública;

Que, en el contenido normativo, se hace necesario aprobar "El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (PDP: 2015 – 2019) y el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado (PDP – 2015) de la Municipalidad Provincial de Cangallo; elaborado por el Comité designado para dicho efecto;

Que, estando a los fundamentos expuestos y haciendo uso de las facultades conferidas en os incisos 6 y 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

Plaza Principal de Cangallo – N° 012 – Teléfono: 066-831569 – Oficina de Coordinación: Urb. Mariscal
Cáceres Mz. B° Lt. "23" Huamanga. Telf. 066-318971 RPM: #831300
Web: www.municangallo.gob.pe Email: municangallo@hotmail.com





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO ALCALDIA

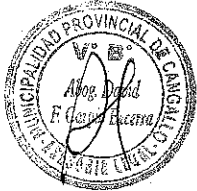
"Año de La Promoción de la Industria Responsable y del Cambio Climático"
"Año del Bicentenario de la Jura de la Independencia de la Provincia de Cangallo"
Decreto de Alcaldía N° 01-2014- 300454- MPC/A

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, "El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (PDP) 2015- 2019 de la Municipalidad Provincial de Cangallo, el mismo que en fojas cuarenta y siete (47) que forma parte integrante de la presente resolución la misma que entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2015.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER, que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones necesarias para el adecuado cumplimiento de la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO.- NOTIFICAR el presente acto resolutivo a la Gerencia Municipal, Unidad de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Secretaría General, Oficina de Administración y Finanzas, Unidad de Recursos Humanos, y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR con os anexos que forman parte integrante de la presente con las formalidades establecidas por Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CANGALLO AYACUCHO

Alfredo Gómez Alarcón
ALCALDE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO “QUINQUENAL”

2015 - 2019



COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL

MIEMBROS TITULARES

Abog. JESÚS LUIS LLLALLAHUI LEÓN	PRESIDENTE
Ing. AVELINO CISNEROS RAMOS	MIEMBRO
CPC. JOSÉ ANTONIO HUALLANCA AYALA	MIEMBRO
Bach. Econ. ANDRÉS W. GALINDO MEJÍA	MIEMBRO
Prof. NARCISO MUNARRIZCHAUCA	MIEMBRO



ÍNDICE

Presentación

GEOGRAFÍA Y TERRITORIO

DIVISIÓN POLÍTICA

CENTROS POBLADOS

CLIMA

ACCESIBILIDAD

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. LINEAMIENTOS DE DESARROLLO LOCAL

- 1.1.1. Centralidad en la persona
- 1.1.2. Equidad
- 1.1.3. Identidad local
- 1.1.4. Sostenibilidad ambiental
- 1.1.5. Institucionalidad democrática
- 1.1.6. Competitividad

1.2. MISIÓN

1.3. VISIÓN DE LA PROVINCIA DE CANGALLO AL 2018

1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1.4.1. Objetivo Estratégico Principal 1
- 1.4.2. Objetivo Estratégico Principal 2
- 1.4.3. Objetivo Estratégico Principal 3
- 1.4.4. Objetivo Estratégico Principal N° 4
- 1.4.5. Objetivo Estratégico Principal N° 5
- 1.4.6. Objetivo Estratégico Principal 6
- 1.4.7. Objetivo Estratégico Principal 7
- 1.4.8. Objetivo Estratégico Principal 8
- 1.4.9. Objetivo Estratégico Principal 9
- 1.4.10. Objetivo Estratégico Principal 10



- 1.4.11. Objetivo Estratégico Principal N° 11
- 1.4.12. Objetivo Estratégico Principal N° 12
- 1.4.13. Objetivo Estratégico Principal N° 13
- 1.4.14. Objetivo Estratégico Principal N° 14
- 1.4.15. Objetivo Estratégico Principal N° 15

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

- 2.1. Competencias institucionales
- 2.2. Competencias personales
- 2.3. Competencias en conocimientos

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

- 3.1. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN
- 3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN
- 3.3. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD
 - 3.3.1. Sistemas administrativos
 - 3.3.2. Sistema técnico legal
 - 3.3.3. Sistema ejecución de actividades, proyectos y/o obras

3.4. TIPOS DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

- 4.1. METAS E INDICADORES
- 4.2. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - 4.2.1. Evaluación por reacción
 - 4.2.2. Aprendizajes o conocimientos
 - 4.2.3. Conducta o aplicación
 - 4.2.4. Resultados

ANEXOS:

- MATRIZ CONSISTENCIA DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO
- PRESUPUESTO QUINQUENAL DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2015 – 2018
- ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO
- RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 37-2014-300454-MPG/A
- OFICIO MÚLTIPLE N° 026-2014-SERVIR/PE.



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP- Quinquenal) de la Municipalidad Provincial de Cangallo ha sido elaborado en atención a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad nacional del Servicio Civil – SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

Este Plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Cangallo y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos a nivel nacional, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Cangallo, cumplir efectivamente con el importante rol de planificar integralmente el desarrollo local y ordenamiento territorial.

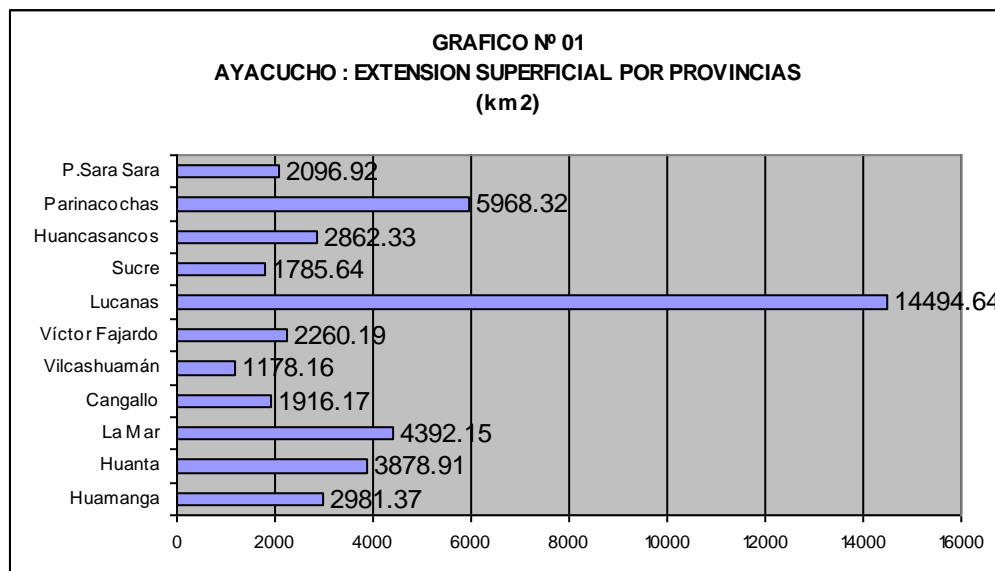
Promover permanentemente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo; promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos que presenten objetivamente, externalidades o economías de escala de ámbito provincial; emitir normas técnicas generales, en materia de organización del espacio físico y uso del suelo así como protección y conservación del medio ambiente, entre otros importantes atribuciones contenidas en nuestra Ley orgánica de Municipalidades y demás mandatos legales vigentes.

El Comité



GEOGRAFÍA Y TERRITORIO

La Provincia de Cangallo, está ubicada en la zona central del departamento de Ayacucho, entre los 11°49'30" y 74°02'34" de latitud sur y longitud oeste, respectivamente. Ocupa la novena posición a nivel departamental, con una extensión superficial de 1916.17 Km², que representa el 4.4% de la extensión total del departamento de Ayacucho. A excepción de la capital provincial, que se encuentra a 2,577 m.s.n.m., las demás capitales distritales están ubicadas por encima de los 3,000 m.s.n.m. (Gráfico N° 01, Cuadro N° 01, Mapa N° 01 y Figura N° 01).



FUENTE: INEI Almanaque Estadístico 2008

Comprende el territorio que se extiende de oeste a este en la zona central del departamento de Ayacucho, desde los límites con la provincia de Castrovirreyna hasta Vilcashuamán, apreciándose una geografía con relieve accidentado salpicado por pequeñas áreas planas, al fondo del valle en los flancos que corren paralelo por la margen derecha del río Pampas, entre los 2,577 hasta los 3,500 m.s.n.m. (piso medio de las vertientes andinas), en los distritos de Cangallo, María Parado de Bellido y Totos, extremo que marca los límites de la región quechua con la suni continuando con una extensa faja territorial entre los 3,500 a 4,100 m.s.n.m.(piso superior de las vertientes andinas), que se extiende por



parte de Cangallo, Los Morochucos, Chuschi, y parte de Totos, , donde presenta una superficie ligeramente ondulada apreciándose en conjunto, una topografía más o menos horizontal, haciéndose empinada a partir de los 4,100 a los 4,600 y un territorio montañoso sobre los 4,600 m.s.n.m. en el extremo oeste de la provincia de Cangallo, básicamente en parte de Totos y Paras. Esta última área corresponde a las elevaciones más altas como “Portuguesa” en Paras, ubicada a 5,167 m.s.n.m., Ritipata, Apacheta y Accomate.



actividad ganadera, sobre todo de camélidos sudamericanos en el piso más alto de su territorio como Paras y de vacunos en el piso intermedio, es decir, en Los Morochucos y parte de María Parado y Chuschi.

CANGALLO: UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LOS DISTRITOS 2005

DISTRITO	COORDENADAS		ALTITUD (m.s.n.m.)	REGION
	LATITUD SUR	LONGITUD OESTE		
Cangallo	13°37'30"	74°08'28"	2577	Sierra
Chuschi	13°34'51"	74°20'57"	3141	Sierra
Los Morochucos	13°33'15"	74°11'36"	3330	Sierra
María Parado de Bellido	13°36'05"	74°14'03"	3236	Sierra
Paras	13°32'54"	74°37'36"	3330	Sierra
Totos	13°33'40"	74°31'17"	3286	Sierra

FUENTE: INEI- Anuario Estadístico 2005

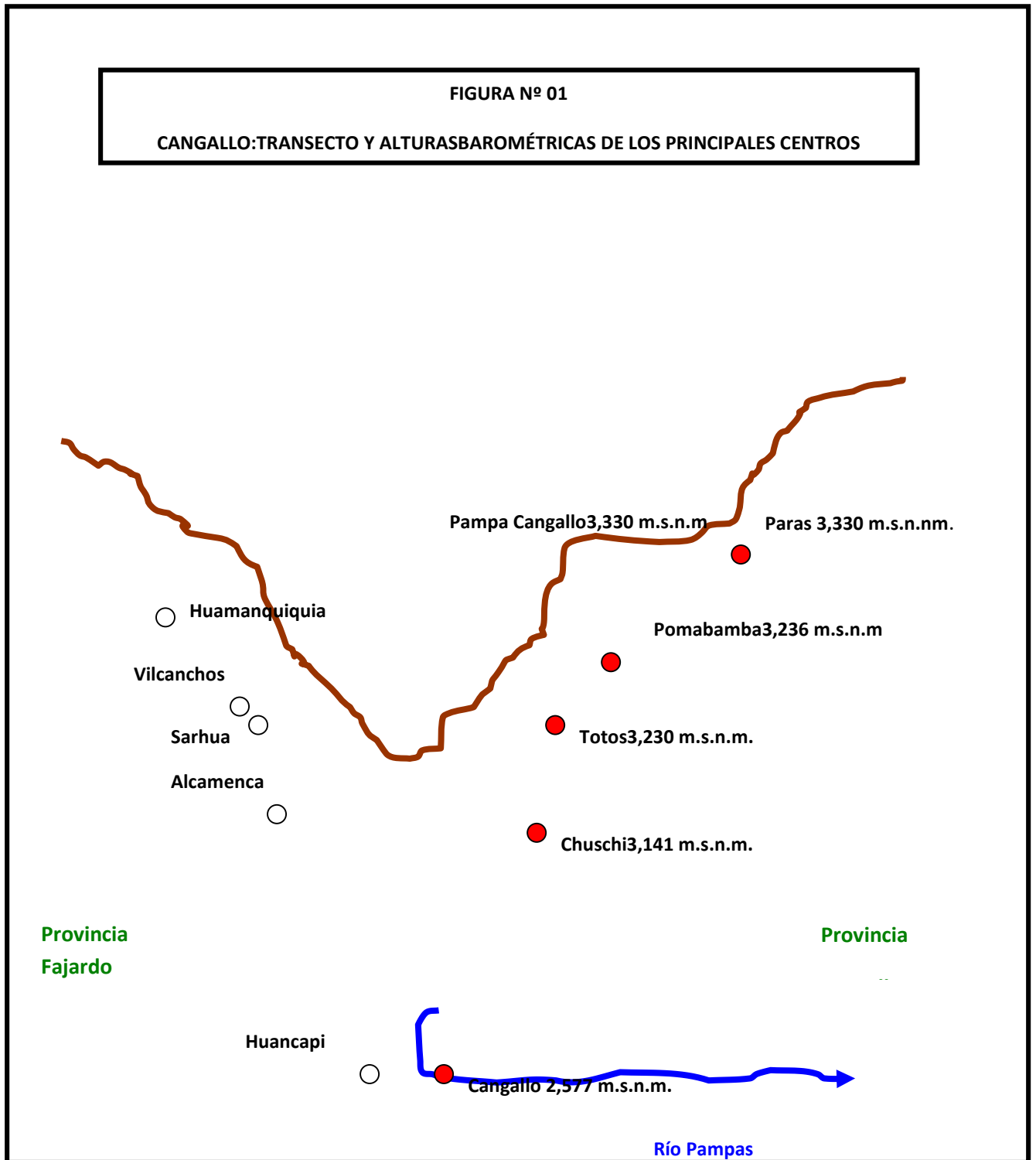
Límites

Por el Norte, con la provincia de Huamanga

Por el Este, con la provincia de Vilcashuamán

Por el Oeste, con el departamento de Huancavelica

Por el Sur, con la provincia de Fajardo



Elevaciones y Abras



En el ámbito provincial destacan la elevación Portuguesa en la cordillera occidental, ubicada en el distrito de Paras, con una altitud de 5,167 m.s.n.m. en las coordenadas 13°21'45" de latitud sur y 74°38'12" de longitud oeste. El abra de Tunso, en el distrito de Chuschi, al sur del centro poblado de Chuschi, entre el cerro Jellohuayta y la cota 4,430 del cerro Yanamachay, en las inmediaciones de la carretera Ayacucho-Paras, en las coordenadas 13°29'18" y 74°26'34".

DIVISIÓN POLÍTICA

La provincia de Cangallo políticamente está dividida en 6 distritos: Cangallo (capital de la provincia y distrito del mismo nombre), Chuschi, Los Morochucos, María Parado de Bellido, Paras y Totos. (Mapa N° 02).

La ciudad de Cangallo, viene a ser la capital de la provincia, que se encuentra al centro del departamento de Ayacucho y a 100 Kms. por la vía longitudinal Ayacucho-Toccto-Condorccocho-Pampa Cangallo-Cangallo. Se trata de una hermosa ciudad, emplazada en la ribera de los ríos Pampas, Macro y Tenería, a 2,577 m.s.n.m., con un paisaje atractivo y un clima agradable a lo largo de todo el año.

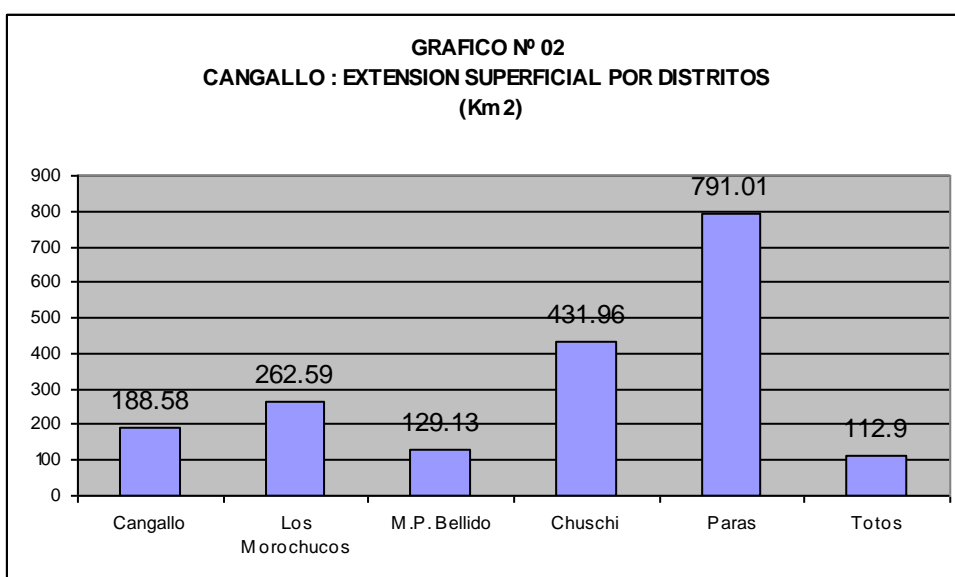
El distrito más antiguo de la provincia de Cangallo y del departamento de Ayacucho, es la ciudad del mismo nombre con 200 años de vigencia y el de más reciente creación Los Morochucos con 52 años de antigüedad. El distrito de Totos, denota la densidad poblacional más alta con 39.11 Habit/Km², en razón a que es la jurisdicción más pequeña a nivel provincial con el 6% de la extensión total y el más despoblado es Paras con 7 Habit/Km². Los demás distritos denotan densidades que están por encima de la densidad poblacional provincial (Cuadro N° 02).

y a los centros poblados de la vecina provincia de Víctor Fajardo como Alcamenca, Huamanquiquia, Sarhua y Vilcanchos, de tal modo que su radio de influencia llega a estos poblados a través del comercio, básicamente de las ferias.

1.3 CENTROS POBLADOS



Para consignar información sobre la categorización de los centros poblados, se ha recurrido al Censo de Población y Vivienda de 1993, en vista de que no se disponen de datos actualizados a la fecha. Como es posible apreciar la categorías más extendidas de centros poblados vienen a ser los caseríos y unidades agropecuarias que representan el 75% de los centros poblados registrados a escala provincial, que suman 40 centros poblados, dando cuenta de la dispersión de los mismos, lo cual le imprime un rasgo predominantemente rural a la provincia de Cangallo.



FUENTE: INEI Censo de Población y Vivienda 2003

La disposición de los centros poblados obedece a diversos factores como la presencia de recursos naturales, proximidad a las tierras de cultivo, fuentes de agua, pastos naturales y otros recursos generadores de actividades productivas como la crianza de vacunos, ovinos o camélidos sudamericanos y la proximidad a ejes viales de integración y a localidades en crecimiento, como viene ocurriendo con localidades como Lloqllasqa y Nuevo Cangallo en Totos (ubicados frente a Vilcanchos), el centro poblado Huertahuasi en la nueva vía de integración provincial o el crecimiento acelerado de Pampa Cangallo, con proyección a convertirse en una ciudad de importancia intermedia en un mediano plazo.

La dispersión de los centros poblados, a nivel provincial, dificulta la integración vial, a este factor adverso se agrega la topografía accidentada



del territorio, sin embargo, se cuenta con una red vial que permite el intercambio comercial y la prestación de los servicios esenciales. Durante la etapa de la violencia las poblaciones dispersas intentaron agruparse, en función al factor seguridad y gestión para la dotación de los servicios esenciales, sin embargo, con la pacificación esta tendencia se revirtió volviéndose a configurar la disposición de los asentamientos con las características ya señaladas.

CLIMA

Desde el punto de vista climático, Cangallo, registra las siguientes características (Cuadro N° 04):

- **Clima Templado Moderado Lluvioso Cw: Comprende** la zona baja de Cangallo, María Parado de Bellido, Chuschi, Totos y Paras colindante con río Pampas, entre los 2,577 m.s.n.m. hasta los 3,500 m.s.n.m.
- **Clima Frío o Boreal Dwb: Se** extiende de Putica, Chichucancho pasando por Los Morochucos, hasta parte de Chuschi y María Parado de Bellido, entre los 3,500 hasta los 4,100 m.s.n.m.
- **Clima de Temperatura Seca Alta Montaña ETH:** Comprende básicamente el distrito de Paras, entre 4,100 a los 4,600 m.s.n.m.
Se distinguen dos estaciones bien diferenciadas; la temporada de estación seca (de abril a setiembre) y la estación lluviosa que se inicia en octubre y permanece hasta marzo.

ACCESIBILIDAD

El eje vial principal, sobre el cual se articulan los caminos vecinales de la provincia, es la carretera departamental, más conocida como la carretera longitudinal que une el norte y sur del departamento de Ayacucho: Ayacucho-Toccto-Condorccocho-Pampa Cangallo-Cangallo que también



integra a las vecinas provincias de Víctor Fajardo, Huancasancos y Sucre, ubicadas al sur del departamento de Ayacucho.

A esta vía se empalma, en Pampa Cangallo (Hualchancca), la carretera transversal vecinal que conecta Chuschi y María Parado de Bellido y al que próximamente se integrarán, también, los distritos de Totos y Paras, esquema que permitirá consolidar la integración vial provincial. El distrito de Chuschi también cuenta con conexión directa a la capital departamental mediante la vía Ayacucho-Puncupata-Chuschi que se conecta a la Vía Los Libertadores. Los distritos de Totos y Paras, se conectan a la ciudad de Ayacucho por la Vía Los Libertadores.

Además del eje vial principal existen otros ejes viales importantes como:

- Niñachapampa – Santa Fe – Ritipata – Paras.
- Puncupata-Tuco-Tucoccasa-Totos.
- Hualchanca-Pomabamba-Chacolla-Chuschi.

La ruta que tiene el mayor flujo y mejor servicio de transporte de pasajeros, es la que utilizan los centros poblados de Condorccocho, Chanquil, Pampa Cangallo y la capital provincial Cangallo, por estar ubicados en la vía longitudinal del sur, (carretera departamental que une el norte y sur del departamento de Ayacucho), por el que transitan empresas formales e informales y carros particulares. En la ruta Ayacucho – Cangallo - circulan 8 empresas formales, con un promedio de dos vehículos por día, haciendo un total de 16 vehículos y 240 personas, aproximadamente por día.

El distrito de Chuschi, ubicado al extremo oeste de la capital provincial, cuenta con un promedio de 04 vehículos de transporte de pasajeros por día, dos ingresan por Pampa Cangallo, (empresa “Arco Iris”) y las otras dos por la Vía Libertadores, ruta Putacca - Puncupata (Empresa “Ventura”). La que ingresa por Pampa Cangallo atiende los pasajeros del



distrito de María Parado de Bellido, particularmente su capital Pomabamba.

BREVE RESEÑA HISTORICA

Históricamente, se encuentran evidencias de horticultores nómades y seminómadas hace 3,000 a.c. en las orillas de los ríos Macro y Pampas (Huertapata y todo el lado izquierdo del río Pampas hasta Chuschi), que son pequeñas contenciones de tierra hecho con piedras pequeñas que sirvieron en esa época, a los agricultores cangallinos para sobrevivir con la naturaleza. El periodo formativo que termina 200 años d.c. en nuestra provincia lo encontramos en casi todas las comunidades antiguas, al que los comuneros hoy conocen como Ñaupallaccta y otros como Jintipatullun o Llaqtan.

Los desarrollos regionales que van de 200 a 600 d.c., se inician en Ayacucho, con la cultura Huarpa, caracterizado por la presencia de comunidades aledañas que aglutinan grupos humanos plenamente establecidos en distintos lugares del territorio regional, cuyas evidencias en esta provincia las vamos a encontrar en las comunidades de Incaraccay, Juscaimarca, Pampa Cangallo, Matero y otras donde hubo una fuerte explotación de los recursos naturales en su beneficio. En los primeros 600 años de nuestra era, los pueblos ayacuchanos y su cultura se singularizan, se identifican con su región y explotan al máximo sus recursos. Este periodo en territorio ayacuchano está representado por la cultura Huarpa, que corresponde al periodo de los desarrollos regionales, cuyos restos en mayor proporción se concentran en el territorio norteño de Ayacucho, aunque algunas evidencias vienen indicando que posiblemente esta cultura tuvo relaciones con la zona selvática del río Apurímac y hacia el sur se encuentran evidencias en la cuenca del río Pampas (Cangallo).

El fundamento de la actividad económica de los Huarpas, estuvo en el dominio alcanzado en su tecnología agropecuaria, lo que les permitió tener una producción permanente y una productividad muy intensa en sus cultivos. El desmembramiento de los reinos y señoríos teocráticos dan origen al Imperio Wari, que representa en los andes la consolidación de las sociedades



urbanas, periodo en el cual alcanzan auge nuevas formas de actividad basadas en la producción artesanal en gran escala y en el intercambio de productos manufacturados, intensificándose la actividad comercial.

Al producirse la desaparición del Imperio Wari, en la región Ayacucho, surgen nuevos pueblos con nuevas costumbres, diferente organización social política y nuevas manifestaciones culturales, nos estamos refiriendo a la sociedad de los Chancas que estaba organizado en señoríos que ocupaban determinadas áreas con recursos naturales aprovechables.

Los estudios arqueológicos han permitido descubrir más de 120 poblados Chancas que se ubican en toda la extensión de los territorios que comprende la cuenca del río Pampas, desde su nacimiento en la laguna de Choclococha hasta su unión con el río Apurímac en Abancay. Las evidencias los encontramos en el área que hoy ocupa la comunidad de Hualchancca en el lugar denominado QochaOrcco: Mutuychaca, Uylocunchaca, Tambochaca y Muyochaca; Plazachayocc en Chauchura y muros de habitaciones, andenerías y torreones en Huichinca, estos últimos en Paras.

Los chancas y los incas se enfrentaron en una guerra para solucionar la contradicción política que mantenían con relación al dominio central sur de los andes. Con la derrota de los Chancas, los incas inician su conquista y la organización del Estado Imperial del Tahuantinsuyo, cuya máxima expresión político administrativa en la sierra central del país, fue Vilcashuamán.

La solución para el pleno dominio y pacificación de la región ayacuchana, que administrativamente era una provincia incaica o wamani perteneciente al Contisuyo, fue encontrada en la aplicación de la política de los mitimaes que eran grupos de familias que eran trasladados de sus lugares de origen a otros lugares diferentes dando lugar a la desarticulación en su relación, sociedad, cultura y paisaje geográfico.

En el Cuadro N° 06, se señalan los pueblos que fueron trasladados a la provincia de Cangallo, como mitimaes configurando todo un fenómeno multiétnico y de convergencia de diversas herencias históricas y condiciones culturales provenientes de casi los mas importantes lugares del antiguo Perú



andino. Ya en la República, la Constitución Política de 1823, ratificó la división política del país en departamentos, provincias y distritos que vienen a sustituir a las denominadas intendencias, provincias eclesiásticas y curatos de la colonia.

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 LINEAMIENTOS DE DESARROLLO LOCAL

Los lineamientos constituyen orientaciones que focalizan la intervención política en la promoción del desarrollo local en el largo plazo.

Estos han sido definidos como:

- Centralidad en la persona
- Equidad
- Identidad
- Sostenibilidad ambiental
- Institucionalidad democrática
- Competitividad

Estos lineamientos aportan en la construcción del desarrollo integral, al mismo tiempo, pretenden revertir comportamientos adversos, identificados en el diagnóstico e interpretar las tendencias; en consecuencia son la base de las políticas públicas locales, los objetivos estratégicos y específicos que se definen en el Plan Estratégico de Desarrollo de la Provincia de Cangallo al 2020 y el Plan Estratégico Institucional 2015-2019.

1.1.1 Centralidad en la persona

La apuesta afirma la centralidad de la persona en el proceso de desarrollo, lo que significa poner a los seres humanos como el fin y el eje central del desarrollo local.

Esta decisión parte de una doble fuente: una opción ética, y la constatación de que el desarrollo económico por sí solo no es suficiente



para asegurar una mejor calidad de vida de las personas y de la sociedad en su conjunto.

Así, el PNUD define el desarrollo humano como el «proceso de ampliar la gama de opciones de las personas en todo el ciclo de vida, brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo, y abarcando el espectro social total de opciones humanas, desde un entorno físico en buenas condiciones hasta libertades económicas y políticas».

Desde ese punto se reconoce que el desarrollo y crecimiento económico es una condición necesaria, pero no suficiente, para el desarrollo humano.

La realización de la persona supone la satisfacción, además de las necesidades materiales, de sus necesidades ambientales, sociales, culturales, políticas, morales y espirituales. El desarrollo, para merecer el calificativo de humano, implica la superación de la pobreza, la reducción de las desigualdades, el respeto por los derechos de los individuos y de las instituciones, la ampliación de las capacidades humanas que abarcan hasta los grados de seguridad e integridad física.

La centralidad de la persona es, también, una perspectiva para analizar la situación concreta de nuestro territorio, de sus características y procesos ambientales, sociales, políticos y económicos, que nos acercan a ese ideal de desarrollo humano.

1.1.2 Equidad

La equidad como un comportamiento ético asociado a los principios de derechos humanos y justicia social. Asimismo, los factores de equidad están relacionados con el acceso de las personas a oportunidades de desarrollo socioeconómico y a servicios públicos de calidad, así como al respeto por sus derechos independientemente de las diferencias de género, geográficas, económicas, culturales y generacionales.



La equidad de género se refiere a que mujeres y varones tengan las mismas oportunidades para acceder al desarrollo. Significa justicia en el ejercicio de los derechos y deberes en la sociedad, la comunidad y la familia, lo que implica dotarlos de capacidades suficientes para desarrollarse adecuadamente como seres humanos.

Comprende la eliminación de las disparidades evitables entre los grupos humanos. Todo ello tiene que expresarse en el establecimiento de condiciones que permitan integrar a la mujer y al varón en el entorno ambiental, socioeconómico y político, y que promuevan su aporte y participación en el proceso de desarrollo.

La Municipalidad Provincial de Cangallo, debe garantizar el acceso universal y gratuito a los servicios públicos básicos y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, lo que se traduce en que ambos gocen de las mismas posibilidades para desarrollar sus potencialidades y decidir libremente el curso de sus vidas.

La equidad económica tiene que ver con la paridad en los niveles económicos de la población, que condicionan el acceso a los servicios básicos, permiten las oportunidades personales de desarrollo y el ejercicio de los derechos de los individuos.

La equidad geográfica surge de la inclusión desde y con poblaciones que viven en zonas de difícil acceso y distantes de la oferta de servicios.

La equidad cultural hace referencia a la construcción de una sociedad intercultural, el fortalecimiento de la identidad personal y social, el uso social de la lengua materna en el ejercicio de los derechos y valores de justicia consuetudinaria, la eliminación de los obstáculos que tienen determinadas poblaciones, culturalmente diferentes a la modernidad para expresarse y actuar con libertad.



La equidad generacional se refiere principalmente a visibilizar las especificidades y necesidades particulares de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas de la tercera edad en la provisión de servicios y la generación de oportunidades.

1.1.3 Identidad local

Se trata de consolidar la descentralización y activar procesos de desarrollo, tomando como factor decisivo la identidad local, afirmando el sentido de pertenencia y cohesión social, y generando energías movilizadoras en la sociedad.

La identidad local, reúne varias condiciones que nos permiten sentirnos como una entidad sociocultural particular, marcada por el ancestral y múltiple legado histórico, que se manifiesta en la cultura viva y en el registro de la obra de nuestros antepasados, así como en las diversas expresiones humanas compartidas: el uso del idioma, la cosmovisión, y el asentamiento y dominio de la geografía y naturaleza.

1.1.4 Sostenibilidad ambiental

Impulsamos la sostenibilidad ambiental como parte del proceso de desarrollo humano, garantizando las condiciones ambientales para las siguientes generaciones, favoreciendo la satisfacción de sus necesidades y el logro del bienestar futuro.

Ello implica apostar por el fortalecimiento del tejido institucional en torno al uso sostenible de los recursos naturales, a la prevención y a la atención de riesgos de desastres, a la generación de información y al desarrollo de capacidades orientadas a la mitigación de las consecuencias del cambio climático.

Es importante institucionalizar la vigilancia, desde las instituciones públicas y la sociedad civil, para controlar el cumplimiento de los



parámetros ambientales que contribuyan a garantizar un desarrollo humano sostenible.

Asimismo, debe implementarse y activarse la participación de toda la sociedad civil para que vigile el comportamiento de las autoridades ambientales públicas y de los entes privados.

Tanto el sector privado como el público deben respetar y cumplir las normas consuetudinarias y legales en torno al manejo ambiental. Ello garantizará que el ambiente no sufra grandes impactos destructivos por causa de las actividades humanas.

1.1.5 Institucionalidad democrática

La institucionalidad local; es decir, el conjunto de valores, convicciones, poderes y conocimientos en torno a los cuales una sociedad construye sus normas y políticas potencia las capacidades y genera un clima de confianza, constituyéndose en la base sobre la cual se sustenta el desarrollo y se afirma la democracia.

Por eso, consideramos el fortalecimiento de la institucionalidad democrática como un lineamiento fundamental de política. Ello supone la implementación de estrategias convergentes y complementarias que permitan mejorar sustantivamente el desempeño del Gobierno local, fortalecer la organización de la sociedad civil e institucionalizar los mecanismos de articulación y diálogo permanente entre el Gobierno local y la ciudadanía.

Mejorar la gestión del Gobierno local en la perspectiva de hacerlo más eficaz, eficiente, moderno y transparente requiere:

- Delimitar con claridad las funciones y competencias entre los diferentes niveles de organizacional, así como establecer los mecanismos de articulación entre estos.



- Realizar una reforma integral de la administración pública municipal, readecuando su estructura a las nuevas exigencias de la descentralización y fortaleciendo de manera sostenida las capacidades de sus funcionarios.
- Implementar el Sistema de Planeamiento, así como de un soporte técnico que genere información y construcción de conocimiento.
- Fortalecer el Sistema de Gestión Ambiental, garantizando capacidades suficientes para su operación.
- Implementar el Sistema de Información Geo referenciada.
- Fortalecer la función del Estado ante escenarios diversos de desastre y crisis sistémica a nivel internacional, para enfrentar eficazmente las emergencias ambientales y de salud. Asimismo, rehabilitar, reconstruir y generar capacidades para reducir la vulnerabilidad ante las crisis económicas de origen internacional.
- El fortalecimiento institucional en la perspectiva de construir gobernabilidad democrática y formar una ciudadanía activa requiere reforzar la organicidad de la sociedad civil y sus capacidades de propuesta y vigilancia.
- Generar mecanismos de representación política que incluyan a diferentes sectores, en atención a su diversidad cultural y a los intereses que expresan.
- Implementar un sistema de participación y concertación que involucre a un conjunto de actores con la sociedad civil con funciones y roles claros, que congregue y ordene los diversos espacios sectoriales y multidimensionales.
- Articular un sistema de supervisión estatal, control público, fiscalización política y vigilancia ciudadana, que contribuya a crear confianza interinstitucional y permita medir los resultados de la gestión del desarrollo, así como minimizar el riesgo de corrupción en el gobierno y la administración pública.



Finalmente, la consolidación del proceso de descentralización y el fortalecimiento de la autonomía y la capacidad de gestión requieren la implementación de una estrategia de articulación del territorio interno.

1.1.6 Competitividad

Consideramos que la competitividad constituye el soporte fundamental para dinamizar los procesos económicos que demanda de sus instituciones.

Este resulta de la interrelación entre, por un lado, los diversos elementos que determinan el incremento de la productividad de las empresas, y por otro, el contexto que las rodea, y que les permite utilizar de manera eficiente los factores productivos —los recursos humanos, el capital físico, los recursos financieros y la tecnología—. El ICR incluye el fortalecimiento de la institucionalidad, indispensable para crear un clima de negocios favorable, que se desarrolle en un marco macroeconómico estable y que permita el adecuado funcionamiento de los mercados de factores, productos y servicios.

Los factores que determinan la competitividad son la institucionalidad, la infraestructura, el desempeño económico, la salud, la educación, el clima de negocios, la innovación, y los recursos naturales y el ambiente.

La competitividad exige el emprendimiento de un trabajo concertado, técnico y político, entre los organismos públicos, la sociedad civil y los empresarios. Actores que tienen la tarea de identificar juntos las prioridades, diseñar los proyectos, obtener el financiamiento y elaborar los presupuestos, así como de vigilar su ejecución y controlar la corrupción. Se suman a ello los diversos acuerdos que promueven el comercio internacional (TLC).



Fortalecer la competitividad contribuye al mejoramiento sostenible de la calidad de vida de la población de Cangallo, generando empleo digno, de calidad y formal con una dimensión inclusiva.

Para ello se requiere:

- Implementar una estrategia para mejorar la eficacia en la ejecución presupuestal en inversiones, priorizando los sectores vulnerables.
- Promover que las universidades del departamento impulsen el desarrollo y la competitividad desde la investigación científica, social y tecnológica, ofreciendo alternativas, procedimientos eficientes, fortalecimiento de capacitación a líderes y empresarios, y constituyéndose, en suma, en un laboratorio para las empresas y en asesoras de los organismos públicos.

1.1. MISIÓN

La Provincia de Cangallo, es un gobierno local moderno con capacidad de gestión eficiente y eficaz, con modelo de gobierno democrático, transparente y participativo, constructor de valores, que contribuya el desarrollo integral y sostenible.

1.2. VISIÓN DE LA PROVINCIA DE CANGALLO AL 2020

Somos una Municipalidad con Vocación de Servicio, que promueve el Desarrollo integral para mejorar el nivel y calidad de vida de la Población Cangallina, con respeto a los derechos, equidad de género e igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESTRATÉGICOS

Para lograr la Visión esperada al 2020 se han establecido, en el Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia de Cangallo 2015 – 2020, los siguientes objetivos estratégicos.



1.3.1 Objetivo Estratégico

1.- “Establecer y consolidar la eficiencia de la Gestión Pública”

La institucionalidad permite consolidar con eficiencia la gestión municipal, fortalecer los servicios brindados a la ciudadanía y modernizar los mecanismos de gestión incorporando tecnología, innovación y transparencia.

Estrategias:

- Articular los planes de gestión con las actividades y proyectos para consolidar la gestión municipal.
- Fomentar y cumplir los planes institucionales (PDC, PEI y POI)
- Fomentar y desarrollar capacitaciones para el fortalecimiento de las capacidades institucionales.
- Generar mecanismos que signifiquen los procesos administrativos en la municipalidad.

Acciones de Estratégicas:

- Supervisar el cumplimiento de los planes institucionales.
- Fortalecer los procesos administrativos.
- Establecer mecanismos de acceso a la información para la ciudadanía.
- Fortalecer las capacidades de la municipalidad.

2.- “Desarrollar y consolidar transparentemente la participación ciudadana en la Gestión Pública”.

El desarrollo promueve la participación de la ciudadanía en los diversos programas que realiza la municipalidad a través de propuestas que optimicen el desarrollo de la gestión pública.

Estrategias:

- Fomentar los diversos programas sociales a la ciudadanía para promover una participación activa.
- Fomentar mecanismos de participación ciudadana para fortalecer la gestión municipal



- Brindar oportunidades a la ciudadanía en el crecimiento y desarrollo del distrito.

Acciones Estratégicas:

- Impulsar directamente la participación ciudadana en el desarrollo de los diversos programas municipales.
- Determinar las necesidades y prioridades de la población.

3.- Fortalecer los mecanismos que involucren a la sociedad civil en la Gestión Pública.

La eficiencia de la gestión pública busca implementar programas y lineamientos que permitan informar a la ciudadanía las acciones que está realizando la municipalidad para el desarrollo de la Provincia de Cangallo.

Estrategias:

- Realizar acciones que optimicen las actividades de la municipalidad.
- Fomentar la participación ciudadana en el desarrollo de los mecanismos de la gestión pública.
- Mejorar los canales de comunicación entre la Municipalidad y los vecinos.
- Fomentar las principales actividades que realiza la Municipalidad.

Acciones Estratégicas:

- Fomentar los mecanismos de participación ciudadana.
- Promover un marco normativo local para la participación ciudadana.

4.- Gestión municipal con un Sistema Integrado Administrativo, catastral y Tributario, con recursos humanos actualizados y un sistema de valores, honestidad, respeto y responsabilidad.

Estrategias:

- Fortalecer el conjunto de acciones en el proceso de la gestión pública, mejorando la calidad de prestación de servicios.
- Aumentar el número de contribuyentes.



- Implementación tecnológica adecuada a la Unidad de Administración y Fiscalización Tributaria
- Lograr una cultura tributaria adecuada de la población.
- Conseguir un sistema de orientación al contribuyente a fin de difundirlos procedimientos y beneficios.
- Fiscalización eficaz y eficiente
- Formalidad de la propiedad
- Expedientes técnicos adecuados
- Cultura de formalización
- Incrementar el saneamiento físico legal de la propiedad.

5.- Diseñar e implementar programas estratégicos en Educación y salud.

Fortalecer y mejorar la calidad de vida de la población, mediante la cultura de promoción de la salud con participación de las instituciones públicas y privadas y promover un modelo educativo con calidad para poder fortalecer las capacidades de los estudiantes.

Estrategias:

- Promover la implementación de las Tecnologías de Información y comunicación (TICs) para contribuir a una educación y salud con calidad.
- Establecer convenios con instituciones involucradas en el tema de educación y salud.
- Incentivar la cultura y la identidad nacional.
- Coordinación sostenible con centros e instituciones de salud y educación.

Acciones Estratégicas:

- Establecer alianzas interinstitucionales.
- Velar por la calidad educativa del distrito.
- Promover la participación ciudadana en salud.
- Velar por la calidad de los espacios educativos y de salud que sean seguros en la provincia.



6.- Impulsar y fortalecer el servicio de la seguridad Ciudadana

Va a permitir el desarrollo de estrategias de planificación, control y supervisión de la Seguridad Ciudadana en coordinación con organismos interinstitucionales y con la participación de la población.

Estrategias:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de Seguridad ciudadana.
- Fortalecer el Comité de Seguridad Ciudadana.
- Establecer convenios con distritos, limítrofes, para ejecutar mecanismos de acciones conjuntas de Seguridad Ciudadana.
- Desarrollar actividades con participación de la ciudadanía.

Acciones Estratégicas:

- Fomentar las acciones del Plan de Seguridad Ciudadana.
- Trabajar articuladamente con organismos especializados en seguridad ciudadana.
- Identificar las zonas de mayor inseguridad ciudadana.
- Fomentar las prácticas de seguridad a la ciudadanía.

7.- Brindar los mecanismos adecuados de los servicios básicos

El acceso a los servicios básicos es un factor básico para lograr una calidad de vida compatible con el crecimiento y desarrollo provincial.

Estrategias:

- Orientar a la ciudadanía de los programas desarrollados por la entidad para que mejoren su calidad de vida.
- Fortalecer la normatividad para el beneficio de la ciudadanía en os diversos servicios.
- Desarrollar mecanismos productivos dirigidos a la población productiva de los programas sociales.



Acciones Estratégicas:

- Promover actividades en zonas estratégicas del distrito para poder determinar el nivel de necesidad de la zona.
- Impulsar actividades que fortalezcan la calidad de los servicios básicos.

8.- Mantener el equilibrio económico y estimular la competitividad en el distrito

Determinar los sectores productivos en la provincia y fomentar los mecanismos a través del cual se priorice las actividades comerciales con mayor potencial.

Estrategias:

- Fomentar los tipos de sectores productivos que se encuentran en el distrito.
- Promover la competitividad a través del tipo de actividades comerciales.
- Establecer convenios con instituciones públicas y privadas para capacitación técnica por tipo de actividad comercial.
- Desarrollar acciones para fortalecer a los sectores productivos de la provincia.

Acciones Estratégicas:

- Fortalecer la especialización de los sectores económicos
- Desarrollar una cultura productiva de competitividad.
- Fomentar los tipos de alianzas que hay con instituciones públicas y privadas.
- Fomentar el plan de desarrollo económico local.

9.- Concertar mecanismos de promoción de PYMES y MYPES.

Orientar a la formalización de la micro, pequeña y mediana empresa, promover la capacitación acceso a información, formas de asociatividad y mecanismos de acceso al mercado para impulsar el desarrollo empresarial de la provincia.

Estrategias:



- Fomentar las acciones a realizar por las empresas para poder formalizarse.
- Articular a la micro, pequeña y mediana empresa para que puedan compartir sus experiencias de éxito.

10.- Fomentar y promover el desarrollo tecnológico adecuado en la provincia.

El desarrollo tecnológico de la micro, pequeña y mediana empresa permite fortalecer la calidad de producción y la eficiencia del sector empresarial.

Estrategias:

- Optimizar la confiabilidad de la información detallada del micro, pequeña y mediana empresa productiva.
- Promover iniciativas de eficiencia del sector empresarial, alcanzados a través del desarrollo tecnológico.
- Determinar sectores estratégicos donde el desarrollo tecnológico brinda beneficios a un corto plazo.

Acciones Estratégicas:

- Concertar medidas con la micro, pequeña y mediana empresa para promover el desarrollo tecnológico.
- Focalizar sectores estratégicos donde el desarrollo tecnológico brinda beneficios a un corto plazo.

11.- Promover la Inversión Pública en base a resultados.

Planificar, concertar, desarrollar y ejecutar obras de infraestructura pública con eficiencia y transparencia en la Provincia, para poder desarrollar la inversión en base a resultados.

Estrategias:

- Planificar y determinar zonas con mayor necesidad de obras de Infraestructura Pública en la localidad.
- Reforzar las relaciones de coordinación con las Instituciones de la Región.
- Formular proyectos para poder presentar a fondos concursables.



- Establecer convenios interinstitucional y promover la inversión en zonas vulnerables de la provincia.

Acciones Estratégicas:

- Fortalecer el entorno urbano con infraestructura pública eficiente y de calidad.
- Incremento de la inversión en proyectos en zonas vulnerables de la provincia.
- Fomentar el control y cuidado de las obras de infraestructura pública a la ciudadanía.
- Promover alianzas con instituciones públicas y privadas.

12.- Desarrollar mecanismos de gestión de riesgos de desastres promoviendo la Inversión Pública y privada.

Establecer y planificar la cultura de prevención y gestión de riesgos de desastres con el fin de disminuir los efectos en el distrito y provincia, para así resguardar la vida y salud de la población.

Estrategias:

- Desarrollar una cultura de prevención de riesgos en la población.
- Identificar las zonas vulnerables
- Coordinar con instituciones públicas y privadas, para la prevención de desastres.
- Fortalecer las capacidades del área de Defensa Civil.

Acciones Estratégicas:

- Fomentar la prevención de riesgos de desastres en las zonas vulnerables de la localidad.
- Fortalecer el Comité de Defensa Civil.
- Coordinar con organismos interinstitucionales y la ciudadanía, los mecanismos de prevención de riesgos de desastres.
- Promover el plan de defensa Civil.

13.- Establecer programas de eficiencia en la Gestión ambiental y Cultural.



El desarrollo de programas eficientes en el ámbito ambiental y cultural va a permitir el fortalecimiento de nuevas oportunidades a la ciudadanía y a la localidad.

Estrategias:

- Promover sostenidamente la gestión ambiental y cultural con eficiencia, calidad y equidad
- Fomentar programas ambientales y culturales
- Promover el eco eficiencia en la entidad municipal.

Acciones Estratégicas:

- Promover la inversión pública – privada para el financiamiento de proyectos ambientales y/o culturales.
- Fomentar y promover los instrumentos de gestión ambiental que contribuyan a su sostenibilidad
- Fortalecer las capacidades de la ciudadanía en el cuidado óptimo del medio ambiente y del ámbito cultural.

14.- Desarrollar una guía eficiente en la protección del medio ambiente.

Fomentar la gestión del medio ambiente que conserve las áreas verdes, ya que existe una muy sentida percepción de la necesidad de la protección del ambiente de la ciudadanía y determinar mecanismos concertados de conservación y desarrollo de una cultura ambiental en la provincia.

Estrategias:

- Fomentar los planes ambientales del distrito para poder desarrollar una guía ambiental eficiente.
- Promover convenios con instituciones especializadas y agencias de cooperación técnica a fin de optimizar recursos para la gestión ambiental.
- Incentivar las iniciativas vecinales y aportes en materia ambiental.
- Fomentar la iniciativa privada en programas y proyectos de gestión de residuos sólidos.

Acciones Estratégicas:

Desarrollar un alto estándar de eficiencia de los servicios ambientales que brinda la municipalidad.



Promover el uso adecuado de tecnologías ambientales innovadoras

Fomentar la cultura ambiental a través de la sensibilización del cuidado del medio ambiente.

Comprometer a la ciudadanía a fomentar el uso adecuado del medio ambiente.

15.-Promover la identidad de géneros en la provincia.

El derecho de las personas permite promover la identidad de géneros, asimismo este derecho implica que todos los ciudadanos, sin excepción, tengan acceso a una justicia autónoma, confiable y eficiente.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para lograr los objetivos estratégicos, la Municipalidad Provincial de Cangallo requiere contar con trabajadores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales, siendo necesario desarrollar o mejorar en ellos las competencias siguientes:

1. Competencias de calidad en el servicio y atención al poblador.
2. Competencias vinculadas al desarrollo humano.
3. Competencias en innovación y gestión de proyectos sociales, culturales y ambientales.
4. Conocimiento de los procedimientos y normativas de la gestión pública (Marco Normativa).
5. Conocimiento de las normas que reglamentan la gestión local y la transferencia de competencias funcionales sectorialmente en la Provincia de Cangallo.
6. Conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.
7. Orientación al ciudadano.
8. Trabajo en equipo.
9. Productividad.

- **Competencias Institucionales**

- a) Liderazgo.



- b) Autonomía.
- c) Responsabilidad.
- d) Pro actividad.
- e) Eficacia.
- f) Eficiencia.

- **Competencias personales**

Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo.

- Integridad.
- Flexibilidad.
- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de adaptación.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Destrezas en el uso de tecnologías.
- Orientación al servicio al cliente.

- **Competencias en conocimientos**

- a) Amplio conocimiento en la actividad que desempeña el cargo: ser un trabajador con dominio de la normatividad interna y a las funciones que desempeña en el área laboral.
- b) Superación constante: estar actualizado permanentemente en las innovaciones y conocimientos vinculados a su área de trabajo.

- **Competencias en habilidades**

- a) Adaptabilidad: adecuarse a los cambios institucionales, normativas y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
- b) Comunicación: expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.



- c) Creatividad: generar respuestas o soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador.
- d) Intuición: tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- e) Priorización: distinguirlo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica.

- **Competencias en actitudes**

- a) Desarrollo personal: procurar su autorrealización personal y profesional hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
- b) Actitud de liderazgo; ser un modelo para sus colegas, enseñar con el ejemplo y transmitir su experiencia.
- c) Prudencia: actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
- d) Responsabilidad: observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones, tomando decisiones oportunas y acatándolas disposiciones de la superioridad con responsabilidad.
- e) Sensibilidad: percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana como el centro de los servicios que cumple, atendiendo a los usuarios con respeto, amabilidad, diligencia y tolerancia.
- f) Proactivo: ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para proponer alternativas de solución a los problemas derivados del trabajo.

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

1. Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales.



2. Sensibilizar y concientizar a los trabajadores municipales sobre sus roles como promotores del desarrollo urbana, social, cultural y ambiental de la ciudad.
3. Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional
4. Planificar la capacidad de gestión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo a través de la actualización permanente en procedimientos y normas de gestión pública.
5. Proporcionar a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cangallo los conocimientos de los lineamientos, políticas y programas sectoriales que permitan consolidar un eficaz proceso de descentralización.
6. Contar con servidores públicos con la capacidad de visión integral para identificar, formular, evaluar y gestionar eficazmente proyectos de inversión pública.
7. Desarrolla en los servidores de la Municipalidad provincial de Cangallo la predisposición de servir y que este se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben.
8. Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal.
9. Desarrollar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo una predisposición constante a incrementar su productividad a través de un mayor esfuerzo de la mejora de los procesos en que interviene, rediseño de sus funciones y de cualquier otra actividad o enfoque que lo pueda llevar a un incremento de sus resultados.

3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

1. Planificación y realización de cursos de actualización
2. Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales



3. Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Internet.
4. Planificación y desarrollo de diplomados y cursos de capacitación en diferentes aspectos de la gestión pública.
5. Planificación y desarrollo de cursos de capacitación vinculadas al proceso de descentralización y a las competencias transferidas.
6. Realización de diplomados, cursos y talleres relacionados a la gestión de proyectos de inversión pública.
7. Realización de talleres e sensibilización y motivación
8. Realización de talleres de dinámica de grupos y de estrategia de negociación eficaces.
9. Realizar actividades de capacitación y talleres vivenciales.

3.3. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Los propósitos del plan de desarrollo de personas Quinquenal comprende a todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Cangallo, sean estos: Directivos, ejecutivos, especialista, técnicos y de apoyo, quienes alinearan sus actividades y objetivos de las áreas, subgerencias y gerencias de la municipalidad al cumplimiento de los objetivos del presente PLAN, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones.

3.1 Sistema Administrativo

Está conformado por funcionarios y Personal Administrativo (Nombrados y Contratados) de las distintas áreas de trabajo de la Municipalidad Provincial de Cangallo, que alcanza un total de 103 Personal administrativos. Los Recursos Humanos que integran el sistema administrativo, requieren para el ejercicio de sus actividades, las competencias específicas siguientes:

3.2. Sistema Técnico- Legal:

Está conformado por funcionarios, Nombrados y Personal Contratado de las distintas áreas de trabajo de la Municipalidad Provincial de Cangallo: Unidad de Asesoría legal, Procuraduría Pública Municipal, y el Órgano de Control Institucional, que alcanza un total de 103 Trabajadores. Los Recursos



Humanos que integran este sistema, requieren para el ejercicio de sus actividades, las competencias específicas siguientes:

3.3. Sistema ejecución de Actividades, Proyectos y/o Obras

Está conformado por funcionarios, Nombrado y Contratos de las distintas áreas de trabajo institucional de la Municipalidad Provincial de Cangallo: que alcanza un total de 103 Trabajadores y que están al servicio directo de la Población de Cangallo. Los Recursos Humanos que integran este sistema, requieren para el ejercicio de sus actividades, las competencias específicas siguientes:

El universo a capacitar es de trabajadores divididos en la manera siguiente:

Condición laboral	Profesionales	Técnicos	Personal de Apoyo	TOTAL
Funcionarios Designados	07			07
Empleados Nombrados	05	12		17
Obreros Nombrados			02	02
Obreros Contratados a Plazo Indeterminado			10	10
Personal Adm. Contratados a Plazo Indeterminado	04	07		11
Contratos (CAS)	02	06		08
Locación de Servicio	17	24	07	48
TOTAL	32	0	12	103

El financiamiento para el desarrollo del presente PDP Quinquenal se estima en:

2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
22,390.00	22,390.00	22,390.00	22,390.00	22,390.00	111,950.00

3.4. TIPO DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADOS

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

1. Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.



2. Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementados con otras metodologías de evaluación.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1. METAS E INDICADORES

1. Reducir el 10% ANUAL de las brechas de conocimientos y habilidades en las diferentes áreas de la organización administrativa del sistema con la finalidad de alcanzar los niveles planteadas en los objetivos generales de la institución.

Indicadores:

Indicador de producto:

Número de trabajadores que acceden a las capacitaciones.

Indicador de resultado inmediato:

- * % de trabajadores que aplican los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- * % de incremento de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo.
- * % de reducción de costos y desperdicios por parte de los trabajadores de la Municipalidad.
- * % de trabajadores con actitud positiva y con vocación de servicio.

Indicador de resultado intermedio:

* % de disminución de las quejas mala atención al cliente y demora en los trámites administrativos por parte de la población de Cangallo.

Indicadores de resultado final:

* % de la población que estén conforme con el servicio prestado por la Municipalidad Provincial de Cangallo.



* % de la población Cangallo que acceden a los servicios públicos que brinda la municipalidad.

4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal de acuerdo a las metas e indicadores propuestos, a través de diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información.

Las modalidades de evaluación básicas son: reacción, aprendizaje, conducta o aplicación y resultados.

a. Evaluación por Reacción.

Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; a través de encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción servirá para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras, según el anexo 02.

Además se evaluará para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación, la forma de dar clases del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc. con las siguientes preguntas:

- ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este curso?
- ¿Qué sugeriría para mejorar las acciones de capacitación?
- ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- ¿Qué opina sobre la calidad del expositor, materiales utilizados, horario de capacitación y el local.

b. Aprendizajes o conocimientos

Esta modalidad medirá los conocimientos adquiridos por los Trabajadores después de la capacitación, para lo cual se utilizarán las pruebas de conocimientos, determinarán el grado en el que los participantes asimilaban lo



que se les impartió, además de identificarlas brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

c. Conducta o aplicación

En este tipo de evaluación se indagará si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron, se utilizarán las evaluaciones de desempeño por competencias (actitudinales), las cuales se implementarán semestral o anualmente, necesariamente la evaluación de desempeño se deberá realizar después de un mes de realizada la capacitación, hasta poder hacer una valoración adecuada.

d. Resultados

En esta última se medirá si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización.

Para realizar esta medición deberá pasar un cierto tiempo, con el objetivo de evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa. Los criterios que se tomaran para la evaluación de resultados:

- Evaluar si se alcanzaron los “resultados proyectados” (evaluación por objetivos) Verificar el aumento en la productividad.
- Aumentar los índices de satisfacción del cliente.
- Reducción de costos y desperdicios.



**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS – PDP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANGALLO
2015- 2019**



ELEMENTO PARA EL DIAGNOSTICO	OBJETIVOS INSTITUCIONALES SELECCIONADOS (PEI)	COMPETENCIAS REQUERIDAS	OBJETIVOS QUINQUENALES DE CAPACITACIÓN	ESTRATEGIAS	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	
Documentos de gestión nuevos que deben ser de conocimiento del personal (ROF, MOF, CAP, PAP, TUPA, RAISA)	Contar con una gestión eficiente orientada a resultados	Personal con alto nivel de conocimientos en gestión	Revisar y analizar periódicamente los documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP, TUPA, RAISA)	Establecer normas que actúen en forma correlacionada donde el punto de vista organizacional y funcional Contar con un plan de capacitación continua, que asegure el buen desempeño de las dependencias, que involucre órganos de apoyo, asesoramiento y órganos de línea principalmente.	<u>Desarrolla de Personas</u> Capacitar de incrementar desarrollo profesional y personal. Entrenamiento y desarrollo de las personas, programas comunicaciones e integración. Valoración de la autoestima Personal de nuestros servidores para que se desempeñen con seres humanos que inspiren fortaleza, fe, sabiduría, amor al prójimo que proyecte transparencia en sus acciones saludables y líderes transformadores e innovadoras.	
No existe un sistema de gestión por competencias de la institución	Ejercer una gestión efectiva moderna, eficiente y eficaz		. Desarrollar competencias en las personas, creativas e innovadoras que contribuyan a los objetivos organizacionales. . Capital humano que desarrolla al máximo sus habilidades personales,			
Bajo nivel de compromiso, responsabilidad e identificación	Desarrollar habilidades personales para agregar valor y generar ventajas competitivas sostenibles que contribuyan a mejorar los resultados	Capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, actitud de aceptación al cambio, auto-motivación y empoderamiento	- Contar con personal motivado y comprometido. - Implementar un sistema de RR. HH. Que aborde aspectos de motivación, empoderamiento, inteligencia emocional y aceptación al cambio. - Fortalecer la identificación con la Municipalidad Provincial de Cangallo. - Contar con un sistema eficiente de atención al administrado.	- Reconocer el trabajo en los servidores. - Realizar actividades de integración	<u>Competencias Personales</u> Abordar temas de cultura, manejo de conflictos Inteligencia emocional Trasmisión de información, que permitan incrementar conocimiento de los servidores fomentando la difusión, información de la organización tales como: políticas, directivas, reglamentos y servicios.	
Poco capital humano identificado con habilidades de liderazgo	Establecer un plan de integración del servidor administrativo					<u>Mantenimiento de Concepción</u> Cursos y talleres de procedimientos administrativos. Cursos orientados a la elaboración de políticas, reglamentos de las tecnologías, la información y comunicación.
Inadecuado clima laboral	Contar con personal administrativo altamente calificado, competitivo ofrecimiento calidad en el servicio.					
Limitado conocimiento de normas y procedimientos administrativos	. Fortalecer al personal involucrado a cardo del sistema de información y comunicación . definir políticas de reglamento de tecnologías de información y comunicación en la Municipalidad Provincial de Cangallo	Conocimiento de normas y sistemas administrativos d la gestión pública orientada a resultados	- Actualizar permanentemente las directivas, reglamentos, a través de comisiones asignadas.	- Establecer convenios con instituciones públicas, reconocidas con buenas prácticas de gestión municipal y gubernamental.		
Falta de sistemas de información no integradas	Mantener la continuidad y garantizar el cumplimiento y desarrollo de los objetivos institucionales	Alto nivel de conocimiento en tecnologías de	- Mejorar uso de tecnologías de información.	- Convenios tecnológicos		



Falta de dominio de herramientas tecnológicas	Invertir en la formación continua de los servidores en áreas de desarrollo personal y bienestar social	información y comunicación	- Contar con personal altamente calificado en sistemas integrados a nivel institucional	- Mayor uso de tecnologías de información y canales de comunicación	Maximizar la efectividad, eficiencia del servidor a través del uso de herramientas, tecnologías (equipos, programas).
Falta de planes de sucesión		Experiencia organizacional, iniciativa y liderazgo.	- Contar con personal experto en labores administrativas y en la toma de decisiones. - Alcanzar las metas y desarrollo de las estrategias institucionales.	- Desarrollar carreras de sucesión a lo largo de la vida profesional, que concentre planeación de la carrera futura de los empleados con potencial para ocupar cargos de mayor jerarquía o responsabilidad.	<u>Mantenimiento de Actitudes</u> Talleres de sensibilización, motivación a través de ello aceptar el cambio.
Insatisfacción remunerativa		Personal altamente motivado, comprometido con la misión y visión institucional.	- Otorgar oportunidades de reconocimiento y autoestima de desarrollo, reconocimiento y autoestima, mediante capacitación específicamente.	- Formar una nueva generación de líderes expertos con visión global que apoyen la misión y visión institucional	Talleres de cultura e identidad institucional Mantener actitudes positivas hacia el trabajo y manejo de estrés. Desarrollar comportamientos positivos, creativos contribuyendo a la mejora de la calidad de los servicios.

**PRESUPUESTO QUINQUENAL DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2015- 2019**

N°	CONCEPTO	COSTO UNITARIO	CUPO QUINQUENAL	PRESUPUESTO QUINQUENAL
1	ADMINISTRACIÓN ORGANIZACIONAL			
	Planeamiento estratégico para el sector público	500.00	2,500.00	2,500.00
	El Impuesto Predial y los Arbitrios Municipales	480.00	2,400.00	2,400.00
	Educación tributaria al interior y exterior de la Municipalidad	500.00	2,500.00	2,500.00
	Educación del medio ambiente al interior y exterior de la Municipalidad	400.00	2,000.00	2,000.00
	Indicadores de Gestión para la Mejora del Desempeño organizacional	380.00	1,900.00	1,900.00
	Ley del Silencio Administrativo	400.00	2,000.00	2,000.00
	Herramientas de Gestión Institucional: ROF, MOF, CAP, TUPA, RAISA	1,000.00	5,000.00	5,000.00
	Legislación Laboral	500.00	2,500.00	2,500.00
	Elaboración del Plan Operativo	500.00	2,500.00	2,500.00
	Ley de Procedimientos Administrativos	400.00	2,000.00	2,000.00
	Gestión de Proyectos Sociales	400.00	2,000.00	2,000.00
	SUBTOTAL	5,460.00	27,300.00	27,300.00
2	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
	Gestión de Recursos Humanos	350.00	1,750.00	1,750.00
	Evaluación de Desempeño	400.00	2,000.00	2,000.00
	Remuneraciones y Beneficios Sociales	380.00	1,900.00	1,900.00
	Reclutamiento y Selección por Competencias	40.00	2,000.00	2,000.00
	Administración de Personal	500.00	2,500.00	2,500.00
	Diseño de Cargos	650.00	3,250.00	3,250.00
	Gestión del Talento Humano	500.00	2,500.00	2,500.00
	Competencias del Responsable de Bienestar Social	380.00	1,900.00	1,900.00
	SUBTOTAL	3,560.00	17,800.00	17,800.00



N°	CONCEPTO	COSTO UNITARIO	CUPO QUINQUENAL	PRESUPUESTO QUINQUENAL
3	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS			
	Actualización en contrataciones y adquisiciones	480.00	2,400.00	2,400.00
	Formulación y programación de presupuesto	400.00	2,000.00	2,000.00
	Normas de Control Interno	500.00	2,500.00	2,500.00
	Auditoría Financiera	480.00	2,400.00	2,400.00
	Auditoría presupuestaria	300.00	1,500.00	1,500.00
	Actualización en SIAF	400.00	2,000.00	2,000.00
	Logística: gestión de almacenes, aplicación de las SS.	300.00	1,500.00	1,500.00
	Control patrimonial de Bienes Muebles Estatales	480.00	2,400.00	2,400.00
	Actualización Contable	400.00	2,000.00	2,000.00
	Actualización Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales	400.00	2,000.00	2,000.00
	Actualización: Aplicación práctica del Sistema de Deduciones, retenciones y Percepción del IGV.	480.00	2,400.00	2,400.00
	SUBTOTAL	4,620.00	23,100.00	23,100.00
4	BUENAS PRACTICAS, SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO			
	Sistema de Gestión de inocuidad	500.00	2,500.00	2,500.00
	Desarrollo de un Programa de Higiene y Saneamiento	400.00	2,000.00	2,000.00
	Seguridad laboral y prevención de riesgos	550.00	2,750.00	2,750.00
	Primeros auxilios	450.00	2,250.00	2,250.00
	Defensa civil	650.00	3,250.00	3,250.00
	Buenas prácticas en instalaciones eléctricas	450.00	2,250.00	2,250.00
	Manejo de Residuos (Sólidos y Líquidos)	650.00	3,250.00	3,250.00
	SUBTOTAL	3,650.00	18,250.00	18,250.00
5	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL			
	Técnica de comunicación digital y uso de redes sociales (e.mail,etc)	550.00	2,750.00	2,750.00
	Comunicación institucional y Gestión de la Opinión Pública	350.00	1,750.00	1,750.00
	SUBTOTAL	900.00	4,500.00	4,500.00

**PRESUPUESTO QUINQUENAL DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2015- 2019**

N°	CONCEPTO	COSTO UNITARIO	CUPO QUINQUENAL	PRESUPUESTO QUINQUENAL
6	DESARROLLO HUMANO			
	Motivación y clima laboral	500.00	2,500.00	2,500.00
	Trabajo en equipo	350.00	1,750.00	1,750.00
	El estrés laboral y cómo manejarlo	300.00	1,500.00	1,500.00
	Cultura organizacional	300.00	1,500.00	1,500.00
	Inteligencia emocional	500.00	2,500.00	2,500.00
	Gestión del tiempo	450.00	2,250.00	2,250.00
	Ética profesional	350.00	1,750.00	1,750.00
	Servicio al administrado y marketing personal	300.00	1,500.00	1,500.00
	Liderazgo	400.00	2,000.00	2,000.00
	Responsabilidad Administrativa, civil y penal de los servidores públicos	400.00	2,000.00	2,000.00
	Comunicación efectiva y relaciones interpersonales	350.00	1,750.00	1,750.00
	SUBTOTAL	4,200.00	21,000.00	21,000.00
	TOTAL	22,390.00	111,950.00	111,950.00

