



Municipalidad
Distrital
Yanacancha

PEI Plan
Estratégico
Institucional 2012
2014



Plan



Estratégico Institucional 2012-2014

Municipalidad
Distrital de
Yanacancha

Telefax: 063-421413
[www. Muniyanacancha.gob.pe](http://www.Muniyanacancha.gob.pe)

Agosto 2012



ALCALDE	Lic. Cecilio CAÑA CAJAHUAMAN	
TENIENTE ALCALDE:	Lic. Jhonny BLAS VENTOCILLA	
REGIDORES:	Lic. Jhon Richard ESTRELLA CARBAJAL Econ. Jhackelin D. CARRERA CABELLO Tec. Jhanet E. CARHUARICRA ESPINOZA Lic. Josefina CURI VIVAR Mag. Raúl J. VELASQUEZ CRISTOBAL Ing. Clever H. BASILIO VILLANUEVA	
ELABORADO POR:	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO C.P.C. DAVID ASCANOA FACILITADOR: Econ. Diógenes Teodoro SANCHEZ RICRA	

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
Planeamiento
Presupuesto y
Cooperación
Técnica
Cerro de Pasco - PUNO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
SERVICIO DE
PASCO - PUNO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
ASESORIA
LEGAL
PASCO - PUNO



Contenido

CONTENIDO	PAG.
PRESENTACION	4
Propósito	5
Diagnóstico general	5
Formulación estratégica	12
Visión y Ejes Estratégicos del PDC	13
Visión institucional	14
Misión institucional	15
Valores institucionales	15
Análisis estratégico	17
Análisis FODA	19
Lineamiento de Política Institucional	21
Políticas de Gestión Institucional	22
Políticas de Gestión Local	23
Objetivos Estratégicos	26
Modelo de gestión municipal	35





Presentación

La Municipalidad Distrital de Yanacancha es una institución que está pasando por un proceso de cambios, está impulsando diferentes procesos de cara a la realidad distrital, por lo que este instrumento de gestión va más allá de ser un instrumento rector interno, más bien animador de procesos de cambio institucional articulando los procesos internos.

Se vienen creando condiciones y escenarios del entorno para convertirse en institución democrática y concertadora. Sin embargo, a nivel institucional, somos conscientes de las debilidades: identificación, capacitación, compromiso, recursos, articulación de nuestras áreas, estilos, desempeño laboral, aspectos identificados en el proceso de planificación institucional.

El posicionamiento del distrito se da sobre la base de sus recursos y potencialidades los que nos plantea la definición de lineamientos de acción política que nos van a impulsar a trabajar, planificar y gestionar. Así como el manejo de instrumentos, información, especialización que contribuyan a concretar lo planificado con criterio técnico, social y político.

Por otro lado, como resultado de la reflexión institucional se ha identificado la necesidad de constituirse en el ente promotor del desarrollo económico local. En consecuencia se formula un nuevo lineamiento de política institucional que queda de la siguiente manera: "La promoción del desarrollo económico local es una prioridad y debe facilitar la articulación y competitividad de las unidades económicas del distrito, buscando el equilibrio ambiental y el desarrollo sustentable", ello da sustento a la formulación de uno de los objetivos estratégicos.

Finalmente, aplicar el Plan Estratégico Institucional en la práctica implica tener voluntad política, sobretodo, la disposición del personal, el uso de los procedimientos adecuados y las herramientas de gestión necesarias.

Lic. Cecilio Caña Cajahuaman
Alcalde



1 PROPOSITO

El Plan de Desarrollo Institucional busca entre otras cosas lo siguiente:

1. Tener una **guía u hoja de ruta** que defina el curso que debe seguir la institución en los próximos años.
2. Definir **cómo queremos ser en el futuro** y que cosas debemos realizar para ello.
3. **Comprometer** a funcionarios, empleados y trabajadores en la construcción de una nueva institución que esté a la altura de los nuevos retos del proceso que vive el país y la región.
4. Tener claro de **dónde y cómo partimos** hacia esa nueva meta que nos trazamos.
5. Que los **planes operativos institucionales** que cada año se formulen, permitan ir concretando el Plan Estratégico Institucional.
6. Definir un **modelo de municipalidad**, un modelo de gestión que permita tener una gestión moderna, democrática y participativa.

2 DIAGNOSTICO

2.1 Contexto Local

El Distrito de Yanacancha posee una larga tradición de organización y participación vecinal que se ha expresado en diversos momentos del desarrollo del distrito. Existen diversas organizaciones que forman un tejido social basado en agrupamientos vecinales, asociaciones productivas, de comerciantes, de servicios, transportistas; asociaciones culturales, organizaciones de mujeres, de jóvenes y religiosas entre las más



importantes, que en los procesos participativos recientes han logrado acreditarse y formar parte del mismo.

El distrito de Yanacancha desde sus inicios ha tenido un elemento clave para su desarrollo, la organización social de su población, existe en el distrito una variada y paulatina articulación de las organizaciones sociales así como un nuevo auge en la constitución de nuevas organizaciones sociales que tienen horizontes y perspectivas diferentes, como las organizaciones territoriales que impulsan la formalización y el saneamiento físico legal y los servicios básicos; por otro lado, las organizaciones alimentarias como es sabido tuvieron un gran crecimiento y se mantiene como un organización consolidada pero que es necesario dotarlas de nuevas perspectivas en función del desarrollo local; con estos dos grandes sectores en los últimos años han surgido organizaciones dedicadas a otros temas, como la salud, tema ambiental, cultural, deportivo, este últimos dos últimos liderados por los jóvenes; también tenemos organizaciones empresariales, ganaderos, asociaciones de comerciantes entre otros que están interesadas en impulsar el desarrollo económico local.



2.2 Contexto Interno

a) Personal

De acuerdo a la información brindada por la oficina de Personal, la Municipalidad cuenta con 213 trabajadores entre nombrados, contratados permanentes y Contratos Administrativos por Servicio.

	MODALIDAD	PERSONAL			
		NOMBRADO		CAS	
		MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
0016	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	3	1	0	3
0017	CONDUCCION ORIENTACION SUPERIOR	12	6	14	13
0018	GESTION ADMINISTRATIVA	1	1	0	2
0025	ADM. RECURSOS MUNICIPALES	0	2	7	1



0026	APOYO AL ANCIANO – CIAM	0	0	1	0
0027	ATENCION BASICA DE SALUD	0	0	1	1
0028	CONDUCCION Y MANEJO REC. CIVILES	12	1	2	0
0029	DEMUNA	0	0	10	9
0032	PLANEAMIENTO URBANO	2	0	43	8
0033	PREVENCION Y MITIGACION DESASTRES	0	0	0	1
0034	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE	0	0	0	1
0036	SERENAZGO	0	0	11	10
0037	SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA	12	3	0	0
0068	MANT. Y REPAR. DE EQUIPOS MECANIC.	1	0	6	10
0064	MEJOR. HOG. Y ALBERGUES – SISFOH	0	0	0	2
TOTAL X SEXO Y MODALIDAD		43	14	95	61
TOTAL		57		156	

TL. FEMENINO	TL. MASCULINO	TOTAL
75	138	213

Del total de trabajadores señalados no están considerados los trabajadores que prestan servicios por la modalidad Locación de Servicio, tampoco se tiene el número exacto.

a.1) Nivel de formación educativo

Del total de los trabajadores de la municipalidad, el 26.83% son profesionales, el 25.61 son estudiantes y egresados universitarios, el 20.73% son técnicos, y con estudios completos a nivel de educación secundaria alcanzan 19.51%.

NIVEL EDUCATIVO	%
Profesional	26.83
Bachiller	7.32
Egresado Univ.	14.63
Estudiante Univ.	10.98
Técnico	20.73
Estudio Secundaria	19.51



a.2) Experiencia en gestión pública

Del total de los trabajadores, con experiencia en gestión pública (trabajaron en gobierno regional, municipalidades, otras instituciones públicas) pasan el 85% y la diferencia apenas alcanzan el 15%.

	%
Con experiencia	85.51
Sin experiencia	14.49
	100

La experiencia **de los trabajadores por años**, resalta en porcentajes de 0 a 2 años, sobre el particular el **89%** son con experiencia por debajo de los 12 meses, trabajadores que ingresaron con la actual gestión edil.

AÑOS	%
0 - 2 años	45.76
3 - 4 años	25.42
5 - 8 años	15.25
9 a mas años	13.56
	100.00

a.3) Comunicación

La comunicación interna de los trabajadores frente a su jefe inmediato y entre trabajadores son diferenciados, existe más confianza entre colegas del mismo nivel que bordea el 74% y el 39% con su jefe inmediato.

NIVEL DE COMUNICACION	ENTRE TRABAJ.	TRABAJ. JEFE INMEDIATO
Buena	74.71	39.10
Regular	23.15	58.12
Mala/no existe	2.14	6.70

a.4) Objetivo del área donde trabaja

Del total de las encuestas realizadas, el **96.4%** desconoce los objetivos de área o unidad donde trabajan, en esta interrogante la





mayoría de ellos confunden las funciones con los objetivos. Por otro lado, el 3.6% si saben cuáles son los objetivos a cumplir.

a.5) Capacitación

Desde el inicio del 2011 a la fecha, la municipalidad distrital tuvo escasa participación para capacitar a los trabajadores y funcionarios llegando apenas al 18.84% del total, de las cuales se capacitaron en temas de Registro Civil, archivo central, productivo, relaciones humanas, tributación y SISFOH, estos dos últimos, diríamos casi obligado para cumplir con las metas. Mientras que el 81.16% no tuvo ninguna capacitación por parte de la municipalidad.

De manera individual el 84% de los trabajadores realizaron capacitaciones con mayor relevancia los seminarios: SIAF, Contrataciones, Administración Pública. Lo dicho en la encuesta, no se refleja en las hojas de vida de cada trabajador que se encuentra en sus hojas de vida.

b) Financiero

- c) De acuerdo a la Pagina Transparencia Económica e informe de la Oficina de Contabilidad, la Municipalidad Distrital, durante los últimos años recibió por los diferentes conceptos las siguientes transferencias:

RUBROS	2008	2009	2010	2011
Canon Minero	5,765,323.66	8,559,823.97	8,800,573.69	9,919,961.26
Regalía Minera	2,964,783.36	1,714,261.11	2,772,511.89	3,757,301.38
Canon Hidroenergético	676,740.67	824,566.78	694,523.67	504,559.27
Canon Forestal	2,200.77	123.81	1378.78	117.20
Comed., alimentos por trabajo	79,148.00	79,148.00	79,148.00	79,148.00
Programa del Vaso de Leche	328,627.00	328,627.00	328,627.00	328,627.00
Alim. y Nutrición Paciente TBC	17,524.00	17,524.00	3,255.00	3,255.00
FONCOMUN	3,456,052.13	3,160,222.48	2,564,096.00	3,103,889.70
Participaciones Foniprel	-	279,813.50	-	127,872.00
Apoyo Extraordinario TP -GL	-	662,742.00	-	-
Programa de Modern. Munic.	-	-	437,616.00	230,643.00
Programa de Incentivos	-	-	793,304.00	398,420.00
TOTAL	33,290,399.59	15,626,852.65	16,475,034.03	18,453,793.81



Los recursos percibidos por concepto de *ingresos propios* desde el 2008 al I semestre del 2012 por concepto de Impuestos Municipales y Recursos Directamente Recaudados son de acuerdo al siguiente cuadro:

INGRESOS PROPIOS	2008	2009	2010	2011	2012*
Impuestos Municipales	481,794.82	741,566.80	727,905.96	1,509,183.58	516,917.74
Rec. Directamente Recaudados	806,877.93	882,570.17	1,208,353.05	994,894.68	538,994.27
TOTAL	1,288,672.75	1,624,136.97	1,936,260.01	2,504,078.26	1,055,912.01

(*) Es el monto recaudado hasta el mes de agosto 2012

Deudas contraídas.

Las deudas contraídas por la municipalidad, a la fecha superan los Un millón doscientos mil nuevos soles, las más importantes corresponde a la SUNAT (O.N.P., Essalud, Renta de 4° Categoría), AFP y Oficina Regional de Trabajo.

N°	Concepto	Monto S/.	Observación
01	SUNAT		
	Resolución de Intendencia 1910170000800	11'999,000	O.N.P.
	Resolución de Intendencia 1910170000801	107,452.00	ESSALUD
	Resolución de Intendencia 1910170000800	22,369.00	RENTA 4°
02	AFP Prima	112,672.02	Resolución
03	AFP Horizonte	42,672.02	Adm. N° 064-
04	AFP Integra	533,001.41	2012-ADM-
05	AFP Pro Futuro	370,005.72	MDY-Pasco
06	Oficina Reg. Trabajo y Prom. Emp.	4,758.49	R.E.C 294-2012
07	Oficina Reg. Trabajo y Prom. Emp.	5,604.76	R.E.C 156-2012
	TOTAL	1'210.534.42	





Dichas deudas fueron contraídas en las gestiones anteriores, la actual gestión asumió el pago mensual por la modalidad de fraccionamiento.

Finalmente, con respecto a los ingresos y gastos en gastos corrientes, se encuentra un desequilibrio financiero. Los gastos son más que los ingresos. Con respecto a inversiones, se tiene más del 60% como saldo.

d) Maquinaria

La municipalidad Distrital de Yanacancha al 2012 cuenta con 12 equipos todos ellos operativo.

EQUIPOS	PLACA O MARCA	MODELO	ESTADO
Camioneta Pick Up	PN - 1544	KUN26L_HRMDY	Operativo
Camioneta Pick Up	PN - 1543	KUN26L_HRMDY	Operativo
Camioneta Pick Up	PN - 1542	KUN26L_HRMDY	Operativo
Camioneta Mitsubishi Pajero	RN - 1680	Pajero	Operativo
Retroexcavadora	CAT	420E	Operativo
Rodillo Hamm	HAMM	3410	Operativo
Motoniveladora	CAT	135H	Operativo
Cargador Frontal	CAT	938G	Operativo
Camión Cisterna IVECO	WP-9898	Eurocargo	Operativo
Camión Volquete IVECO	WP-9818	TRAKKER	Operativo
Camión Volquete IVECO	WP-9824	TRAKKER	Operativo
Compresora	Ingersoll	XP375WCU	Operativo

e) Informática

El sistema de red e Internet, el SIAF-GL, SEACE y otros programas son deficientes que dificultan la transmisión de información oportunamente.

Referente a los equipos informáticos, la mayoría son de adquisiciones anteriores, siendo su operatividad limitado y con deficiencias.

f) Autoridades

Dentro de las competencias de promover la participación y democracia, es débil por su poca comunicación con los trabajadores y población; el



45% del total de las autoridades no tienen experiencia en gestión municipal y existe deficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

g) Instrumentos de Gestión

Los instrumentos de Gestión que cuenta la municipalidad, la mayoría de ellos están desfasados y no representa el rol promotor hacia la ciudadanía. La actual Estructura Orgánica no está acorde a nuestra realidad, y menos no responde a los ejes y objetivos estratégicos enmarcados en el Plan de Desarrollo Distrital, la cual genera confusiones de competencias y la usurpación de funciones, teniendo como resultado el activismo permanente de los órganos correspondientes, las cuales desarrollan su accionar de manera aislada y desarticulada entre ellos.



3 FORMULACION ESTRATÉGICA

Referente a los instrumentos de planeamiento, solamente contamos con el Plan de Desarrollo Concertado Distrital elaborado el año 2008. No se cuenta con el resto de los instrumentos de planificación.

Una labor que se debe iniciar en el proceso de fortalecimiento institucional, es conocer *cuál es la visión y los ejes estratégicos* del distrito para la cual trabajamos. De ahí la importancia de saber que el Plan Estratégico Institucional, es un instrumento que plantea los desafíos y en base a ello se fortalezca y se realice los cambios necesarios en la organización.

El *Plan de Desarrollo Concertado* es una herramienta de planificación elaborada participativamente y constituye una *guía territorial* para la acción en el largo plazo. Esta orientada a convocar y enfocar recursos y esfuerzos individuales e institucionales para alcanzar una imagen colectiva de desarrollo distrital.

El *Plan Estratégico Institucional*, es un instrumento que orienta la gestión en el periodo que compromete al gobierno. A través de éste, se propone mejorar la efectividad de la acción municipal para la promoción del desarrollo



local y la prestación de servicios de calidad, concretizando para el mediano plazo los ejes y objetivos estratégicos del PDC.

3.1 Visión y Ejes Estratégicos

PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO LOCAL

Visión 2008 – 2030	Yanacancha es un distrito minero, ganadero, agroindustrial descontaminado, con desarrollo humanos sostenible, democracia participativa y que ha mejorado integralmente la calidad de vida de los pobladores
---	---

Ejes Estratégicos

Social	Promover el desarrollo sostenible de capacidades, derechos, destrezas, valores humanos y la inversión en Educación, cultura e identidad, salud, nutrición y saneamiento.
Económico	Incrementar los niveles de ingreso de las familias a fin de mejorar la calidad de vida de la población del distrito de Yanacancha, promoviendo el empleo y crecimiento de la PYMES
Ambiental y Territorial	Establecer condiciones básicas mínimas a fin de garantizar un desarrollo local ambientalmente sostenible en el distrito.
Institucional y de Capacidades	Establecer condiciones básicas mínimas a fin de garantizar un desarrollo sostenible del distrito que desarrolla la participación



