

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Trabajo de Investigación

**Análisis y diseño de propuesta para mejorar la
promoción del desarrollo empresarial a nivel de
las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el
distrito de Perené, Chanchamayo, Junín,
período 2018-2020**

Everlyn Jhonatan Miranda Chavarria

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Huancayo, 2019

Repositorio Institucional Continental

Trabajo de Investigación



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Asesor

Mag. Guillermo Uribe Córdova.

Dedicatoria

A todas las personas que me brindan su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A mi asesor, el profesor Guillermo Uribe Córdova, que me ofreció las herramientas necesarias para realizar la presente investigación y a todas las personas que me apoyaron en este tiempo para culminarlo.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xv
Introducción.....	xvi
Capítulo I Generalidades.....	18
1.1. Antecedentes	18
1.1.1. Estrato empresarial en el Perú	20
1.1.2. Estrato empresarial de la Región Junín.....	22
1.2. Determinación del Problema	25
1.2.1. Problema General.....	25
1.2.2. Problemas Específicos.	26
1.3. Justificación de la Investigación	26
1.3.1. Justificación teórica	26
1.3.2. Justificación práctica.....	26
1.3.3. Justificación económica y social	27
1.4. Objetivos Generales y Específicos	28
1.4.1. Objetivo General.....	28
1.4.2. Objetivos Específicos.....	28
1.5. Descripción del Producto Propuesto	28
1.5.1. Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	28
1.5.2. Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas	29
1.5.3. Propuesta de aplicación de Políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	30

1.6.	Alcances y Limitaciones de la Investigación.....	30
1.6.1.	Alcances	30
1.6.2.	Limitaciones.....	30
Capítulo II	El Diagnóstico	32
2.1.	Propósito de la Investigación.....	32
2.2.	Diagnóstico Organizacional.....	32
2.2.1.	La Organización.....	32
	A. Estructura orgánica:	33
2.2.2.	Análisis Interno	39
	A. Sub Sistema Razón de Ser	39
	B. Sub Sistema Tecnológico	41
	C. Sub Sistema Estructural	42
	D. Sub Sistema Psicosocial	45
	E. Sub Sistema de Gestión	46
2.2.3.	Entorno Organizacional	48
	A. Entorno Inmediato	48
	B. Entorno Intermedio	49
	C. Tendencias Globales	49
2.2.4.	Alianzas Estratégicas.....	50
	A. Alianzas Estratégicas Nacionales	50
2.2.5.	Diagnóstico de Realidad Problema.....	51
2.2.6.	Problemas Institucionales	52
	A. Identificación	52
	B. Problema General	52
	C. Problemas específicos	53
Capítulo III	La Formulación	54
3.1.	Marco Teórico.....	54
3.1.1.	Bases Teóricas	54
	A. Modelo de Desarrollo del Distrito de Perené	54
	B. Desarrollo Económico Local	55
	C. Micro y Pequeña Empresa - MYPE	58
	D. Las MYPES y su formalización en el Perú	59
	E. Competitividad de las MYPES en el Perú	67

	F. Municipalidad	75
	G. Estructura orgánica	76
	H. Cuadro para Asignación de Personal – CAP	81
	I. Presupuesto Analítico de Personal – PAP	83
	J. Plan de Desarrollo Concertado – PDC	84
	K. Plan Estratégico Institucional – PEI	87
	L. Plan Operativo Institucional – POI	89
	M. Plan de Desarrollo de Personas - PDP	92
	N. Investigaciones	96
	O. Antecedentes de la investigación	103
3.1.2.	Definición de Términos básicos	117
	A. Cuadro para Asignación de Personal – CAP	117
	B. Desarrollo Económico Local	117
	C. Estructura orgánica	117
	D. Manual de Organización y Funciones	117
	E. Micro y Pequeña Empresa	118
	F. Municipalidad	118
	G. Plan Estratégico Institucional – PEI	118
	H. Plan Operativo Institucional – POI	118
	I. Plan de Desarrollo Concertado – PDC	119
	J. Plan de Desarrollo de Personas - PDP	119
	K. Presupuesto Analítico de Personal – PAP	119
	L. Reglamento de Organización y Funciones - ROF ...	119
3.2.	Estrategias	119
3.2.1.	Estrategia General	119
3.2.2.	Estrategias específicas	120
3.3.	Producto	121
3.3.1.	Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	121
3.3.2.	Propuesta de Plan de Desarrollo de Personas	122
3.3.3.	Propuesta de aplicación de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	123
	Capítulo IV La Propuesta de Implementación	124

4.1. Identificación de Recursos Críticos	124
4.1.1. Recursos Humanos	124
4.1.2. Recursos Financieros	124
4.1.3. Recursos Logísticos.....	124
4.1.4. Recurso de Tiempo	125
4.2. Actores	125
4.3. Arquitectura Institucional	125
4.4. Metas periodo de 3 Años.....	128
4.5. Metodología y Técnicas.....	130
4.5.1. Diagnóstico Institucional	130
A. Metodología de Kast y Rosenzweig o Metodología del	
Análisis Interno Institucional.	130
B. Metodología de Collerette y Schneider o Metodología	
del Análisis del Entorno Institucional.....	131
4.5.2. Viabilidad y Factibilidad	131
A. Metodología de Diagnóstico de Capacidades	
Institucionales o Metodología SADCI.....	131
B. Metodología MACTOR o Análisis de Actores	132
4.6. Aspectos Administrativos	133
Capítulo V Análisis de Viabilidad y Factibilidad	135
5.1. Metodología de Diagnóstico de Capacidades Institucionales – SADCI	
135	
5.2. Metodología MACTOR	154
Capítulo VI El Control.....	156
6.1. Mecanismos de Monitoreo	156
6.2. Evaluación.....	158
6.2.1. Objetivo Específico 1	158
6.2.2. Objetivo Específico 2	158
6.2.3. Objetivo Específico 3	159
Capítulo VII Análisis	160
Conclusiones.....	167
Recomendaciones.....	169
Bibliografía	171

Anexos	175
Anexo A	176
Matriz de consistencia	176
Anexo B	177
Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	177
Anexo C	222
Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas	222
Anexo D	237
Propuesta de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	237

Índice de Tablas

Tabla 1	Empresas formales, según estrato empresarial en el Perú, 2014.....	21
Tabla 2	MYPIME formales, según sector económico, 2010 y 2014.....	21
Tabla 3	MYPIME formales, según regiones, 2014 (en porcentajes)	22
Tabla 4	Identificación de brechas-sub sistema razón de ser	40
Tabla 5	Identificación de brechas-Sub Sistema Tecnológico.....	42
Tabla 6	Identificación de brechas - Sub Sistema Estructural	45
Tabla 7	Identificación de brechas - Sub Sistema Psicosocial	46
Tabla 8	Matriz “Identificación de Actores”	47
Tabla 9	Identificación de brechas - Sub Sistema de Gestión.....	48
Tabla 10	Acción estratégica del objetivo estratégico: promover el desarrollo de las actividades productivas	55
Tabla 11	Metas período de 3 años	129
Tabla 12	Presupuesto por producto 2018 - 2020.....	134
Tabla 13	Formulario C: tareas	135
Tabla 14	Formulario D1: desde el punto de vista de las reglas del juego	137
Tabla 15	Formulario D2: desde el punto de vista de las relaciones interinstitucionales	139
Tabla 16	Formulario D3: desde el punto de vista de organización y asignación de funciones	141
Tabla 17	Formulario D4: desde el punto de vista de las políticas de personal ..	143
Tabla 18	Formulario D5: desde el punto de vista de insumos físicos y recursos humanos.....	144
Tabla 19	Formulario D6: relativos a la capacidad individual de las personas intervinientes	147
Tabla 20	Formulario E1: consolidación del déficit de capacidad institucional relativos a la falta de capacidad institucional no relacionados con capacidades individuales.....	149
Tabla 21	Formulario E2: consolidación del déficit de capacidad institucional relativos a la capacidad individual	151

Tabla 22 Formulario F: consolidación del déficit de capacidad institucional relativos a la capacidad individual	152
Tabla 23 Relación de actores claves	154
Tabla 24 Posicionamiento de los actores respecto a los productos.....	154
Tabla 25 Grado de convergencia y divergencia entre los actores	154
Tabla 26 Mecanismos de monitoreo	156
Tabla 27 Mecanismo de evaluación del Objetivo Específico 1	158
Tabla 28 Mecanismo de evaluación del Objetivo Específico 2	158
Tabla 29 Mecanismo de evaluación del OBJETIVO específico 3	159

Índice de Figuras

Figura 1. Índice de competitividad regional, 2015* (puesto entre 24 regiones) ...	23
Figura 2. Población económicamente activa ocupada por sectores, Junín 2011 (en porcentajes).....	24
Figura 3. Organigrama de la municipalidad distrital de Perené	37
Figura 4. Estructura orgánica, Gerencia de Desarrollo Económico	43
Figura 5. <i>Modelo conceptual, del desarrollo del distrito de Perené</i>	54
Figura 6. Dimensiones del desarrollo territorial	56
Figura 7. Evolución del diseño de programas de fomento empresarial por parte del FOMIN/BID	58
Figura 8. Principales restricciones internas de las MYPES	73
Figura 9. Articulación de políticas y planes en el SINAPLAN	87
Figura 10. Etapas del POI	90
Figura 11. Plan estratégico institucional	103
Figura 12. Estructura del sistema productivo local	104
Figura 13. Centro Mi Empresa.....	108
Figura 14. Estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Perené- modificado.	126
Figura 15. Estructura Orgánica de la sub gerencia de desarrollo empresarial de las MYPES	127

Resumen

La presente investigación lleva por título, “Análisis y Diseño de Propuesta para mejorar la Promoción del Desarrollo Empresarial a Nivel de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en el Distrito De Perené, Chanchamayo, Junín, período 2018-2020”. El ámbito de estudio se encuentra en la Municipalidad Distrital de Perené, Chanchamayo, Junín, la que se realiza a motivo de que a pesar de la gran importancia que tienen las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) para el dinamismo económico del distrito, existe una inacción para desarrollar su promoción empresarial, por parte de dicha entidad.

El objetivo principal fue generar un contexto donde los micros y pequeños empresarios, así como los emprendedores, tengan las herramientas necesarias para que sean competitivos y emprendan negocios con el suficiente sustento técnico.

Se identificaron los problemas y brechas entre la situación actual y la ideal en la entidad.

Los productos presentados fueron: Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, que sería la Unidad Orgánica encargada de promover la creación, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas y estaría a cargo del Centro de Apoyo a las MYPES; Plan de Desarrollo de Personas, para fortalecer las competencias laborales de los servidores integrantes de esta nueva Unidad y Propuesta de Políticas para el Desarrollo Empresarial de las MYPES, que se prioricen acciones e inversiones en favor de este sector.

Las conclusiones demuestran que es necesaria la implementación del presente trabajo de investigación, ya que se cuenta con una Unidad Orgánica específica para de la promoción empresarial de las MYPES, con el personal suficientemente capacitado y con la aplicación de Políticas que permitan priorizar inversiones para este sector.

Palabras clave: Micro y Pequeña Empresa (MYPE), unidad orgánica, Plan de Desarrollo de Personas, crecimiento económico, inclusión laboral.

Abstract

This research is entitled, “Analysis and Design of Proposal to improve the Promotion of Business Development at the Micro and Small Enterprises Level (MSES) in the Perené District, Chanchamayo, Junín, 2018 - 2020 period”. The scope of study is in the District Municipality of Perené, Chanchamayo, Junín, which is carried out because despite the great importance of Micro and Small Enterprises (MSES) for the economic dynamism of the district, there is a inaction to develop your business promotion, by that entity.

The main objective was to generate a context where micro and small entrepreneurs, as well as entrepreneurs, have the necessary tools to be competitive and undertake business with sufficient technical support.

The problems and gaps between the current and ideal situation in the entity were identified.

The products presented were: Implementation of the Sub-Management of Business Development of the MSES, which would be the Organic Unit responsible for promoting the creation, formalization and development of Micro and Small Enterprises and would be in charge of the Center for Support to the MYPES; People Development Plan, to strengthen the labor competencies of the members of this new Unit and Proposal of Policies for the Business Development of the MYPES, which prioritize actions and investments in favor of this sector.

The conclusions demonstrate that the implementation of this research work is necessary, since there is a specific Organic Unit for the business promotion of the MYPES, with sufficiently trained personnel and with the application of Policies that allow prioritizing investments for this sector.

Keywords: Micro and Small Enterprise (MSES), organic unit, People Development Plan, economic growth, labor inclusion.

Introducción

La presente consiste en proponer un Trabajo de Investigación a la Municipalidad Distrital de Perené, Chanchamayo, Junín, que permita generar un contexto donde los micros y pequeños empresarios, así como los emprendedores, tengan las herramientas necesarias para que se desarrollen e inicien su funcionamiento, de esta manera estas unidades económicas realizarán sus actividades con una base sólida, que les permita ser sostenibles en el tiempo.

La Municipalidad, tiene la obligación de promover el desarrollo empresarial de las MYPES, tal como se señala en el “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”, para ello es necesario la reestructuración organizacional de la Gerencia de Desarrollo Económico.

El instrumento principal para esta investigación está en ejecutar lo establecido en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, lo cual determina el procedimiento para poder reestructurar una entidad pública, que se inicia con un Informe Técnico, en el que se describen los fundamentos para realizar las modificaciones estructurales, en este caso se reorganiza la Gerencia de Desarrollo Económico, que es la encargada específica de promover el desarrollo empresarial de las MYPES, con ello se generan responsabilidades que no existían en cuanto a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el distrito de Perené.

Se identificaron brechas que son necesarias eliminar o minimizar, pues dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico, a través de la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, que es la encargada directa de involucrarse con la actividad empresarial, sobre todo con las micro y pequeñas empresas, se percibe que no cumplen con dicha función, pues en general la Gerencia de Desarrollo Económico, se centra en dos ejes, de Producción y Comercialización, es decir que ante los diversos programas productivos, apoya en la formación de asociaciones de productores, para que posteriormente les apoyen en la venta de sus productos, dos aspectos son los principales en los que se basan las acciones actualmente, así

que la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, más está enfocado en el aspecto turístico y comercial.

En ese sentido, existe esa brecha sobre la inacción por parte de la Municipalidad de Perené, a través de la Gerencia de Desarrollo Económico, para promover el desarrollo empresarial de las MYPES, para lo cual se propone la siguiente investigación, que involucra diversos productos que permitirán cerrar esa brecha, revalorizando a las MYPES, dándoles su debida importancia por el dinamismo y crecimiento económico que generan en el distrito de Perené, además de permitir la inclusión laboral.

A continuación, se detalla el contenido que comprende cada uno de los capítulos que componen el trabajo de investigación: El capítulo primero, se presenta las generalidades de la Municipalidad de Perené, en donde se describen aspectos como los antecedentes, la determinación del problema y justificación de la investigación. Además, se determinan los objetivos, descripción de los productos propuestos y los alcances y limitaciones del trabajo de investigación. El segundo capítulo se refiere al diagnóstico de la situación actual de las funciones en cuanto al desarrollo empresarial por parte de la Gerencia de Desarrollo Económico; el cual comprende el propósito y el diagnóstico organizacional. En el capítulo tercero, se presenta la formulación de la propuesta, definiendo el marco teórico, los objetivos, las estrategias y la presentación de los productos propuestos. Los capítulos posteriores se refieren a la propuesta de implementación (capítulo cuarto), después el análisis de viabilidad y factibilidad (capítulo quinto) y posteriormente el control (capítulo sexto).

Finalmente, según resultados obtenidos se plantean en el capítulo séptimo la síntesis del trabajo de investigación, en el que se incluye el análisis, conclusiones y recomendaciones, para por último citar las referencias bibliográficas.

El Autor.

Capítulo I

Generalidades

1.1. Antecedentes

En el Plan de Desarrollo Concertado Local (PDLC) 2016-2021 (Municipalidad Distrital de Perené, 2016), se menciona que geográficamente y como parte de su historia, el Distrito de Perené, pertenece de Chanchamayo, ubicada en el departamento de Junín, en la selva central del Perú.

El Distrito de Perené, (Municipalidad Distrital de Perené, 2016) es territorio de la cultura Asháninka. En 1641, el río Perené es navegado por primera vez por el misionero Francisco Matías Illescas quien buscaba evangelizar a los nativos, posteriormente en 1742 aparece Juan Santos Atahualpa liderando una rebelión en la Selva Central, en especial por el territorio del hoy distrito de Perené, expulsando a los misioneros.

Con el transcurrir de los años ya fue evangelizado parte de los Asháninka, cediendo su territorio a la colonización y beneficiando a los invasores andinos y colonos europeos.

En 1891 el Gobierno Peruano, otorgó a Peruvian Cooper Corporation, en concesión de 500 000 hectareas de tierras del valle del Perené, para que al término de 9 años colonizara la zona. Entre 1950 y 1960, agricultores procedente de la sierra central tomaron posesión de las tierras de Peruvian Cooper Corporation, ingresando por diversos sectores, como Bajo YurinaKi y tomar posesión de la Florida, otros por el puente Quimiri llegando a Villa Amoretti, mientras los demás se localizan en Villa Anashironi, Puerto Victoria, Sotani, etc.

Fue así que en 1961, fue creado el anexo de Puerto Libre. En 1968 se crea el anexo de Santa Ana y finalmente el 13 de enero de 1986 se crea el distrito de Perené, mediante Ley N° 24445, promulgado por el Congreso de la República.

En (Municipalidad Distrital de Perené, 2016), haciendo el análisis del movimiento económico se concluye que, la actividad económica que se aventaja como la primordial, es la agricultura, fundamentalmente de café y frutas y en el cercado del Distrito lo que prepondera son las MYPES, como restaurantes, hoteles, negocios ambulatórios, juguerías, farmacias, carnicerías, etc.

En cuanto a la Ley N° 30056, Ley que Modifica Diversas Leyes para facilitar la Inversión, impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, a partir de la cual, se establece en su **Artículo 10. Modificación de la denominación del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, aprobado por Decreto Supremo 007-2008-TR: Modificase la denominación “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”.**

En dicho TUO, aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE, en el primer artículo se menciona lo siguiente:

Artículo 1.- Objeto de la Ley

“La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la

organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas”.

En primer lugar, la ley reconoce la importancia de las MYPES para la dinamización que genera a nuestra economía, de ahí también donde parte el interés de esta investigación.

Por otro lado, también se menciona en su **Artículo 4.- Política estatal:**

“El estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales; y establece un marco legal e incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de las Micro y Pequeñas Empresas (en adelante MYPE), estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.”

Por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Perené está facultada para poder realizar inversiones para el apoyo de las MYPE, para su creación, formalización, desarrollo y competitividad, por lo que es factible en este caso plantear acciones que permita dentro del Municipio, en la Unidad correspondiente, cristalizar el apoyo cualitativo y cuantitativo.

1.1.1. Estrato empresarial en el Perú

Como se muestra en el tabla siguiente, (Ministerio de la Producción, 2014) sobre la característica empresarial de nuestro país (formal), el 99.03% son MYPES, lo que delata la gran importancia que éstas tienen para la actividad de nuestra economía nacional, que deductivamente nos lleva a decir lo neuronal que son para la inclusión laboral y el porte al PBI.

Tabla 1*Empresas formales, según estrato empresarial en el Perú, 2014*

Estrato empresarial ¹	Nº de empresas	%
Microempresa	1,518,284	94.9
Pequeña Empresa	71,313	4.5
Mediana empresa	2,635	0.2
Total de Mipyme	1,592,232	99.5
Gran Empresa	8,388	0.5
Total de empresas	1,600,620	100

Fuente: SUNAT, Registro Único del Contribuyente 2014

Elaboración: PRODUCE –DEMI

Nota: 1/ El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056. Se considera grande empresa a aquella cuyas ventas anuales son mayores a 2300 UIT.

Según (Ministerio de la Producción, 2014), vemos que no se tuvo variación significativa, siguiendo en primer lugar el comercio como primer sector económico representando el 45.2% del total de las Mipyme (Micro, pequeña y mediana empresa).

Tabla 2*MYPIME formales, según sector económico, 2010 y 2014*

Sector económico	Mipyme 2010		Mipyme 2014		VAP ¹ 2010-2014
	Nº	%	Nº	%	
Comercio	547,651	45.8	720,299	45.2	7.1
Servicios	462,850	38.7	636,336	40.0	8.3
Manufactura	121,242	10.1	145,499	9.1	4.7
Construcción	31,898	2.7	49,150	3.1	11.4
Agropecuario	22,202	1.9	23,879	1.5	1.8
Minería	6,375	0.5	13,530	0.8	20.7
Pesca	3,493	0.3	3,539	0.2	0.3
Total	1,195,711	100	1,592,232	100	7.4

¹ Variación anual promedio.

Nota: El estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.

Fuente: SUNAT, Registro Único del Contribuyente 2010 y 2014.

Elaboración: PRODUCE -DEMI

1.1.2. Estrato empresarial de la Región Junín

Según (Ministerio de la Producción, 2014), llegando ya a nuestra Región Junín, vemos que existen 56,860 Mipyme, que representa el 3.6% del total en nuestro país, resaltando el conglomerado de la capital que abarca casi el 50.0%.

Tabla 3

MYPIME formales, según regiones, 2014 (en porcentajes)

Regiones	2010	2014	Crecimiento promedio anual
Amazonas	6,900	8,666	5.9
Áncash	36,451	44,748	5.3
Apurímac	7,948	13,302	13.7
Arequipa	69,070	90,879	7.1
Ayacucho	12,618	19,010	10.8
Cajamarca	24,185	32,932	8.0
Callao	39,642	51,221	6.6
Cusco	41,484	62,433	10.8
Huancavelica	4,293	6,435	10.6
Huánuco	15,145	21,177	8.7
Ica	29,233	41,861	9.4
Junín	42,617	56,860	7.5
La Libertad	62,160	83,547	7.7
Lambayeque	42,429	53,634	6.0
Lima	582,773	760,819	6.9
Loreto	21,642	27,267	5.9
Madre de Dios	6,669	11,359	14.2
Moquegua	8,816	10,766	5.1
Pasco	7,520	9,856	7.0
Piura	45,524	62,204	8.1
Puno	22,552	33,204	10.2
San Martín	20,331	28,974	9.3
Tacna	20,411	26,395	6.6
Tumbes	8,999	11,754	6.9
Ucayali	16,298	22,929	8.9
Total	1,195,710	1,592,232	7.4

Nota: el estrato empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.

Fuente: SUNAT, Registro Único del Contribuyente 2014

Elaboración: PRODUCE -DEMI

Con respecto a la competitividad regional, (Instituto Peruano de Economía, 2015) se destaca que Junín se ubicó como la décima tercera región más competitiva del país para el periodo 2014/15, según el Índice de Competitividad Regional (ICR) 2014/15 del Consejo Nacional de Competitividad.

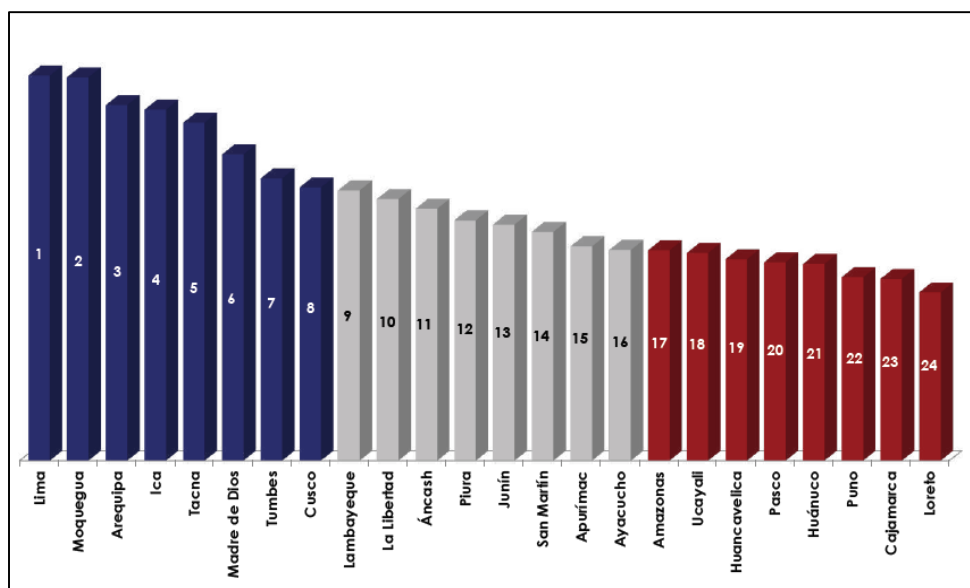


Figura 1. Índice de competitividad regional, 2015* (puesto entre 24 regiones)

Fuente: IPE

*Debido a la nueva metodología, los resultados del INCORE 2015 no son comparables con las versiones anteriores del mismo. Para facilitar el análisis, los Retratos Regionales incluyen la comparación actualizada del índice general y los resultados por pilares para las tres últimas ediciones.

En el encuentro económico (Banco Central de Reservas del Perú, 2013), se detallan algunos datos importantes para la Región, como la estructura del empleo según tamaño de empresas que se ha mantenido relativamente invariable en los últimos años: las microempresas continúan absorbiendo la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) ocupada, 78,4 por ciento en el 2011, aunque con un ligero aumento en la participación de las grandes empresas. A nivel de sectores, no se han observado cambios

importantes entre el 2009 y 2011, manteniéndose la hegemonía del empleo en el sector agropecuario (36,3 por ciento), otros servicios (25,5 por ciento) y comercio (15,5 por ciento).



Figura 2. Población económicamente activa ocupada por sectores, Junín 2011 (en porcentajes)

Fuente: Banco Central de Reservas del Perú, 2013.

Una de las recomendaciones que da para la Región, (Banco Central de Reservas del Perú, 2013), se dice que es necesario generar eslabonamientos productivos y servicios que puedan ser provistos por las empresas locales, para lo que se requiere la generación de un clúster que sea una oportunidad para el crecimiento y la formalización de las microempresas.

En el caso específico de la Selva Central y por ende del Distrito de Perené, básicamente la economía se dinamiza con el sector Agropecuario y Comercial, en menor medida servicios turísticos, pero las MYPES formales e informales de estos sectores realizan sus actividades en forma esporádica y empírica, es decir, no manejan instrumentos de gestión que les permitan ser más competitivos, la parte contable es llevada como si fuera una canasta familiar, no se separan los ingresos como empresa y como ingreso familiar, lo que dificulta llevar un correcto reporte financiero que permita tomar decisiones y estrategias, no manejan adecuadamente

su cadena de suministro, marketing, etc., lo que engloba y lleva al pronto cierre de las MYPES.

1.2. Determinación del Problema

A pesar de que dentro de las funciones de la Municipalidad Distrital de Perené, está el de promover o apoyar al desarrollo empresarial de las MYPES, no se refleja la ejecución de éstas en la realidad, pues no se maneja una planificación en cuanto a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, a pesar de su gran importancia para el dinamismo económico e inclusión laboral en el distrito, considerando de que la entidad tiene autonomía administrativa y presupuestal, se tiene la posibilidad de ejecutar acciones para promover el desarrollo empresarial del distrito, todo esto tiene que ser manejado por la Gerencia de Desarrollo Económico, que es la directa responsable con actividades empresariales, sin embargo se evidencia que solo maneja dos ejes de trabajo, que son la producción y comercialización de productos agrícolas, pero no se incluye a las MYPES, por ello es necesario realizar una reestructuración de dicha Gerencia para tener una organización propicia donde se ejecuten acciones referentes a este conglomerado empresarial, donde se maneje una base datos de las MYPES, como la cantidad total de estas unidades económicas, de las formales e informales, de los nuevos emprendimientos, clasificarlas por actividad económica, ubicación, cantidad de trabajadores, conocer si es que trabajan en un local propio o alquilado, con recursos económicos propios o de terceros, etc., con estos datos se pueden tomar decisiones para poder generar un contexto en el que se pueda brindar las herramientas necesarias para su buen funcionamiento en cuanto, a ofrecer un buen producto o servicio, buen trato al cliente, llevar de la mejor manera las finanzas, al personal, marketing, procesos de producción, utilización de las TIC, temas tributarios, entre muchos otros.

1.2.1. Problema General.

Inacción de la Municipalidad Distrital de Perené para mejorar la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, con lo que se

está retrasando el crecimiento económico y no genera inclusión laboral, además, se está perdiendo oportunidades para la creación, formalización y desarrollo de unidades económicas.

1.2.2. Problemas Específicos.

- Limitada organización en la Gerencia de Desarrollo Económico que permita mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, ya que no se ejecutan actividades para la creación, formalización y desarrollo de este sector empresarial.
- Escasas competencias del personal que ejecuta actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.
- Incumplimiento en la ejecución de Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, lo que hace que no se priorice realizar inversiones en favor de este sector empresarial.

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación teórica

La investigación tuvo un sustento teórico que lo hace una base para posteriores investigaciones, pues se realiza a partir de referencias bibliográficas consideradas y vigentes, además de la normativa correspondiente que permite aplicarla.

Se aporta de tal manera que se extenderá el conocimiento de cómo mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, en una localidad, por el bienestar económico y social de la misma.

1.3.2. Justificación práctica

Mejorar la promoción empresarial de las MYPES, hallando y aplicando soluciones concretas a causa de la inacción por parte de la Municipalidad Distrital de Perené, se plantea la implementación de los productos propuestos, con lo que se generaría un ambiente favorable para que los micros y pequeños empresarios puedan desarrollar sus actividades con bases teóricas, en función a los distintos temas del contexto empresarial como marketing, costos, finanzas,

planeamiento, producción, entre otros, además de que se va a implementar un ambiente propicio para que los emprendedores puedan desarrollar sus ideas y plasmarlas en planes de negocio.

1.3.3. Justificación económica y social

La revalorización de la MYPES en el Perú en estos últimos años, se da a consecuencia de la gran importancia que tienen estos, para el crecimiento de nuestra economía, pues su contribución como generador de empleo, es fundamental para la inclusión laboral, y mejorar la calidad de vida de los peruanos.

En (Ministerio de la Producción, 2014) la clasificación de la micro y pequeña empresa está establecida en la Nueva Ley MYPE y de acuerdo a esta característica, el 99,5% del tejido empresarial formal, son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Lamentablemente la tasa de mortalidad de las MYPES en nuestro país es muy alta. Ocho de cada 10 MYPE fracasan en sus primeros 5 años; para el año específico del 2014, la mortalidad de las Microempresas fue 5.9%, es decir que de 100 empresas en ese año cerraron 6.

Las causas de este problema son distintas, pero las principales son internas y tiene que ver con su competitividad, pues el gran reto es ofrecer productos que el mercado acepte y vaya de acuerdo a sus expectativas.

En, Ministerio de la Producción (2014) se manifiesta que en el marco de la política pública de fomento de la MYPES y el emprendimiento, hoy en día existe un mayor interés de los Gobiernos para conocer su funcionamiento y limitaciones para diseñar políticas que estimulen su mejor desempeño, pues el emprendimiento como vehículo fundamental, del crecimiento económico ha sido reconocido de manera creciente en los últimos años.

Por todo lo dicho, fomentar la creación y consolidación de las MYPES es clave en la política económica de los países y más aún en el Perú tiene que ser muy considerado, por lo tanto, tiene que ser aplicado directamente proporcional en el Distrito de Perené.

1.4. Objetivos Generales y Específicos

1.4.1. Objetivo General

- Mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES a cargo de la Municipalidad Distrital de Perené para impulsar el Desarrollo Empresarial del distrito.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, que permitan generar actividades para la creación, formalización y desarrollo de este sector empresarial.
- Generar competencias al personal que permitan ejecutar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.
- Cumplir con la ejecución de Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, de esta manera se priorice realizar inversiones en favor de este sector empresarial.

1.5. Descripción del Producto Propuesto

1.5.1. Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES

Ésta sería la Unidad Orgánica encargada de brindar apoyo en la creación, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Perené, así como asistencia técnica a emprendedores en ideas de negocios, desarrollar un programa de

Capacitaciones y talleres, también manejaría las estadísticas y sus proyecciones referente al desarrollo de las MYPES, entre otros, fundamentalmente los ejes de trabajo son la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

Para ello es necesario realizar un Informe Técnico que sustente la necesidad de realizar una reestructuración organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico, dicho Informe debe basarse en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM.

Se incluye en este punto la **Propuesta de Implementación del Centro de Apoyo a las MYPES**, cuyo funcionamiento depende directamente de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, mencionado Centro de Apoyo a las MYPES, consiste en un espacio físico de libre acceso, que otorga a los microempresarios y emprendedores del Distrito de Perené un espacio de orientación, información, apoyo en gestión, capacitación y acceso a Nuevas Tecnologías de la Información para dar inicio o fortalecer el desarrollo de actividades económicas independientes, además de tener un espacio para la realización de Capacitaciones y Talleres para estos microempresarios, emprendedores y público en general (Anexo N° 01).

1.5.2. Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas

Este Producto, consiste elaborar un Plan de Desarrollo de Personas, que tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales de los servidores integrantes de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para mejorar la competitividad del recurso humano que se desempeñará en la Promoción Empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené. Se desarrollarán básicamente Talleres de Fortalecimiento de Competencias, con el objetivo de que los servidores puedan desempeñarse de la mejor manera y que estén facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas

necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES (Anexo N° 02).

1.5.3. Propuesta de aplicación de Políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES

Se desarrollará un Informe Técnico, en base al Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Perené, en el que se presentará una Propuesta con la modificación de los Objetivos Estratégicos que permitan llevar a cabo la Promoción Empresarial de las MYPES, dicho Informe debe ser aprobado en Acuerdo de Concejo, para su inserción en el Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Perené y en tal sentido darle la prioridad correspondiente, todo ello se desarrollará en función de los objetivos estratégicos del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, en referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario (Anexo N° 03).

1.6. Alcances y Limitaciones de la Investigación

1.6.1. Alcances

El presente, se desarrollará en el Distrito de Perené, Provincia de Chanchamayo, Departamento de Junín, teniendo el alcance hacia las MYPES ubicadas en la Capital del Distrito, con intervención directa de la Municipalidad del Distrito, específicamente con la Gerencia de Desarrollo Económico. Por ser un Distrito ubicado estratégicamente, existe un movimiento comercial muy considerable, lo que coadyuva a tener más interés para mejorar la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en este sector, además de considerar todas las implicancias positivas que todo ello ocasionará, como la inclusión laboral, disminución de la mortalidad de las MYPES, incremento del ingreso familiar, crecimiento económico, etc.

1.6.2. Limitaciones

Para el logro de los objetivos de la Investigación, en primer lugar, es necesario el interés y apoyo de la máxima Autoridad de la

Municipalidad del Distrito, para que se pueda otorgar el Presupuesto necesario para su implementación, aspecto que es fundamental, además de ello es necesario tener al Personal capacitado que pueda realizar todas las acciones que conllevará la Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, llevadas de manera eficiente y eficaz.

Capítulo II

El Diagnóstico

2.1. Propósito de la Investigación

Como ya se dijo en párrafos anteriores, la revalorización de la MYPES en el Perú en estos últimos años, se da a consecuencia de la gran importancia que tienen estos, para el crecimiento de nuestra economía, pues su contribución como generador de empleo, es fundamental para la inclusión laboral, y mejorar la calidad de vida de los peruanos.

En tal sentido, mejorar los temas que van desde la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el Distrito de Perené, generaría un valor importante para los microempresarios, lo que guardaría relación directa con el ingreso económico de las familias y el crecimiento económico del Distrito, incluyendo por supuesto la importante generación de empleo.

2.2. Diagnóstico Organizacional

2.2.1. La Organización

La Municipalidad Distrital de Perené es el órgano de gobierno local, constituido con la finalidad de promover el desarrollo de su población, buscando su desarrollo integral, y como tal tiene representación institucional para incrementar los índices culturales, sociales de desarrollo humano, desarrollo económico local, y desarrollo físico geográfico, gozando para ello de autonomía política, económica y administrativa, contando con las siguientes competencias.

- a) Acordar su régimen de organización interna.
- b) Votar y aprobar su presupuesto.
- c) Administrar sus bienes y rentas.
- d) Crear, modificar, supervisar y exonerar sus contribuciones, arbitrios, tasas y derechos conforme a ley.
- e) Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos.

- f) Planificar el desarrollo del distrito de Perené, y ejecutar los planes correspondientes.
- g) Exigir el cumplimiento de sus normas, sea con sus propios medios o con el auxilio de la fuerza pública.
- h) Celebrar acuerdos con otras municipalidades para organizar servicios comunes.
- i) Promover, organizar y apoyar el desarrollo de la cultura, recreación, deportes, y el turismo.
- j) Administrar y conservar el cementerio municipal.
- k) Establecer y determinar los límites de su jurisdicción de conformidad con sus leyes de creación y previa aprobación de la población.
- l) Las demás competencias que se le asignen conforme a ley.

A. Estructura orgánica:

- **Órganos de Gobierno**
 - ⇒ CONCEJO MUNICIPAL
 - Comisión de Regidores
 - ⇒ ALCALDÍA
- **Órganos Consultivos y de Coordinación**
 - ⇒ CONSEJO DE COORDINACIÓN LOCAL DISTRITAL
 - ⇒ COMITÉ DISTRITAL DE DEFENSA CIVIL
 - ⇒ COMITÉ DISTRITAL DE PARTICIPACIÓN VECINAL Y SEGURIDAD CIUDADANA
 - ⇒ COMITÉ DISTRITAL DE ADMINISTRACIÓN DE PVL (PROGRAMA DE VASO DE LECHE)
 - ⇒ COMITÉ DISTRITAL DE ASUNTO INDÍGENAS
 - ⇒ JUNTA DE DELEGADOS VECINALES
- **Órganos de Control Institucional**
 - ⇒ OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL (OCI)

- **Órganos de Defensa Judicial**
 - ⇒ PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

- **Órganos de Alta Dirección**
 - ⇒ GERENCIA MUNICIPAL

- **Órganos de Asesoramiento**
 - ⇒ GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA
 - ⇒ GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES
 - Oficina de Planeamiento y Desarrollo institucional
 - Oficina de Presupuesto y Programas Presupuestales
 - Oficina de Programación e Inversiones (OPI)
 - Oficina de Cooperación Técnica Internacional

- **Órganos de Apoyo**
 - ⇒ OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL
 - Área de Trámite Documentario
 - Área de Archivo Municipal
 - Área de Imagen Institucional
 - ⇒ GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 - Sub Gerencia de Contabilidad
 - Sub Gerencia de Tesorería
 - Sub Gerencia de Logística y Servicios Auxiliares
 - Sub Gerencia de Recursos Humanos
 - Sub Gerencia de Control Patrimonial y Maquinarias
 - Sub Gerencia de Tecnologías de la Información

- **Órganos de Línea**
 - ⇒ GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
 - Sub Gerencia de Administración, Recaudación y Control Tributario
 - Sub Gerencia de Fiscalización Tributario
 - ⇒ GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN
 - Sub Gerencia de Estudios y Proyectos de Infraestructura
 - Sub Gerencia de Estudios y Proyectos Sociales
 - Sub Gerencia de Estudios y Proyectos de Desarrollo Económico
 - Sub Gerencia de Estudios y Proyectos Ambientales
 - ⇒ GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO Y RURAL
 - Sub Gerencia de Ejecución de Obras Públicas
 - Sub Gerencia Supervisión y Liquidación de Obras
 - Sub Gerencia de Infraestructura y Mantenimiento de la Red Vial
 - Sub Gerencia de Planeamiento y Control Urbano
 - Sub Gerencia de Saneamiento Físico Legal
 - ⇒ GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y DEL AMBIENTE
 - Sub Gerencia de Transportes y Seguridad Vial
 - Sub Gerencia de Gestión Ambiental
 - Sub Gerencia de Limpieza Pública y Áreas Verdes
 - ⇒ OFICINA DE REGISTRO DE ESTADO CIVIL

- ⇒ OFICINA DE DEFENSA CIVIL Y GESTIÓN DEL RIESGO
- ⇒ OFICINA DE EJECUCIÓN COACTIVA
- ⇒ OFICINA TÉCNICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO
- ⇒ GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO
 - Sub Gerencia de Des. Agropecuario, Agroindustrial y Forestal
 - Sub Gerencia de Comercialización y Licencias
 - Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial
- ⇒ GERENCIA DE PROMOCIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
 - Sub Gerencia de Educación, Deporte, Cultura y Recreación
 - Sub Gerencia de Programas Sociales y Defensoriales
 - Sub Gerencia de Inclusión Social y Comunidades Nativas
 - Sub Gerencia de Participación Ciudadana
- ⇒ GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
 - Sub Gerencia de Serenazgo y Seguridad Ciudadana
 - Sub Gerencia de Policía Municipal

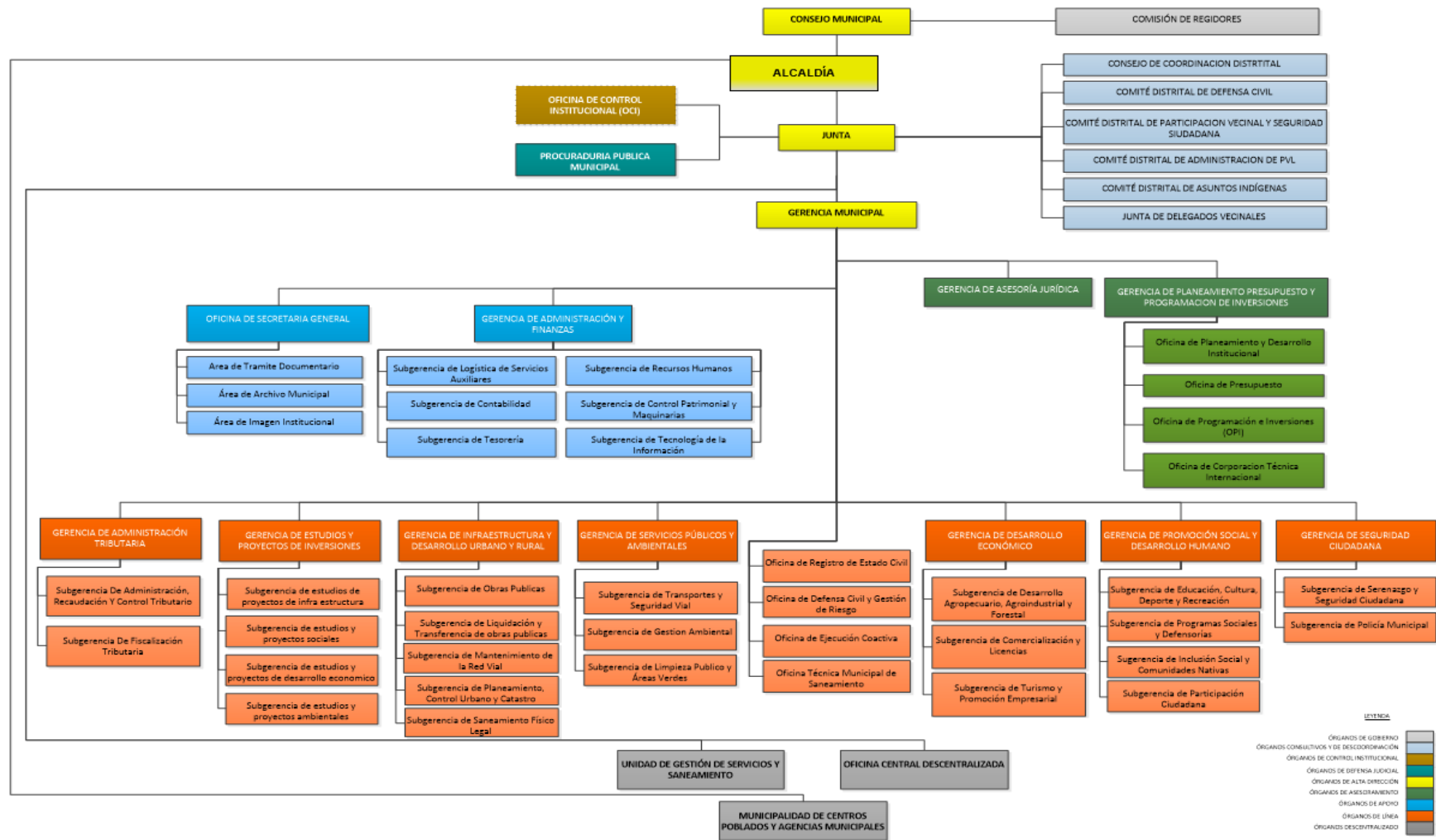


Figura 3. Organigrama de la municipalidad distrital de Perené

Fuente: Manual de Organización y funciones - Municipalidad Distrital de Perené.

Como ya es sabido las funciones mencionadas en los Documentos de Gestión, casi en su totalidad solo quedan en los papeles y no se cumplen como debe ser, y este no es la excepción, pues en general la Gerencia de desarrollo Económico, se centra en dos ejes, de Productividad y Comercialización, es decir que ante los diversos programas productivos, apoya en la formación de asociaciones de productores, para que posteriormente les apoyen en la venta de sus productos, básicamente esos dos aspectos son los principales en los que se basan las acciones actualmente y por la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, más está enfocado en el aspecto turístico y comercial.

Como vemos a pesar que documentalmente se consideran varias acciones para el apoyo a la MYPE en el Distrito de Perené, en la práctica sólo se limitan en el aspecto Productivo y Comercial de productos agrícolas, dejando de lado cosas fundamentales como es la competitividad de las MYPES en general, pues la problemática está directamente relacionada con la alta mortalidad de las MYPES en nuestro país (Ministerio de la Producción, 2014) y por ende en el Distrito de Perené, no se les capacita sobre el uso de instrumentos de gestión que muchos de ellos se aplican con un mínimo de costo, que pueden ser en temas como marketing (marketing digital), logística, producción, el aspecto legal, pago de impuestos, modelos de gestión, etc.

Actualmente no se tienen datos estadísticos económicos de las MYPES del Distrito, solo existe una relación de negocios existentes por la obtención de licencias de funcionamiento, pero lo que se necesita es realizar un censo de las mismas (formales e informales), para poder sectorizarlas, segmentarlas por actividad, ingresos económicos, rentabilidad, etc., es decir por las diversas características internas, también es necesario realizar un análisis sobre la satisfacción de las expectativas del cliente, luego de la

cadena logística, etc., por otro lado también es importante recordar que ahora la mujer es por fin reconocida como eje de desarrollo de la sociedad, sería necesario evaluar y priorizar el apoyo a las mujeres en sus emprendimientos empresariales, todo ello con la finalidad de tomar las acciones pertinentes y embarcarnos en una sola directriz de objetivos; como vemos son muchos los aspectos que se pueden mejorar, y así lograr el objetivo propuesto.

2.2.2. Análisis Interno

A. Sub Sistema Razón de Ser

Siendo necesaria la inclusión de la parte normativa, según la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, en TÍTULO PRELIMINAR, en el ARTICULO I.- GOBIERNOS LOCALES; los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

Como se ve en la Municipalidad se "...gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades...", lo que, en este caso, el conjunto de MYPES, serian uno de las colectividades y se tienen que atender los intereses.

Por otra parte en el TÍTULO V - LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES, en el ARTÍCULO 86°.- PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL, en el punto 3. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales; específicamente se describe en el punto 3.2. "Ejecutar actividades de apoyo directo e indirecto a la actividad empresarial en su jurisdicción sobre información, capacitación, acceso a mercados,

tecnología, financiamiento y otros campos a fin de mejorar la competitividad”.

Por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Perené está en la obligación de promover un ambiente propicio para creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPES, por lo que es factible en este caso plantear acciones para que la Entidad, con su Unidad correspondiente, brindar dicho apoyo a este sector empresarial.

Todo lo mencionado anteriormente es un escenario óptimo de apoyo a las MYPES, sin embargo, en la realidad no se ve ese escenario, pues no se toman las medidas correspondientes desde la involucrada directa que es la Gerencia de Desarrollo Económico, donde las acciones de apoyo a las MYPES son muy limitadas, por no decir ninguna.

Tabla 4

Identificación de brechas-sub sistema razón de ser

Situación Actual	Situación Ideal	Brecha
-La Municipalidad Distrital de Perené, a través de la Gerencia de Desarrollo Económico, no genera un contexto suficiente para promover el desarrollo empresarial de las MYPES.	-La Municipalidad Distrital de Perené, a través de la Gerencia de Desarrollo Económico, genera un contexto suficiente para promover el desarrollo empresarial de las MYPES.	-Específicamente la Gerencia de Desarrollo Económico, no promueve el desarrollo empresarial de las MYPES, en el distrito de Perené.
-La Municipalidad Distrital de Perené, a través de la Gerencia de Desarrollo Económico, no cumple con su función normada de generar un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos	-La Municipalidad Distrital de Perené, a través de la Gerencia de Desarrollo Económico, cumple con su función normada de generar un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos	-Específicamente la Gerencia de Desarrollo Económico, no logra cumplir con una de sus funciones primordiales y que está normado, la cual es generar un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos.

Situación Actual	Situación Ideal	Brecha
emprendimientos en el Distrito de Perené.	emprendimientos en el Distrito de Perené.	

Fuente: Elaboración: Propia.

B. Sub Sistema Tecnológico

La Gerencia de Desarrollo Económico, que es la directa relacionada con el tema de la presente investigación; como ya se dijo maneja dos ejes, el de Producción y Comercialización de los productos agrícolas del Distrito, restándole importancia a mejorar el creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPES y el apoyo a los nuevos emprendimientos, aspectos que son valiosos para el desarrollo del Distrito, percibiendo en el día a día que falta mucho por hacer, el primer paso es que las autoridades den el apoyo correspondiente para iniciar con las acciones pertinentes, además de que es fundamental contar con el personal capacitado que pueda cumplir con los objetivos y dar los buenos resultados, bajo el esquema de la Gestión para Resultados y el fortalecimiento de las competencias del personal encargado en esta temática empresarial.

Para cumplir lo antes mencionado, es necesario que se dé prioridad la ejecución de las actividades que fomenten el desarrollo empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené, para ello es necesario aplicar las políticas de Estado que se tienen en cuanto a lograr la competitividad óptima de las MYPES y los nuevos emprendimientos, pues su importancia como eje del crecimiento económico e inclusión laboral, es vital no solo para estas unidades económicas, si no para mejorar el dinamismo económico del Distrito, lo que genera mayor ingresos para las familias y también para la misma Municipalidad, por lo dicho es necesario que en el Documento Estratégico de la Entidad, específicamente en el Plan de Desarrollo Concertado Local 2016-2021, se revisen los Objetivos, con referencia al Eje

de Economía diversificada, competitividad y empleo, de esta manera se dé la debida importancia y se priorice inversiones para la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

Tabla 5

Identificación de brechas-Sub Sistema Tecnológico

Situación Actual	Situación Ideal	Brecha
-La Gerencia de Desarrollo Económico, realiza sus actividades en base a solo dos ejes, el de Producción y Comercialización de los productos agrícolas del Distrito.	-La Gerencia de Desarrollo Económico, realiza sus actividades en base a tres ejes, el de Producción, Comercialización de los productos agrícolas y Promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES del Distrito de Perené.	-La Gerencia de Desarrollo Económico, no realiza sus actividades en cuanto a promover el desarrollo empresarial de las MYPES del Distrito de Perené.

Fuente: Elaboración Propia.

C. Sub Sistema Estructural

Actualmente, de acuerdo a la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Perené, el Área encargada del aspecto económico, es la Gerencia de Desarrollo Económico, que es el Órgano de Línea encargado de fomentar, dentro de los vecinos de la jurisdicción el despegue de las actividades económicas que permitan su desarrollo económico, generando así fuentes de trabajo y despegue económico que a la larga redundará en el desarrollo de todo el distrito. Dependen de la Gerencia de Desarrollo Económico, la Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario, Agroindustrial y Forestal, Sub Gerencia de Comercialización y Licencias y la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial. La Gerencia de Desarrollo Económico, depende funcional y administrativamente de la Gerencia Municipal.

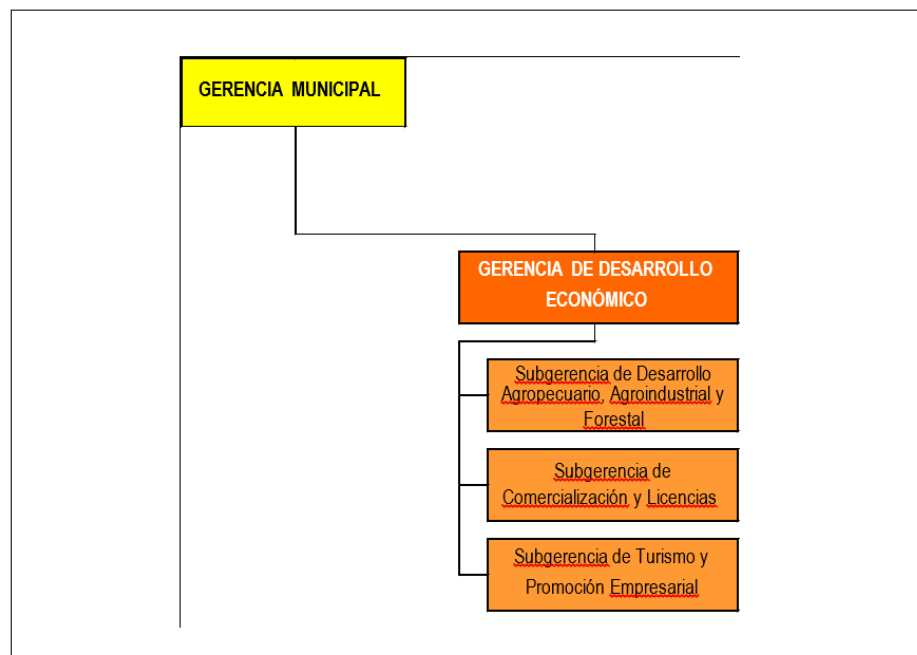


Figura 4. Estructura orgánica, Gerencia de Desarrollo Económico

Fuente: Manual de Organización y funciones - Municipalidad Distrital de Perené.

Es así que dentro de sus funciones del Sub Gerente de Turismo y Promoción Empresarial, tenemos, según MOF:

- Promover la Organización empresarial en el rubro del turismo.
- Asesorar al sector empresarial en la organización de eventos de interés turístico.
- Promover estrategias para la regulación de los precios en el mercado.
- Identificar los corredores productivos y económicos.
- Coordinar con la cámara de comercio la realización de campañas de orientación destinadas a la formalización empresarial.
- Disponer la elaboración del mapa de identificación de riquezas y potenciales puestos de trabajo.
- Coordinar con el Gobierno Regional de Junín y la Cámara de Comercio la realización de campañas de orientación para la exportación de productos.

- Proponer proyectos de inversión que articulen la zona urbana y rural a través del trabajo y prestación de servicios.
- Coordinar con la Oficina Registral (Chanchamayo) la realización de campañas de orientación para el saneamiento legal e inscripción y registro de los micros y pequeñas empresas.
- Organizar el registro de las pequeñas, micro y grandes empresas por unidades productivas.
- Coordinar con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la participación del distrito en los programas de empleo temporal.
- Brindar asistencia sobre mecanismos de comercialización.
- Asesorar a las asociaciones de productores la formulación de planes y proyectos para la comercialización de sus productos.
- Proponer y formular políticas y planes para el desarrollo del sector empresarial en todo el distrito.
- Promover el desarrollo de ferias, ruedas de negocios, Works shops, pasantías.
- Coordinar con otros estamentos la realización de Eventos de capacitación continua para los sectores empresariales.
- Promover la asociatividad de pequeños y medianos empresarios de diferentes rubros económicos.
- Proponer los mecanismos legales y formales para incentivar y promover el desarrollo económico del distrito.
- Coordinar y promover la inversión privada en actividades productivas y empresariales del distrito.
- Aprobar los Planes de Promoción Empresarial.
- Fomentar la formación de pequeñas y micro empresas con incidencia en el sector rural del distrito.
- Desarrollar la organización de la información empresarial del distrito a fin que sirva de soporte para formulación y ejecución de proyectos estratégicos.

La Gerencia de desarrollo Económico, se centra en dos ejes, de Producción y Comercialización, de los productos agrícolas, a pesar de ello, la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, es el que debería de estar más enfocado en el aspecto turístico y empresarial.

Sin embargo, las funciones en cuanto al aspecto empresarial solo queda en el papel, y no se ejecutan, dejando de lado cosas fundamentales como es la competitividad de las MYPES en general, por lo que hace falta una Unidad que se encargue específicamente en la creación, formalización y desarrollo de MYPES, que englobaría y sería la que promueva el Desarrollo Empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené, la cual implicaría a todos los aspectos desde desvincular las funciones de promoción empresarial a la actual Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, hasta todos los temas estratégicos, funcionales, presupuestales y demás, para la creación de la nueva Unidad o Dependencia.

Tabla 6

Identificación de brechas - Sub Sistema Estructural

Situación Actual	Situación Ideal	Brecha
- La Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, no cumple con que se encargue promover el desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené.	- Implementar una dependencia dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico, que se encargue exclusivamente de promover el desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené.	- No existe una dependencia dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico, que se encargue exclusivamente de promover el desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené.

Fuente: Elaboración propia.

D. Sub Sistema Psicosocial

Por ser la propuesta, implementar la Sub Gerencia Desarrollo Empresarial de las MYPES, la que dependerá directamente de la Gerencia de Desarrollo Económico, los Recursos Humanos

necesarios lo conformarían el Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES, Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES, Encargado de capacitaciones y actividades y un Asistente Administrativo, en conjunto lograrían el objetivo de promover el desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené.

Estos personales tienen que ser profesionales capacitados, con los estudios necesarios para llevar a cabo las acciones pertinentes y lograr el objetivo determinado, paralelamente generar un buen Clima Organizacional, trabajando en equipo y obteniendo sinergia con las acciones de cada personal.

Tabla 7

Identificación de brechas - Sub Sistema Psicosocial

Situación Actual	Situación Ideal	Brecha
-No existe personal capacitado que permita generar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené, ya que se requieren capacidades especializadas como, formalización de MYPES, tributación, recursos humanos, planes de negocio, liderazgo, marketing, etc.	-Existe personal capacitado que permite generar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené, ya que se requieren capacidades especializadas como, formalización de MYPES, tributación, recursos humanos, planes de negocio, liderazgo, marketing, etc.	-No se cuenta con personal capacitado que permite generar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES en el distrito de Perené.

Fuente: Elaboración propia.

E. Sub Sistema de Gestión

Dentro de las funciones actuales de la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, según el MOF, se tienen algunas de apoyo a las MYPES, sin embargo, se reitera que no se cumplen, por lo tanto en el POI de esta Sub Gerencia no se llevan los indicadores de este aspecto empresarial, ni existe el personal que se encargue de ellos, no se manejan metas en cuanto a la creación, formalización y desarrollo de MYPES.

Por proponerse la implementación de la Sub Gerencia Desarrollo Empresarial de las MYPES, tendría que incluirse en el Organigrama de la Entidad, así como en el Presupuesto, MOF y ROF.

Por otra parte dentro del **PLAN DE DESARROLLO LOCAL CONCERTADO 2016 - 2021 DEL DISTRITO DE PERENÉ** (Municipalidad Distrital de Perené, 2016), se incluyeron algunas variables con respecto a la actividad empresarial, pero nada específico ni contundente para tomarlo como una de las prioridades, a continuación se presenta lo considerado dentro del proceso de Identificación de Actores.

Tabla 8

Matriz “Identificación de Actores”

Actores que influyen sobre la variable estratégica	Variable Estratégica	Actores sobre los cuales la variable estratégica tiene influencia
GN, GORE, GL, MINEDU, MINSA, MIDIS, MINTRA, MTPE, VIVIENDA, Sector privado	Nivel de desarrollo humano	Población vulnerable
MINSA, MINEDU, MINEM, MVCS, MINTRA	Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	Población en general
Congreso, PJ, Ministerio Público, Ministerio del Interior, CODISEC, PCM, MEF, Defensoría del Pueblo, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, SERVIR, DIRCETUR, MINAGRI, SERFOR, Gobierno Regional, Ministerio de la Producción.	Grado de institucionalidad del estado.	Población en general, MYPES
MTC, MINEDU, MINSA, Municipalidad de	Desarrollo de las actividades productivas.	Productores, turistas, MYPES.
	Desarrollo local e infraestructura	Población en general,

Actores que influyen sobre la variable estratégica	Variable Estratégica	Actores sobre los cuales la variable estratégica tiene influencia
Chanchamayo, Municipalidad de Perené.		MYPES, productores. Ambiente, Población, Recursos Naturales, turistas.
MINAM, SENAMHI, SERFOR	Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.	Población en riesgo.
INDECI, SENAMHI	Gestión integral de las cuencas hidrográficas.	

Fuente: Plan de Desarrollo Concertado Local 2016-2021 del Distrito de Perené.

Como se observa a las MYPES, se les considera solo dentro de aspectos de institucionalidad, actividades productivas y desarrollo local e Infraestructura, mas no como ejes del desarrollo económico del Distrito, por el contrario, el apoyo a las MYPES tendría que ser una Variable Estratégica.

Tabla 9

Identificación de brechas - Sub Sistema de Gestión

Situación Actual	Situación Ideal	Brecha
-A las MYPES, se les considera solo dentro de aspectos de institucionalidad, actividades productivas y desarrollo local e Infraestructura, no se considera al Desarrollo Empresarial de las MYPES como Objetivo estratégico para Distrito de Perené.	-Se considera como Objetivo Estratégico para el Distrito de Perené, a la promoción empresarial de las MYPES, así mismo se establece a las MYPES como Variable Estratégica en el Plan de Desarrollo Concertado Local.	- No se considera a la promoción empresarial de las MYPES, como Objetivo Estratégico para el Distrito de Perené, ni a las MYPES como Variable Estratégica en el Plan de Desarrollo Concertado Local.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3. Entorno Organizacional

A. Entorno Inmediato

La Municipalidad Distrital de Perené es el órgano de gobierno local, constituido con la finalidad de promover el desarrollo de su población, buscando su desarrollo integral, y como tal tiene

representación institucional para incrementar los índices culturales, sociales de desarrollo humano, desarrollo económico local, y desarrollo físico geográfico, gozando para ello de autonomía política, económica y administrativa.

A pesar de ello, todavía no se toman las acciones pertinentes para apoyar a las MYPES en su creación, formalización y desarrollo, aún no existe una relación de trabajo conjunto con este conglomerado.

B. Entorno Intermedio

La Municipalidad, para este caso, tendría que gestionar relaciones de cooperación con entidades ligadas al Desarrollo Empresarial, como son las Cámaras de Comercio, SUNAT, Registros Públicos, agencias de Publicidad, entre otros, además de seguir muy de cerca las normas relacionadas a contexto empresarial, para poder capacitar de la mejor manera a los empresarios y emprendedores.

C. Tendencias Globales

Para nadie es un secreto de la importancia del buen uso de las TIC, para el desarrollo de las empresas, pues ahora con la Globalización, es necesaria la interconectividad y conocer, las tendencias de uso de herramientas de gestión empresarial, además de conocer nuevas experiencias, utilizar el Marketing Digital, redes sociales, páginas web, nuevos nichos de negocio, etc.

De la misma manera se debe considerar a los Tratados Internacionales, Foros Económicos, Eventos internacionales, asimismo con los conflictos sociales que aquejan a nuestro país y al mundo, dentro de los cuales los más importantes son problemas medioambientales, entre otros.

2.2.4. Alianzas Estratégicas

A. Alianzas Estratégicas Nacionales

La primera alianza que se debe lograr sería con el Ministerio de Producción, que es la directa responsable de los temas de desarrollo empresarial, trayendo expositores de esa Entidad y capacitación a los micro y pequeños empresarios y emprendedores del Distrito de Perené, además de que manejan distintos programas como Innóvate, Procompite, Tú Empresa, también el programa Compras MYPERÚ, del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, entre otros, como los Colegios Profesionales de Administradores, Contadores y Abogados, SUNAT, MTPE, Universidades, Institutos, entre otros, para que de la misma manera puedan realizar exposiciones de temas que van desde la idea de negocio hasta la Constitución y funcionamiento de la MYPE.

Se podrían gestionar pasantías, incluso convenios interinstitucionales, por ejemplo con la SUNAT, dotándole de un espacio dentro de la Municipalidad para que puedan estar más cerca con los micro y pequeños empresarios del distrito, para facilitar su formalización, pago de impuestos, resolver consultas, etc., también se puede participar en concursos de ideas de negocio de las Entidades Públicas y Privadas, en conferencias y de la misma forma bajo la gestión de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de MYPES se podrían desarrollar conferencias empresariales, lo cual generaría ingresos propios.

De la misma manera como se plantea la implementación del Centro de Apoyo de las MYPES, que es de uso primordial para los micro y pequeños empresarios, así como para los emprendedores, también se incluye a las estudiantes de colegios, universidades, institutos, incluso los mismos padres de

familia, instruyéndoles sobre el proceso de constitución de una empresa y las distintas herramientas que se utilizan para su buena gestión.

2.2.5. Diagnóstico de Realidad Problema

Por la importancia que tienen las MYPES en el desarrollo de la sociedad, en principal por mejorar la calidad de vida de quienes son los empresarios y de quienes se relacionan directa e indirectamente con ellos, es necesario realizar cambios sistematizados dentro de la Municipalidad Distrital de Perené, para tomar acciones en cuanto a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

En papeles y normas vemos que la Municipalidad tiene la función de apoyar el desarrollo empresarial, también dentro de los documentos de Gestión de la misma se describen las acciones que se deben desarrollar para apoyar a las MYPES, específicamente la Gerencia de Desarrollo Económico es la directa relacionada con todo ello.

Sin embargo lo escrito dista mucho de la realidad, pues no se acciona con respecto a desarrollar actividades para el desarrollo empresarial del Distrito, no se toma en cuenta las implicancias positivas que traería consigo, para ello es primordial tener el visto buena de las autoridades de la Entidad que pueda afianzar las acciones que se tomarían para lograr los objetivos, partiendo de la inclusión en el Organigrama de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, la que dependería directamente de la Gerencia de desarrollo Económico, aquella sería la encargada de gestionar el desarrollo empresarial del Distrito, desde absolución de consultas hasta conseguir los indicadores favorables en cuanto al crecimiento empresarial del Distrito, disminuyendo la mortalidad de las MYPES e incentivando al emprendimiento empresarial, se manejarían estadísticas que ayudarán a hacernos proyecciones y tomar decisiones a mediano y largo plazo, todo ello sería el escenario ideal

del cual estaría encargada la nueva Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

2.2.6. Problemas Institucionales

A. Identificación

Institucionalmente, el principal problema es la inacción que existe para mejorar la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el Distrito de Perené, pues la Municipalidad Distrital está facultada para realizar acciones para ello.

Siendo la directa responsable del desarrollo empresarial la Gerencia de Desarrollo Económico, a pesar de que actualmente en el MOF se expliquen las funciones con respecto al apoyo empresarial a cargo de la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, en el contexto real no se evidencia acción alguna que genere el desarrollo empresarial en el Distrito.

Teniendo entre las causas de estos problemas, la falta de entendimiento de la importancia que tienen las MYPES para el desarrollo del Distrito, por sus implicancias positivas que tienen sobre los mismos empresarios y los que se relacionan directa e indirectamente y la sociedad en general.

Por ello se ve la necesidad de crear la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

B. Problema General

Inacción de la Municipalidad Distrital de Perené para mejorar la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, con lo que se está retrasando el crecimiento económico y la inclusión laboral, además de que se está perdiendo oportunidades para la creación, formalización y desarrollo de estas unidades económicas.

C. Problemas específicos

- Limitada organización en la Gerencia de Desarrollo Económico que permita mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, ya que no se ejecutan actividades para la creación, formalización y desarrollo de este sector empresarial
- Escasas competencias del personal que permita ejecutar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.
- Incumplimiento en la ejecución de Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, lo que hace que no se priorice realizar inversiones en favor de este sector empresarial.

Capítulo III La Formulación

3.1. Marco Teórico

3.1.1. Bases Teóricas

A. Modelo de Desarrollo del Distrito de Perené

Según (Municipalidad Distrital de Perené, 2016), se plantea lo siguiente como MODELO CONCEPTUAL, el que se refiere a la identificación y descripción de los temas que conforman el desarrollo del Distrito de Perené. Cada eje representa un componente de los seis ejes de desarrollo regional y nacional, a su vez cada componente consta de subcomponentes que se vinculan al modelo conceptual de desarrollo que se plantea para el distrito.

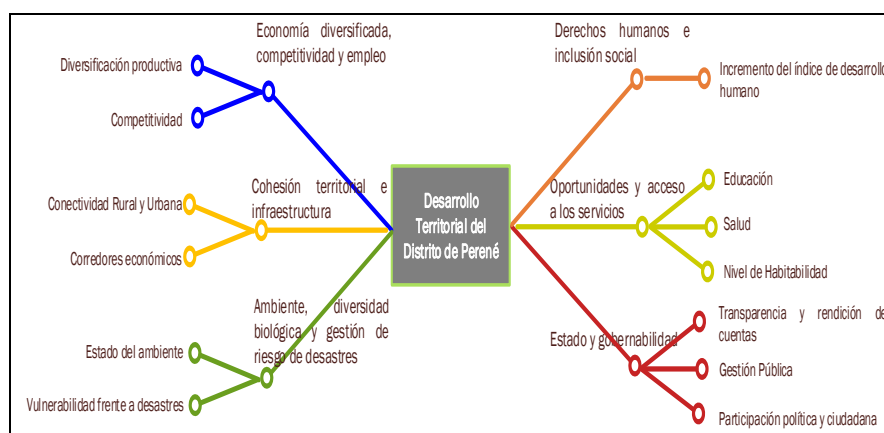


Figura 5. Modelo conceptual, del desarrollo del distrito de Perené

Fuente: Plan de Desarrollo Concertado Local 2016-2021 del Distrito de Perené.

En cuanto a las Acciones Estratégicas, que se plantean en él (Municipalidad Distrital de Perené, 2016), en principal por el Objeto de la presente investigación, es el siguiente:

Tabla 10

Acción estratégica del objetivo estratégico: promover el desarrollo de las actividades productivas

Prioridad de Objetivos	Objetivos estratégicos	Prioridad de acciones	Acciones estratégicas	Responsables
3	Promover el desarrollo de las actividades productivas.	1	Promover la generación de empleo para disminuir la pobreza y pobreza extrema.	Gobierno Local, GORE, GN.
		2	Identificar las potencialidades de la localidad para su especialización productiva.	Gobierno Local, GORE.
		3	Promover las actividades productivas mediante asistencia técnica, transferencia de tecnologías e incentivos, para alcanzar la competitividad productiva.	Gobierno Local, GORE, Universidades, Institutos, MINAGRI, SERFOR, Ministerio de Producción.
		4	Fomentar la asociatividad de productores agropecuarios, consolidando las cadenas productivas del potencial agrario.	Gobierno Local, GORE, Dirección Regional de Agricultura
		5	Promover el bio comercio de productos de selva de acuerdo a la normatividad vigente.	Gobierno Local, GORE, MINAGRI, SERFOR, DIGESA, DIREAGR.

Fuente: Plan de Desarrollo Concertado Local 2016-2021 del Distrito de Perené.

Como vemos en la prioridad 1, se menciona: Promover la generación de empleo para disminuir la pobreza y pobreza extrema, el cual está relacionado con el Objeto de esta Investigación, también está muy relacionado la Prioridad 2, ya que lo que se requiere es identificar las potencialidades locales como actividad económica y desarrollarla de la mejor manera.

B. Desarrollo Económico Local

En la entrevista para la Revista Dlocal que le hacen a (Alburquerque, 2007), define al Desarrollo Económico Local como, un proceso de participación entre actores públicos y privados que implica una etapa de discusión para consensuar

una estrategia de actuación en un territorio determinado, usando sobre todo los recursos propios, los recursos endógenos, sin renunciar a aprovechar las oportunidades externas. Todo el proceso está orientado a tratar de mejorar el tejido productivo de las empresas locales, la mayoría microempresas y pequeñas empresas, con un énfasis principal en la generación de empleo e ingreso. Se trata de un enfoque que tiene en cuenta las diferentes dimensiones del desarrollo, esto es, el desarrollo humano, el desarrollo social, el desarrollo institucional y el desarrollo sustentable.



Figura 6. Dimensiones del desarrollo territorial

Nota: Tomado de Belén & Costamagna (2015)

En el libro en que se hace un amplio análisis sobre el pensamiento de Francisco Albuquerque (Belén & Costamagna, 2015), se menciona que luego de haber centrado su preocupación, y producción, en torno a algunos aspectos puntales del desarrollo económico local como el empleo y el cambio productivo, Albuquerque avanzará sobre algunas dimensiones y factores intangibles del enfoque, entre ellos la

construcción de redes y la innovación, que sin desentenderse de la mirada integral y aportes previos que el autor venía desarrollando, sí aportan una nueva mirada e involucran nuevo temas al debate contemporáneo.

Si bien hemos retomado ya varias definiciones de desarrollo económico local, para acercarnos a sus componentes, no nos hemos referido a las claras diferencias que el autor marca al momento de usar esa noción y la de desarrollo local y/o desarrollo territorial.

De la misma manera Albuquerque, mientras que la definición de desarrollo local o territorial, pone el énfasis en la promoción del desarrollo “desde abajo”, impulsando la participación de los diferentes actores e incorporando la relevancia que tiene la visión integrada que permite la lógica territorial, considerando no sólo los aspectos económicos sino los sociales, institucionales y culturales. Es decir se trata de una visión ampliada, más integral, que pone en juego las demás dimensiones del desarrollo –lo institucional, político, cultural, humano y ambiental.

En (Belén & Costamagna, 2015, pág. 48) Albuquerque llega a estas definiciones, también a partir de su experiencia de trabajo para el FOMIN/BID, que le ha permitido resumir cómo se fue pasando de una mirada más acotada de la problemática, centrada en el desarrollo empresarial, hacia este enfoque del desarrollo económico local que pone el énfasis en los actores y los territorios, incorporándose la cooperación público-privada.



Figura 7. Evolución del diseño de programas de fomento empresarial por parte del FOMIN/BID

Fuente: Belén & Costamagna (2015).

C. **Micro y Pequeña Empresa - MYPE**

En el Texto Único Ordenado de la “Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”, se da la siguiente definición en su Art. 4º, “**La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas**”.

En el Art. 5º.- **Características de los micros, pequeñas y medianas empresas**, se menciona lo siguiente:

“Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

- Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

- Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT”.

Se observa que ahora la distinción entre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, solo se basa en sus ventas anuales y ya no se consideran el número de trabajadores.

D. Las MYPES y su formalización en el Perú

Para (Mares, 2013), la Micro y Pequeña Empresa es, siguiendo su definición legal, una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Puede ser conducida por su propietario como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, adoptando la forma societaria que voluntariamente desee.

En el año 2005, las MYPES representaban, en términos cuantitativos, el 98.35% del total de empresas en el Perú; mientras que tan sólo un 1.65% eran grandes y medianas empresas. Este porcentaje se traducía en 2.5 millones de pequeñas y microempresas, de las cuales únicamente 648,147 MYPES eran formales. Ello muestra que la MYPE desde hace un buen tiempo es, numéricamente hablando, el estrato empresarial más importante de nuestro país. Su crecimiento ha sido una constante desde hace más de dos décadas. En el

primer lustro de los años 2000, por ejemplo, registró un crecimiento de 29% y ese ritmo se ha mantenido, en promedio, hasta la fecha. Esto se ha debido, entre otras razones, a la importancia que han ido cobrando los servicios dentro del mercado y al desafío que enfrentan las grandes y pequeñas economías para combatir el desempleo.

Si bien los porcentajes anotados muestran la realidad de la MYPE a nivel nacional, no debe olvidarse que, en nuestro país, su participación cobra especial relevancia al interior de las regiones. Si dividiésemos el país en cuatro zonas: norte, sur, centro (sin incluir Lima) y oriente, podríamos decir que es, justamente, en ese orden (de más a menos) en el que se registra la ubicación de la mayor parte de microempresas formales. En todas las regiones, la participación de la MYPE supera el 99.65% y tan sólo en Lima es del 99.56%. No obstante, la escasa participación de medianas y grandes empresas que se registra en cada una de las regiones representa una gran dificultad para el desarrollo de la MYPE. Este problema se acentúa con el alto nivel de centralismo que existe en nuestro país y que se refleja, también, en las operaciones del sector privado.

Esta distribución del empresariado nacional trae como resultado una estructura privada desarticulada y deforme. De una parte, tenemos a unas pocas grandes empresas formales ubicadas básicamente en la capital y, de otra parte, tenemos a miles de pequeñas y microempresas - en su mayoría, informales - diseminadas por las distintas regiones del interior del país. Entre ambos bloques se nota la ausencia de un número suficiente de medianas empresas que permitan una sólida integración interempresarial.

Junto a ello no podemos olvidar que la MYPE en el Perú ha sido, y es, un importante motor en la generación de empleos en los distintos sectores de la economía; destacando, sobre todo, el sector agropecuario y el sector de servicios y comercio. Porcentualmente, hace unos años, había aportado el 88% de empleos en el sector empresarial. Esto, en número de empleos, significaba 7.2 millones de puestos de trabajo. No obstante, si lo comparamos con el sector informal de la MYPE, podemos señalar que la microempresa representaba el 92% y la pequeña empresa el 40%. Estas cifras hacían un total de 86% del total de empleos informales, en contraste con el 14% que representaba el sector formal de la MYPE.

Panorama actual de la MYPE

Sigue (Mares, 2013) y nos menciona que existen retos que debe afrontar una MYPE para salir adelante en el mercado. Quizá, un primer tema a resolver podría ser su acceso al crédito. Si la MYPE pudiese contar con el capital financiero necesario su productividad podría incrementarse. En los años 1980, con la creación de las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito (CRAC) y Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) se registra un intento por atender esta necesidad. Otro esfuerzo encaminado a resolver el problema de financiamiento de la MYPE lo constituye la creación de las Entidades de Desarrollo de la Pequeña y Micro Empresa (Edpymes) en los años 1990. En vista del limitado interés de la banca múltiple por financiar a la MYPE, se crean las Edpymes con el fin de facilitar la conversión de ONGs en instituciones financieras formales. Sin embargo, todo esto no ha sido suficiente para superar esta primera traba con la que puede encontrarse un pequeño o microempresario.

Otro aspecto a tener en cuenta es que las MYPEs tienen un alto nivel de mortandad o, si se quiere decir con otras palabras, una

escasa probabilidad de vida en el mercado. De cada 10 MYPEs, sólo 3 superan el primer año y, de éstas, sólo 1 supera los dos años. Esto muestra que el primer peldaño del sector privado es muy frágil. Las condiciones económicas, hoy en día, no auguran que una MYPE pueda sobrevivir sola, esto es, sin el apoyo de otras empresas, centros tecnológicos o instituciones de apoyo. Por esta razón, es necesario activar los mercados de salida de sus productos y consolidar los mercados de servicios para garantizarles una adecuada competitividad que les asegure un espacio en el sector empresarial. En esta línea, se debe apuntar a implementar medidas que pongan fin al tradicional aislamiento al que han sido sometidas las MYPEs. Para acometer una nueva estrategia que brinde a estas empresas un camino claro de desarrollo, se puede aprovechar la nueva percepción que se tiene de la MYPE a todo nivel. Sin duda alguna, la función de estas empresas en el tejido empresarial se ha visto revalorizada desde hace un tiempo y se acepta, mayoritariamente, que el buen rumbo económico del país depende de un sector de pequeña y microempresa en óptimas condiciones.

Teniendo en cuenta los datos que arroja este diagnóstico, la propuesta para promover la PYME en el Perú ha estado orientada a:

- a. Reforzar este estrato empresarial. Para ello se debe lograr la consolidación y crecimiento de estas empresas; procurar que hayan nuevas pequeñas empresas que tengan una mayor expectativa de vida; direccionar las microempresas viables hacia el estrato de la pequeña y mediana empresa.
- b. Impulsar cualquier forma de cooperación, vertical u horizontal, entre las empresas. De este modo, una microempresa de sobrevivencia podrá convertirse en una

microempresa viable. Esto redundará en el bienestar de todo el sector empresarial, que debe constituir un frente común frente a sus competidores que están en el exterior.

Son muchos los aspectos que podríamos abordar con relación a los distintos factores de la hoja de ruta a seguir en el crecimiento y fortalecimiento de la MYPE.

También (Mares, 2013), hace un análisis del régimen jurídico que le es aplicable a las MYPEs, a fin de evaluar si la simplificación de trámites administrativos, la adecuación a ciertas leyes y la desregulación en general le brinda un entorno favorable no sólo para el desarrollo de sus negocios sino también para su formalización.

Veremos a estos efectos la normativa tributaria, laboral y administrativa a la que debe someterse una MYPE que decide formalizarse y evaluando en qué medida constituye un obstáculo o una traba para el libre ejercicio de su actividad y el aumento de su productividad.

Sabemos que el aspecto que hemos elegido abordar no es el principal problema que enfrentan los empresarios formales que se ubican en este sector, pero sí puede ser un condicionante al momento de decidir la formalización de aquéllos que están en la marginalidad y también un sobre costo que encarece y entorpece el crecimiento de una MYPE formal.

En su artículo (Mares, 2013), concluye que un país que busque promover las mismas oportunidades para todos, necesariamente debe complementar el apoyo a la pequeña y microempresa con normas antimonopolio, a fin de asegurarles la libre entrada y actuación en el mercado. Junto a ello,

corresponde que las MYPEs sepan responder a la ayuda que, a todo nivel, se le pueda brindar - mediante programas de apoyo por parte del sector público y privado - a fin de que pueda ser aprovechada, en primer término, para su institucionalización y búsqueda de oportunidades.

De otra parte, podemos señalar que si bien existen varios regímenes tributarios a los cuales podría acceder una MYPE (siempre, claro está, que cumpla los requisitos legales establecidos para cada uno de ellos), éstos no solucionan - ni de manera independiente ni de manera conjunta - los problemas de formalización que afrontan este tipo de organizaciones empresariales. Nos parece que la propuesta debe ser más clara, directa y adecuada a lograr el objetivo esperado, que no es otro que la formalización de este nutrido número de empresas que tiene una proyección bastante importante en el desarrollo económico del país.

No se puede olvidar que para muchos microempresarios “formalizarse” es sinónimo de obligaciones: pago de impuestos, pago de mayores cargas laborales, pago de multas y, a veces, de coimas. Mientras que ser informal, les da la posibilidad de ahorrarse todos estos pagos. Junto a esto, los incentivos para la formalización no son tales. La regulación gubernamental y la eficiencia del marco legal son dos factores donde se concentran las principales desventajas institucionales. La compleja normatividad, los engorrosos procedimientos y los elevados costos en tiempo y dinero que supone abrir, operar y cerrar una empresa, no sólo encarecen el acceso a la formalidad, sino que además incentivan la corrupción. En resumen, podría afirmarse que en el análisis costo-beneficio, el ser formal no es rentable.

La informalidad va más allá, sin embargo, de la simple no inscripción en un registro. La falta de una visión más amplia de este fenómeno ha supuesto la implementación de políticas parciales y poco integradas para solucionar este problema. Se ha perdido de vista que la formalidad es tan sólo un medio para mejorar la competitividad de las empresas, mejorar la calidad del empleo, impulsar el crecimiento de la economía en su conjunto y reducir la pobreza. En este sentido, podemos afirmar que el Decreto Legislativo 1086 constituyó un avance al abordar los temas laborales, tributarios y de servicios empresariales como partes integrantes de un mismo paquete que busca mejorar la competitividad y la calidad del empleo.

A nuestro entender, se debe poner el énfasis en que el verdadero incentivo para ser formal es el crecimiento empresarial. De ahí que el reto del Estado apunte a ayudar a que las empresas sean competitivas. Esto implica, entre otras cosas, reducir los costos para iniciar y operar un negocio (pago de impuestos, cumplimiento de contratos, obligaciones laborales). Y, hacia este objetivo deben dirigir sus esfuerzos los diferentes niveles de gobierno a fin de implementar medidas que permitan la aplicación de políticas dirigidas a reformar el entorno institucional. Pues tan importante es ser formal como mantenerse formal.

En él (Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y El Caribe, 2014), se menciona que como se ha discutido en la Conferencia Internacional del Trabajo 2014, la transición hacia la formalidad requiere un abordaje integral. Esto requiere tomar en cuenta los diversos factores económicos e institucionales que determinan la informalidad. Requiere también esfuerzos a nivel de la formalización en las unidades económicas, así como en la formalización del empleo.

En las notas que acompañan esta presentación se analizan algunas experiencias en la formalización a nivel de unidades económicas. Las cifras en América Latina muestran que combatir la informalidad en las empresas de menor tamaño no es tarea fácil. Los avances durante la última década han sido moderados en comparación con los esfuerzos desplegados por los países para facilitar la formalización.

Estas experiencias, basadas en estudios de caso, permiten extraer algunas lecciones interesantes. No se obtienen los resultados esperados al reducir la carga administrativa de las empresas sin hacer un esfuerzo continuo de mejorar los instrumentos de fomento en pro de una mayor competitividad del sector. Se requiere a la vez crear o perfeccionar los incentivos a la formalización, tomando en cuenta los intereses de las empresas y de los trabajadores. Estos esfuerzos, además, tienen que ir complementados por políticas hacia una fiscalización más efectiva del segmento y una mayor capacitación de los empresarios y trabajadores sobre las obligaciones y los beneficios de la formalización.

Es necesario encontrar también un equilibrio entre incentivos y sanciones. Este equilibrio, sin embargo, no es necesariamente idéntico para países con diferentes niveles de desarrollo. En países con grandes segmentos de micro empresas informales que ni siquiera generan los ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas de los ocupados en ellas, sanciones mal enfocadas agravan la vulnerabilidad y la desigualdad. Esto, sin embargo, no es una excusa para no fiscalizar a los micros y pequeñas empresas, sino un argumento para adecuar la inspección a las características de estas empresas. El desafío para los diseñadores de políticas es encontrar la mezcla adecuada de instrumentos para cada contexto, asegurando que

la formalización sea una opción atractiva para las empresas y sus trabajadores.

El incremento en la región de regímenes especiales para las empresas de menor tamaño en los ámbitos fiscal, laboral y administrativo, lleva a la pregunta fundamental de hasta qué punto es recomendable establecer normas más favorables para ciertos segmentos de empresas que para otros. La existencia de regímenes favorables en los distintos ámbitos puede generar una situación donde es preferible para las empresas no crecer más allá de cierto umbral, ya sea en realidad o en papel. Esta problemática apunta otra vez a la necesidad de un abordaje integral y una coordinación interinstitucional, para asegurar que en el diseño del conjunto de políticas se mantenga un equilibrio entre incentivar la formalización de los micros y pequeñas empresas sin desincentivar su crecimiento.

Las experiencias analizadas también demuestran que algunas reformas requieren periodos largos de adecuación, difusión e implementación antes de que empiecen a mostrar resultados en los niveles de formalización. Lo que últimamente se está promoviendo a través de estas políticas es una cultura de cumplimiento y el fortalecimiento del contrato social, temas que no cambian de un día para otro, sino que requieren esfuerzos de largo aliento. Por el lado positivo, la recopilación de iniciativas efectuada para esta serie de notas, muestra que existe en los países de la región una gran riqueza de respuestas de política, digna de ser estudiada y, donde sea conveniente, adaptada a nuevos contextos.

E. Competitividad de las MYPES en el Perú

En (CENTRUM Católica, 2011), se hizo un estudio en el que se ha utilizado un enfoque cualitativo para identificar los factores –

administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales– que han contribuido o limitado el crecimiento y la consolidación de las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú. La investigación fue realizada en Lima Metropolitana, alrededor de 11 casos de estudio de MYPES, a partir de la experiencia de los propios empresarios.

Las MYPES enfrentan una serie de obstáculos que limitan su supervivencia a largo plazo y desarrollo. Estudios previos indican que la tasa de mortalidad de los pequeños negocios es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados. Además, las pequeñas empresas deben desarrollar estrategias específicas de corto y largo plazo para salvaguardarse de la mortalidad, dado que iniciar una pequeña empresa involucra un nivel de riesgo, y sus probabilidades de perdurar más de cinco años son bajas.

Son cuatro los factores que influyen en el desempeño de los empresarios de las microempresas: (a) el desarrollo, (b) la motivación por el crecimiento, (c) las habilidades gerenciales para lograr dicho crecimiento, y (d) el acceso a los recursos y la demanda de mercado.

Del estudio realizado, se obtuvo que las decisiones operativas se encargan de repartir los recursos de manera eficiente e incluyen problemas relacionados con aspectos de operaciones, logísticos y de marketing. Las decisiones estratégicas hacen referencia a la habilidad de los pequeños y medianos empresarios para ajustar sus productos o servicios con la demanda, a seleccionar la mezcla de productos que se producirá y a definir a qué mercados se dirigirá el negocio. Las decisiones administrativas aluden a la estructura organizacional y a la habilidad para obtener y desarrollar los recursos

necesarios para la empresa de forma tal que permitan maximizar el desempeño potencial. Una parte del problema administrativo está en relación con la estructura de los niveles jerárquicos, las responsabilidades, los flujos de trabajo e información, los canales y la ubicación de los servicios; y otra parte se refiere al reclutamiento de las personas, su entrenamiento, el desarrollo de las fuentes que proveerán las materias primas, el financiamiento y la adquisición de equipos, así como a los temas de finanzas y gerenciales.

Los problemas externos tienen relación con el acceso a la tecnología, la baja demanda, la corrupción y la infraestructura.

Factores Administrativos

Dentro de los factores administrativos que limitan el crecimiento de las MYPES, los temas identificados más importantes tienen relación con la gestión de recursos humanos, aspectos contables y financieros, la administración propia de sus negocios y la capacitación.

Las MYPES son, en su mayoría, de tipo familiar, lo que trae consigo que la persona que supla al dueño de esta, muchas veces, no cuente con una preparación y capacitación adecuada. Por este motivo, los microempresarios esperan que sean sus hijos los que más adelante tomen la posta con profesionalismo. La generación de capital humano que continúe la sucesión de la empresa y que sea capaz de trabajar igual que sus fundadores parece ser uno de los principales problemas de este tipo de empresas.

Además, la falta de capacitación y de entrenamiento de sus miembros también constituye una barrera importante expresada por los mismos empresarios. Al respecto, uno de los informantes

mencionó: Dios quiera que podamos internacionalizarnos, aunque para eso también tenemos que ver que los hijos estudien. Sí, que estudien, que salgan adelante también, y el negocio también tiene que crecer, porque yo ya al menos ya estoy un poco de bajadita. Ellos tienen que sacar adelante el negocio.

Asimismo, de acuerdo con los informantes, parecería que los empresarios tienen como objetivo común obtener utilidades en el menor tiempo posible sin una visión de largo plazo, la gestión de recursos humanos influye en el crecimiento aun siendo informal, la capacitación a sus trabajadores solo se realiza al inicio del vínculo laboral y los aspectos motivacionales están simplemente relacionados con los pagos extras por cumplimiento del trabajo.

Respecto a los aspectos financieros y contables, la adecuada administración financiera constituye uno de sus principales retos. La falta de preparación en estos aspectos, unida al nivel de informalidad de muchas de sus operaciones, genera que no cuenten con respaldo suficiente para sus operaciones financieras. La contabilidad es relevante solo para cumplir con los compromisos tributarios; llevan un control de los ingresos y egresos en cuadernos o incluso de manera mental y los cálculos aproximados son válidos y suficientes. Su operación se basa en prueba y error.

Factores Operativos

Dentro de estos, los factores identificados que limitan el crecimiento de las MYPES tienen relación con aspectos de mercadeo, establecimiento de precios, control de la producción y control de inventarios.

A partir de la investigación realizada, se aprecia que, desde el inicio de los negocios de los empresarios y en el transcurrir de los años, las MYPES perciben que la competencia los obliga a desarrollar estrategias que les permitan permanecer en el mercado. Estas están relacionadas con mejoras en la calidad del producto, estrategias de diferenciación, segmentación de mercado y políticas de precio, aspectos que constituyen los principales retos para su desarrollo.

Factores Estratégicos

Entre los factores que más destacan, se identificaron el acceso a capital, la falta de una visión de largo plazo y planeamiento y la investigación y conocimiento de mercados.

Del total de entrevistados, solo uno de ellos desarrolló un plan estratégico de negocios que le sirvió de guía para gestionar su empresa; los demás empresarios administran sus negocios sin tener una visión, misión y objetivos de largo plazo. Sus proyecciones de corto plazo, específicamente, planifican cómo atender sus campañas durante un año y no se perciben estrategias ambiciosas de largo plazo que impulsen el crecimiento de sus negocios.

El capital es otro aspecto que limita el desarrollo de las MYPES. En efecto, los entrevistados mencionaron que los bancos les brindaron accesos a créditos, pero que estos después no los acompañaron en su crecimiento. Para obtener su primer crédito no tuvieron problemas, pero posteriormente, conforme fueron aumentando sus necesidades de financiamiento, así como de productos más sofisticados, las instituciones financieras podían atenderlos con montos limitados. Para mayores montos, les exigen garantías reales; y para acceder a otra banca, tendrían que formalizarse y declarar el 100% de sus ventas.

Factores Externos

Entre estos factores, los de mayor incidencia aluden a la corrupción, informalidad y tecnología. Los menos mencionados y de menor incidencia se refieren a temas relacionados con la competencia y el Estado.

Factores Personales

Si bien esta categoría no ha sido identificada en la literatura previa, el estudio la identificó también como parte de los factores que podrían limitar el crecimiento de las MYPES. Los factores personales identificados incluyen la motivación generada por terceros para iniciar, crecer e implementar nuevos negocios, la educación en la gestión de empresas y la experiencia de los empresarios.

Por otro lado, entrevistaron a Fernando Villarán, (Villarán, La importancia de la MYPE en el desarrollo del país, 2007) un estudioso de la MYPE en el Perú, quien dice que las problemáticas de la MYPES en el Perú son:

- Tecnologías atrasadas, obsoletas.
- Baja calificación de la mano de obra.
- Poco uso de técnicas de Gestión.
- Poco acceso al mercado, tanto de productos finales como factores de producción.
- Gastos de crédito.

Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo (2005), nos presentan una serie de restricciones internas y externas a las que se someten las MYPES, derivadas de su limitada escala y sus débiles relaciones de articulación y colaboración, que impiden explotar este potencial competitivo que son sintetizadas en la figura siguiente:



Figura 8. Principales restricciones internas de las MYPES

Nota: tomado de PROMPYME y adaptado por Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo (2005).

Como podemos apreciar son muchas las limitaciones de la MYPES, las que son principalmente internas.

Las MYPES sufren hoy un mercado mucho más competitivo, que no solo se da en un contexto local, sino nacional y global. Pues el factor fundamental para este hecho es el gran avance tecnológico informático y la globalización que se viene dando en este contexto.

Las MYPES al tener la poca capacidad económica y de conocimiento para el manejo de estas tecnologías, cierran sus puertas debido a la poca competitividad que tienen. Además, juegan otros aspectos como la mala gestión de los recursos, que conlleva a una producción deficiente y rutinaria, sin considerar la importancia de un buen manejo del talento humano, a la creatividad e innovación; estos son aspectos que, a pesar de no tener acceso a las nuevas tecnologías, harían a una MYPE muy competitiva en un mercado globalizado.

- Baja calificación de la mano de obra.
- Poco uso de técnicas de Gestión.
- Poco acceso al mercado, tanto de productos finales como factores de producción.

□ Gastos de crédito.

- **Rankin de competitividad global 2018 - Perú**

En (EL Comercio, 2018), se hace mención de que La economía peruana se ubica en la posición 63 a nivel global (de un total de 140 países, abarcando el 90% del PBI mundial) y en el sexto lugar a nivel Latinoamérica, según el reciente Informe de Competitividad Global 2018 elaborado por el World Economic Forum – WEF.

El Informe de Competitividad Global 2018 señala que la principal fortaleza del Perú es la Estabilidad Macroeconómica. En tanto, las principales debilidades en indicadores de los pilares permanecieron siendo:

Instituciones, Infraestructura, Educación, Mercado de trabajo y Capacidad de innovación. En este sentido, el presidente de la Sociedad Nacional de Industrias, Ricardo Márquez, mencionó que el informe del WEF sirve para confirmar las debilidades estructurales que se observan en la economía peruana.

"Estos resultados son producto de la falta de reformas estructurales y la creciente sobre regulación de los últimos años, los cuales se agudizaron con el estancamiento de la política nacional de competitividad que se registra desde el 2016", indicó.

Agregó que, con más de 20 diagnósticos existentes sobre nuestra competitividad, el Perú es un país sobre diagnosticado, pero sub-gestionado. "Para crear más empleos formales lo imperativo no es más diagnósticos, sino la ejecución de medidas pro competitividad", puntualizó.

Asimismo, la institución industrial sostuvo que el Perú es menos competitivo que la mayoría de sus principales socios comerciales y/ o economías con las cuales mantiene un acuerdo de libre comercio o se encuentra en proceso de suscribirlo: EE.UU., China, India y bloques económicos como la Unión Europea, TPP (Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica), APEC (Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico), EFTA (Asociación Europea de Libre Cambio) e, incluso los otros países de la Alianza del Pacífico son más competitivos que Perú.

F. *Municipalidad*

En la **Ley Orgánica de Municipalidades Nº 27972**, se da la siguiente definición en su Art. 1º, “los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines”.

En TÍTULO V - LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES, en el ARTICULO 86º. - PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL, en el punto 3. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales; específicamente se describe en el punto 3.2. “**Ejecutar actividades de apoyo directo e indirecto a la actividad empresarial** en su

jurisdicción sobre información, capacitación, acceso a mercados, tecnología, financiamiento y otros campos a fin de mejorar la competitividad”.

Por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Perené, tiene la obligación de promover el desarrollo de la actividad empresarial.

G. Estructura orgánica

Para (Kast & Rosenzweig, 1988), la estructura organizacional formal: supone la estructura planeada y representa un intento deliberado por establecer relaciones esquematizadas entre los componentes encargados de cumplir los objetivos eficientemente. La estructura formal es tradicionalmente el resultado de la toma de decisiones explícitas y tiene una naturaleza prescriptiva, es una “guía” de la manera en que las actividades deben estar relacionadas.

En la Ley Orgánica de Municipalidades, en su ARTÍCULO 28.- ESTRUCTURA ORGÁNICA ADMINISTRATIVA, define lo siguiente: “La estructura orgánica municipal básica de la municipalidad comprende en el ámbito administrativo, a la gerencia municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto; ella está de acuerdo a su disponibilidad económica y los límites presupuestales asignados para gasto corriente. Los demás órganos de línea, apoyo y asesoría se establecen conforme lo determina cada gobierno local”.

En el DECRETO SUPREMO N° 054-2018-PCM donde se aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, en el Artículo 1.- Objeto, se dice que “La presente norma regula los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura,

organización y funcionamiento de las entidades del Estado, también en su Artículo 3.- Ámbito de aplicación, se menciona en el punto f. Los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, en todos aquellos aspectos no contemplados o que no se opongan a lo que establecen sus respectivas leyes orgánicas y en su Artículo 43.- Reglamento de Organización y Funciones – ROF, se menciona que “Es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad. Contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia.”.

En tal sentido nos tenemos que basar en la anterior norma para conocer el procedimiento para la modificación de la Estructura Orgánica.

➤ **Modificación de la Estructura Orgánica**

Como lo establece el DECRETO SUPREMO N° 054-2018-PCM, en su Artículo 16.- Criterios para la creación de órganos o unidades orgánicas:

- a. La carga administrativa o volumen de operación requeridas de forma permanente
- b. Enfoque estratégico
- c. Tipo y tamaño de la entidad
- d. Grado de tecnificación de los procesos
- e. Las competencias del recurso humano
- f. Necesidad de independizar servicios y tareas
- g. Necesidad de ejercer supervisión o control
- h. Contar con más de 15 servidores civiles con contrato vigente o posición presupuestada.

De la misma manera en su **Artículo 47.- Contenido del Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica**, se menciona lo siguiente:

El informe técnico que sustenta la propuesta de ROF por modificación de la estructura orgánica al que se refiere el literal a) del numeral 46.1 incluye las siguientes secciones:

Sección 1. Justificación de la necesidad

En esta sección se identifica la problemática organizacional y sustenta la necesidad de la estructura orgánica propuesta, para lo cual se consideran los criterios señalados en el artículo 6, según corresponda.

Sección 2. Análisis de racionalidad

En esta sección se debe considerar lo siguiente:

- a. Justificación de la estructura orgánica propuesta en todos sus niveles organizacionales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 16.
- b. Identificación y justificación técnica y legal de las funciones sustantivas asignadas a los órganos de la entidad.
- c. Análisis de no duplicidad de funciones. Se verifica que las funciones específicas de las unidades de organización de la entidad no se repiten entre sí ni con las de otras entidades que realizan funciones o actividades similares.

Sesión 3. Recursos presupuestales

En esta sección del informe la entidad sustenta que cuenta con los recursos presupuestales suficientes para la implementación de su estructura orgánica propuesta.

Anexos. Los anexos incluyen:

- a. El organigrama
- b. Las fichas Técnicas sustentatorias publicadas en el portal electrónico de la Presidencia del Consejo de Ministros. Este literal solo aplica a las entidades del Poder Ejecutivo.
- c. El cuadro de necesidades del personal.

➤ **Aprobación de la nueva estructura orgánica**

Sí también se menciona en el Artículo 46.- Aprobación o modificación del ROF.

46.1 Se requiere la aprobación o modificación de un ROF, según corresponda, en los siguientes supuestos:

- a. Por modificación de la estructura orgánica. Este supuesto se da por el incremento del número de unidades de organización por nivel organizacional o niveles organizacionales.
- b. Por modificación parcial. Este supuesto se da por la reasignación o modificación de funciones entre unidades de organización sin que se afecte la estructura orgánica o cuando la afectación de la estructura orgánica se debe a una disminución del número de unidades de organización por nivel organizacional.
- c. Por creación o fusión de una entidad con personería jurídica.

46.2 La Oficina de Planeamiento o la que haga sus veces elabora un informe técnico que sustenta la propuesta de ROF. El contenido de dicho informe varía de acuerdo con el supuesto establecido en el numeral 46.1 que le resulte aplicable.

Se tiene que tener en cuenta que se debe presentar un expediente con el que se sustente la aprobación o

modificación del ROF, lo cual se establece en la **Directiva N° 001- 2018-SGP, Directiva que regula el sustento técnico y legal de proyectos normativos en materia de organización, estructura y funcionamiento del Estado, aprobado mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 003-2018-PCM/SGP**, así que se menciona lo siguiente en el punto:

6.2 En el ámbito Regional y Local

6.2.1 El expediente que sustenta la aprobación o modificación del ROF de un Gobierno Regional o de una municipalidad contiene la siguiente documentación según corresponda:

- a. En caso la modificación de la estructura orgánica conlleve a un incremento del número de unidades de organización de uno o más niveles organizacionales del Gobierno Regional o municipalidad:
 - a.1 El proyecto de ordenanza regional u ordenanza municipal.
 - a.2 El proyecto del ROF.
 - a.3 El informe técnico al que se refiere el artículo 47 de los Lineamientos de Organización del Estado, elaborado por la Gerencia de Planeamiento, presupuesto y Acondicionamiento Territorial o la que haga sus veces del Gobierno Regional o municipal proponente. Dicho informe incluir el anexo que contiene las fichas técnicas.
 - a.4 El informe legal elaborado por la Gerencia de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional o municipalidad proponente, que valida la legalidad de las funciones sustantivas asignadas a las unidades de organización y la no duplicidad de funciones.

H. Cuadro para Asignación de Personal – CAP

Para el DECRETO SUPREMO N° 043-2004-PCM, donde Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública, en su Artículo 4.- Definiciones, define al CAP como el “documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF”.

➤ **Elaboración**

En el Artículo 11.- De los criterios para la elaboración del CAP. Se menciona que para la elaboración del CAP las entidades deberán seguir los criterios y disposiciones que se detallan a continuación:

- a. Se formula a partir de la estructura orgánica debidamente aprobada por el ROF de la Entidad.
- b. Debe observar las disposiciones sobre clasificación de cargos que se encuentren vigentes.
- c. Se permite incluir cargos previstos (no cubiertos) con un límite del 10% del total de cargos cubiertos contenidos en el CAP.
- d. Los cargos correspondientes a los órganos de asesoramiento y de apoyo no deben exceder del veinte 20% del total de cargos contenidos en el CAP.
- e. Deberá consignar los cargos de confianza de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- f. La clasificación y número de los cargos asignados al Órgano de Control Institucional son determinados por el titular de la Entidad con opinión de la Contraloría General de la República en caso de variación.
- g. Deben incluirse todos los cargos de las sedes u órganos desconcentrados de la Entidad.

h. El CAP debe ser presentado en el formato que se incluye en los anexos adjuntándose el resumen cuantitativo que consigna la clasificación por grupos ocupacionales.

➤ **Modificación del CAP**

En el Artículo 16.- De la modificación del CAP, se menciona que las Entidades de la Administración Pública deberán modificar el Cuadro para Asignación de Personal en los siguientes casos:

- a. Cuando la Entidad haya sufrido modificaciones en su ROF que conlleven cambios en sus funciones o en su estructura organizacional o por motivo de una acción de racionalización o mejoramiento de procesos.
- b. Por motivo de reestructuración o reorganización aprobadas conforme a la normativa vigente.
- c. Por motivo de un reordenamiento de cargos que conlleve a una afectación de su Presupuesto Analítico de Personal - PAP.

➤ **Aprobación del CAP**

En el Artículo 14.- Del Informe previo a la Aprobación del CAP. Establece que el proyecto de CAP, debidamente visado por el órgano responsable de su elaboración; así como por el órgano de asesoría jurídica, adjuntándose los informes técnico y legal respectivos, el Reglamento de Organización y Funciones y su organigrama; debe ser remitido para informe previo tal como se establece:

14.3 A la oficina de Presupuesto y Planificación de la propia Entidad en el caso de:

- Gobiernos Locales.

I. Presupuesto Analítico de Personal – PAP

En la DIRECTIVA PARA LA FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP) EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO - DIRECTIVA N° 001-82-INAP-DNP, en el punto 5.1, define al PAP como sigue, “Los PAP son documentos en los cuales se consideran el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los Sub-Programas, actividades y/o Proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia”.

➤ Modificación del PAP

Según lo establecido en la Directiva, menciona sobre la modificación del PAP como sigue:

En el siguiente punto **7.3.1.- Los Presupuestos Analíticos de Personal podrán modificarse cuando las normas legales vigentes lo permitan, así como por las siguientes causales:**

- a. Por variación de las remuneraciones básicas resultantes de la recategorización, en cumplimiento de disposiciones legales. En los casos de plazas cuyas remuneraciones básicas se calculan en función del sueldo mínimo vital- SMV, no es necesario se modifique periódicamente en el PAP el monto básico respectivo cada vez que varía el sueldo mínimo vital- SMV, sino que esta acción formal de modificación se efectuará anualmente, sin perjuicio que se actualice de oficio el nuevo nivel remunerativo en la Planilla Única de Pagos - PUP; las veces que corresponda.

- b. Por creación de plazas, supresión, fusión o modificación de vacantes legalmente autorizado para habilitar cargos con empleados en CAP en vigencia.
- c. Por reestructuración de la Entidad.

➤ **Aprobación del PAP**

En el punto 6.8.- De la aprobación, se menciona que los PAP serán aprobados por el Titular del Pliego Presupuestal o por el funcionario a quien se delegue en forma expresa esta competencia.

J. Plan de Desarrollo Concertado – PDC

En la Guía para la Formulación de Planes de Desarrollo Concertados Regional y Local, se conceptualiza de la siguiente manera, “El Plan de Desarrollo Concertado (PDC), representa la propuesta acordada por los actores claves de la región, provincia o distrito, para orientar el proceso de desarrollo de dicho ámbito territorial”.

Esta propuesta integra la labor de los actores regionales con respecto al territorio y su desarrollo, articulando sus iniciativas, compromisos, recursos y visiones del futuro, hacia objetivos comunes a mediano y largo plazo. La planificación concertada es un instrumento técnico de gobierno y de gestión pública, que orienta y ordena las acciones necesarias para lograr los objetivos estratégicos de desarrollo integrado del país, y de sus diversas localidades. “En este sentido, el Plan de Desarrollo Concertado (PDC) es un acuerdo y compromiso político social que establece las orientaciones y prioridades estratégicas de desarrollo en un territorio”.

Dentro de la jerarquía de Planes, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional “Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021”

(PEDN) es el mayor referente de planeamiento del país. A su vez, en cada departamento, el mayor referente de planeamiento lo constituye el Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC); y en cada provincia y distrito, el Plan de Desarrollo Concertado del respectivo nivel.

Como se ha señalado, el Plan de Desarrollo Concertado debe ser elaborado en cada uno de los niveles de gobierno y tiene un carácter territorial, vinculante y participativo:

a. Carácter territorial

El PDC tiene carácter territorial desde una perspectiva multidisciplinaria. En primer lugar, tiene fundamento físico y geográfico, que corresponde a un terreno con delimitaciones y coordenadas espaciales y con características topológicas, geológicas, climáticas e hidrológicas. Esta combinación de atributos físicos define una cierta “vocación natural” para albergar actividades humanas, aunque al final el uso del territorio dependa de otros factores. Segundo, tiene un componente eco sistémico, basado en la flora y la fauna que alberga. Tan importante como las diferentes especies animales y vegetales, son las relaciones que entablan los seres vivos entre sí y con el medio físico. Una consideración especial merece la relación entre ecosistemas, que extiende el alcance de estos mucho más allá de sus límites geográficos. En tercer lugar, el territorio se define también desde la dimensión humana, que tiene varias facetas: demográfica, física, sociocultural, institucional y simbólica (valoración subjetiva por parte de la comunidad residente y foránea).⁴ En cuanto al espacio que alberga todo lo mencionado, coincide con el espacio jurídico-administrativo de los departamentos (en el caso de los Planes de Desarrollo Regional Concertado) y de las

provincias y distritos (en el caso de los Planes de Desarrollo Municipal Concertado).

b. **Carácter vinculante**

Una vez aprobado por Ordenanza Regional o Municipal, según sea el caso, el Plan de Desarrollo Concertado (PDC) es vinculante a:

- Los planes estratégicos institucionales (PEI) del respectivo Gobierno Regional o Local, que tienen un horizonte temporal de 04 años, así como a sus respectivos planes operativos institucionales (POI), que tienen un alcance anual.
- Los planes sectoriales, debiendo estos tomar como referente el PEDN y los PDC regional o local y concordar objetivos, indicadores, metas.
- Los planes temáticos que se formulan a partir de los diferentes sectores y que deben tomar el PDEN y el PDC como referente.
- Los planes de diferente naturaleza que sean elaborados en el ámbito territorial que comprende el PDC, que necesariamente deben tomarlo como referencia.
- El presupuesto participativo y la programación multianual de inversiones.

c. **Carácter participativo del PDC**

El PDC, como construcción colectiva, implica la participación activa y propositiva de diferentes actores, en cada uno de los momentos del proceso de formulación. La participación es un requisito fundamental para la formulación del PDC y constituye un principio orientador del proceso, definido de ese modo en el marco normativo de los procesos de planificación. Para el caso de los gobiernos locales, la participación es un principio de la planificación, y en el caso de los gobiernos regionales

según su respectiva ley, la participación constituye un principio para la gestión regional en los procesos de formulación, seguimiento y ejecución de planes entre otros.

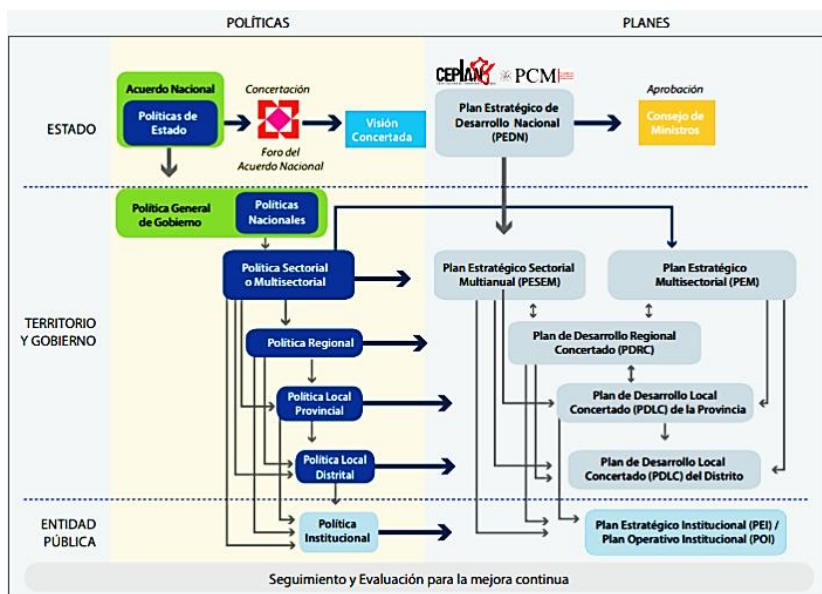


Figura 9. Articulación de políticas y planes en el SINAPLAN

Fuente: Guía para el Planeamiento Institucional - CEPLAN

K. **Plan Estratégico Institucional – PEI**

El PEI es un instrumento de gestión que define la estrategia del Pliego para lograr sus objetivos, en un periodo mínimo de tres (3) años, a través de iniciativas diseñadas para producir una mejora en el bienestar de la población a la cual sirve.

El planeamiento institucional cumple un rol fundamental para que las prioridades de política pública (en distinto nivel de gobierno) se concreten en la asignación de recursos. El PEI vincula los objetivos nacionales, sectoriales y territoriales (según corresponda) con los Objetivos y Acciones Estratégicas de las entidades, expresados como resultados que se espera lograr. Luego, el POI establece un conjunto de Actividades Operativas e Inversiones más específicas que son valorizadas para asegurar la producción de bienes o servicios que contribuyan al

logro de esos resultados, tal como se establece en (Centro de Planeamiento Estratégico, 2018).

En la Guía para el Planeamiento Institucional – CEPLAN, se establece el contenido mínimo para un PEI:

1. Declaración de Política Institucional
2. Misión Institucional
3. Objetivos Estratégicos Institucionales (con indicadores)
4. Acciones Estratégicas Institucionales (con indicadores)
5. Ruta Estratégica
6. Anexos
 - Matriz de Articulación de Planes (Anexo B-1)
 - Matriz del Plan Estratégico Institucional (Anexo B-2)
 - Ficha técnica de indicadores OEI/AEI (Anexo B-3)

➤ **Modificación del PEI**

En la Guía para el Planeamiento Institucional – CEPLAN, también nos menciona que si la entidad de requerir la modificación de su PEI debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

El PEI se modifica cuando se presentan las siguientes circunstancias:

- a. Cambios en la Política General de Gobierno.
- b. Cambios en la política institucional.
- c. Adscripción de entidades, transferencia de programas, cambios en las funciones de la organización u otros similares.
- d. Situación de desastre con declaratoria de estado de emergencia.
- e. Recomendaciones provenientes de los Informes de Evaluación de los planes institucionales.
- f. Disposiciones específicas del CEPLAN.

Si el PEI se modifica durante su vigencia, el nombre del plan incluye la palabra “Modificado”. Por ejemplo, en la figura siguiente, se muestra la vigencia del PEI 2020-2022 elaborado en el año 2019, es decir, el año previo a su vigencia. Si se requiere modificar el PEI 2020-2022 dentro del periodo en que se implementa, el nombre del plan será “PEI 2020-2022 Modificado”. Si se requiere contar con un PEI con otro periodo de vigencia se considerará como elaboración de un nuevo PEI.

L. *Plan Operativo Institucional – POI*

En la Guía para el Planeamiento Institucional – CEPLAN, se menciona que el POI comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las AEI definidas en el PEI, por un período no menor de tres años, respetando el período de vigencia del PEI, además, establece los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual (programación física, de costeo y financiera), en relación con los logros esperados de los objetivos del PEI.

El POI permite implementar la estrategia del PEI y responde básicamente a dos (2) preguntas: “¿Qué voy a hacer?” y “¿Cómo lo voy a hacer?”. Para responder a la primera, la Alta Dirección de la entidad debe actualizar su conocimiento integral de la realidad (población y territorio) en la cual actúa y del futuro deseado para identificar posibles cambios (p. ej. gestión logística, productividad laboral, uso de TIC, etc.) para mejorar su oferta de bienes o servicios. Para responder a la segunda, la entidad debe definir si lo anterior será a través de la adquisición de bienes, de contratación de servicios (estudio, consultoría), de actividades de capacitación-acompañamiento, del desarrollo de sistemas informáticos o de mejoras en infraestructura

(equipamiento, obras, mantenimiento de los activos), entre otros.

El POI tiene diferentes etapas en el año previo (elaboración, aprobación, ajustes y consistencia) y en su ejecución (modificación y seguimiento) como muestra la FIGURA siguiente.

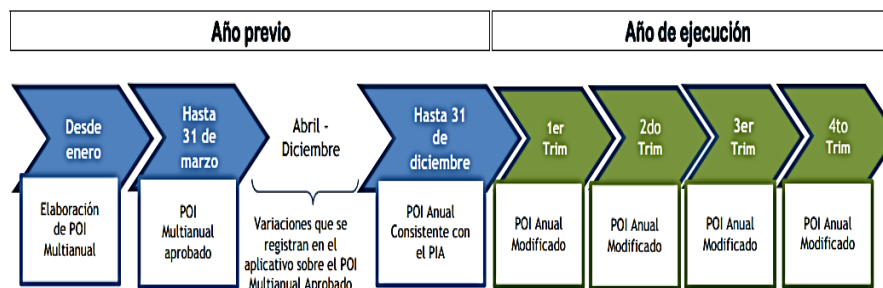


Figura 10. Etapas del POI

Fuente: Guía para el Planeamiento Institucional – CEPLAN

➤ **Actividades Operativas e Inversiones en el POI**

Las Actividades Operativas son el medio necesario y suficiente que contribuyen en la entrega de los bienes y servicios a los usuarios, garantizando el cumplimiento de una Acción Estratégica Institucional que forma parte de un Objetivo Estratégico Institucional. Las inversiones son intervenciones limitadas en el tiempo que puede efectuar la entidad para mantener o mejorar su capacidad de producción. En el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, las inversiones públicas pueden ser proyectos de inversión e inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición, y de rehabilitación.

En su POI, la entidad considera también aquellas inversiones que permiten cerrar brechas de resultados y de productos, es decir, cada inversión que se programe debe

estar vinculada a una AEI, que corresponden a inversiones priorizadas en el Programa Multianual de Inversiones, según lo normado por el órgano rector.

En el caso de los programas presupuestales, con marcos lógicos definidos, las AEI están asociadas a productos y proyectos. Las Actividades Operativas e Inversiones permiten vincular estos productos y proyectos con los insumos requeridos y, por tanto, deben ser lo suficientemente explícitas.

➤ **Elaboración y aprobación del POI**

El PEI se elabora y aprueba en el año previo al inicio de su vigencia, y en consecuencia la entidad debe elaborar y aprobar el POI Multianual para un período no menor de tres años respetando el período de vigencia del PEI. La entidad utiliza el aplicativo CEPLAN V.01 para registrar y aprobar el POI Multianual y consistenciar el POI Anual con el PIA, considerando la estructura funcional y programática del Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF.

➤ **Modificaciones en el POI**

Cuando se modifica el PEI se debe modificar el POI Multianual en el periodo que corresponda. Si el POI Anual es afectado, la entidad realiza su modificación con intervención de la Comisión de Planeamiento y el apoyo del órgano de planeamiento, previo análisis al seguimiento de la ejecución. El POI Anual en ejecución se modifica, además, cuando se presentan las siguientes circunstancias:

- a. Cambios en la programación de metas físicas de las Actividades Operativas e Inversiones, que estén

relacionados al mejoramiento continuo de los procesos y/o su priorización.

- b. Incorporación de nuevas Actividades Operativas e Inversiones por cambios en el entorno, cumplimiento de nuevas disposiciones normativas dictadas por el Ejecutivo o el Legislativo, entre otros que contribuyan con la implementación y cumplimiento de la estrategia del PEI.

M. Plan de Desarrollo de Personas - PDP

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023. Con excepción de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú, el personal comprendido de la Carrera Judicial del Poder Judicial y del Ministerio Público, el ámbito de aplicación de la presente norma se extiende incluso a los organismos autónomos, en tanto su personal se encuentra inmerso dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del FONAFE

(Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado) coordinarán a través del citado organismo y SERVIR, la definición y aplicación de sus políticas de evaluación y capacitación del personal.

En el Artículo N° 3.- **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado**, se define como sigue: la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP). Los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo. De igual forma, los PDP deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.

Los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

Para la elaboración de los PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos:

- Un representante de la Alta Dirección.
- Un representante de la Oficina de Presupuesto

- Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos.

Artículo 4.- Contenidos mínimos del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP)

SERVIR definirá los contenidos esperados de los PDP, los cuales deberán incluir, al menos, la siguiente información:

- a. Aspectos generales:
 - Vinculación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado con los instrumentos de gestión vigentes de la entidad, en particular Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.
- b. Evaluación de medición de competencias y de logro de metas:
 - Identificación de las necesidades de capacitación de la entidad, según grupo ocupacional y/u otro criterio de priorización y en concordancia con los resultados de la evaluación de competencias que desarrolle la entidad.
 - Resultados del período anterior, si hubiese realizado evaluación de logro de metas, identificando a las personas de acuerdo a la calificación alcanzada, según el Artículo 39 de este reglamento.
 - Definición de los métodos de evaluación de competencias y de logro de metas de las personas al servicio del Estado a ser utilizados por la entidad pública, de las metas a nivel individual y su asociación con las metas grupales, cuando corresponda, la periodicidad de la evaluación prevista y los puntajes correspondientes a cada categoría de desempeño. Los

métodos de evaluación y puntajes de calificación deberán seguir las disposiciones que para dicho efecto haya establecido SERVIR.

c. Capacitación:

- Estrategias y actividades definidas para atender las prioridades de capacitación.
- Medidas a ser tomadas para atender los casos de las personas al servicio del Estado evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, con miras a elevar su rendimiento.
- Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

d. (Financiamiento:

- Recursos disponibles.

Artículo 5.- Ciclo del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

El PDP anualizado será elaborado, presentado y ejecutado en un ciclo que corresponda con el de elaboración y ejecución presupuestal y que se divide en las siguientes etapas:

- a. Elaboración del PDP: La elaboración anual del PDP deberá tomar en consideración los últimos resultados de evaluación de rendimiento con que cuente la entidad. Las entidades deberán culminar la elaboración del PDP a más tardar en el mes de mayo, con el fin de ser incluido en el presupuesto del siguiente año.
- b. Presentación del PDP a SERVIR: Una vez que el PDP cuente con aprobación presupuestal y haya sido aprobado por el titular de cada entidad, será presentado a SERVIR en las fechas establecidas en el Artículo 3° de este reglamento.

c. Ejecución del PDP: El PDP presentado a SERVIR será ejecutado a lo largo del mismo año en que se presente a SERVIR.

N. Investigaciones

Espino (2005) en su Tesis “Estrategia de Inserción en la nueva Economía para las PYMES en el Perú” – Perú.

Hace una investigación en la que se menciona que ante la globalización, la apertura de mercados, la hipercompetitividad, la formación de bloques regionales, la rápida adopción de Internet, entre otros factores, están impulsando el análisis, la selección y la adecuación de nuevos modelos de negocios para producir e intercambiar valor. Esta nueva economía tiene mayor impacto en las pequeñas y medianas empresas, (bajo este análisis el impacto es aún mayor en las micro empresas) debido a la escasez de recursos y a la falta de facilidades que enfrentan para el acceso a fuentes de información, capacitación, financiamiento, equipos tecnológicos, enlaces comerciales, etc., que les permita un mejor posicionamiento en el mercado global. Entre sus conclusiones plasma que la mayoría de PYMES desconocen las ventajas de las tecnologías de información y de gestión aplicables a las empresas y no acceden a ellas por escasez de recursos financieros; también concluye que hace falta una educación de los empresarios que les permitan hacer uso de las distintas herramientas empresariales y que administren de una mejor manera sus recursos.

Por lo tanto vemos que todavía existe mucha dificultad para que los micro y pequeños empresarios tengan acceso a servicios de capacitación y entrenamiento para que aumenten su competitividad, todavía es más la dificultad para que los emprendedores accedan a un ambiente donde puedan desarrollar sus ideas, en ese sentido la presente investigación

puede ayudar a generar ese ambiente o contexto donde el sector empresarial de las MYPES pueda acceder a distintas herramientas para aumentar su competitividad.

Chambi (2016) en su Tesis “La formalizacion de las MYPES de fabricacion de muebles del parque industrial y su influencia en la rentabilidad del período” – Perú.

Aquí se tuvo como objetivo determinar el efecto de la formalización de las Mypes de fabricación de muebles del parque industrial de Villa El Salvador, en su rentabilidad, así que realizando su prueba de hipótesis se comprobó que la formalización de las Mype, logra tener mayor rentabilidad, por ello se concluye que debe existir la necesidad de formalizarse, porque esta relacionado directamente proporcional a su rentabilidad, sin embargo se menciona que de igual importancia son las políticas macroeconómicas que debe de emprender el Gobierno en apoyo al sector, basada más que todo en la estabilidad y coherencia del mismo, complementada con la estabilidad que se pueda dar en la esfera política, jurídica como social, en la generación de puestos de trabajo.

En tal sentido se ve que es necesario hacer entender a los micro y pequeños empresarios de las oportunidades que brindan el hecho de ser formales, para eso debe haber políticas plasmadas y aprobadas que prioricen el apoyo necesario a este sector, lo cual es uno de los objetivos específicos de la presente investigación.

Huangal, Quispe, & Canales (2016) en su Tesis “Formalización de las MYPES textiles del emporio comercial de Gamarra para el acceso a los programas de apoyo empresarial ejecutados por el Estado” – Perú.

Se hace una investigación para determinar si la formalización de las MYPES textiles del Emporio Comercial de Gamarra se relaciona con el acceso a programas de apoyo empresarial brindados por el Estado. Los resultados del trabajo de campo mostraron que gran parte de estas empresas no tienen conocimiento acerca de los programas de apoyo empresarial ejecutado por el gobierno, por tanto cada una de ellas trabajan con su propio capital, esto hace que sus ventas sean menores y no les permita ser competitivos, tampoco están preparados a situaciones que podrían presentarse en cuanto a exportaciones y uso de financiamiento debido a que la mayoría de empresarios son empíricos, además una de las conclusiones nos dice que solo el 20% de las MYPES, cuentan con estudios superiores o de especialización en administración de empresas y el 80% no cuenta con estudios técnicos o superiores solo se deben a su capacidad empírica desconociendo que el ser empresario implica enfrentar una serie de desafíos para lo que no están preparados y puedan contar con sostenibilidad en el tiempo. Es así que se recomienda que el Estado Peruano debe difundir en gran magnitud los Programas de Apoyo Empresarial para las MYPES (micro y pequeñas empresas), a fin de que estas accedan a mejores posibilidades de ampliación del mercado interno y externo, en el marco del proceso de promoción de empleo, inclusión social y formalización de la economía, se añade que el Estado debe fomentar las ofertas de servicios de capacitación y asistencia técnica a las MYPES, que están orientados prioritariamente a la creación de empresas, la organización y asociatividad empresarial, gestión empresarial, la producción y productividad, la comercialización y la mercadotecnia, el financiamiento, las actividades económicas estratégicas, los aspectos legales y tributarios.

Vemos que la problemática de falta de apoyo a las MYPES está generalizada en nuestro país, que es necesario generar actividades y por ende invertir en este sector, implementando propuestas para el mejoramiento de su promoción empresarial, tal como se propone en la presente investigación.

Chavez (2015) en su Tesis “Rentabilidad económica y políticas de estado en las micro empresas inmobiliarias” – Perú.

En esta se tuvo como objetivo, analizar y explicar la Rentabilidad Económica de las Micros y Pequeñas Empresas (MyPEs) Inmobiliarias en la Ciudad de Lima, en función de las políticas del estado peruano. El método consiste en identificar las políticas que influyen en la rentabilidad económica de las Micros y Pequeñas Empresas Inmobiliarias de la ciudad de Lima.

Como conclusión, se dice que las Políticas de Estado en el Perú, tienen su punto de partida en la Recaudación Tributaria, tal como manifiesta el 29% de Empresarios, mas no en el fortalecimiento de empresas privadas. Las Políticas de Estado están expresadas en Leyes de fomento a la inversión de Empresas Grandes, que se benefician de las exoneraciones tributarias, por vender bienes inmuebles a 35 UITs; proyectos en los que las MyPEs no pueden participar. El 47% de Micros y Pequeños Empresarios invierten, entre \$. 5,000.00 a \$. 50,000.00 dólares en negocios inmobiliarios, cantidad insuficiente para desarrollar un negocio inmobiliario. El 35% de inversionistas creen que la Política del Estado Peruano, que pone las reglas de juego en el mercado inmobiliario y que influye de manera directa en la rentabilidad de los Negocios Inmobiliarios, mientras que el 29% de entrevistados manifiestan que la Política del Estado es tributarista; la motivación del Gobierno al implementar una política de estado no es de

beneficio para las MyPEs. El 35% de Empresarios cree que para mejorar la rentabilidad hay que identificar las políticas en cada sector correspondiente a la actividad productiva y/o comercial. El 32% manifiesta que es necesario analizar las Políticas Tributarias del Estado Peruano. El 24% de empresarios sugieren estudiar las políticas del estado.

Vemos que la percepción que se tiene del Estrado, es que no se han desarrollado políticas de apoyo real hacia las MYPES, que tenemos un Estado que no se preocupa en su fortalecimiento, vale decir en competitividad y productividad, pues este es el punto de inicio primordial para generar un contexto propicio para la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, es por ello que la presente investigación se centra en estos puntos mencionados.

Basurco (2016) en su Tesis “Las MYPIMES y su incidencia en la Generación de Empleo en el Perú: período 2005 - 2014” – Perú.

Se analizó la incidencia que tienen la MYPIMES en la generación de empleo en nuestro país, desde el 2005 al 2014, concluyendo que si ha incidido positivamente en las magnitudes ya mencionados en párrafos anteriores del presente Capítulo, pero además se recomienda que se tiene que tener en cuenta la gran diversidad de los sectores en los que actúan las MYPIMES en nuestro país, los factores que limitan su desempeño, las diferencias estratégicas que se implementan, por lo tanto el diseño y aplicación de estrategias de políticas públicas para apoyar a las MYPIMES, debe estar orientado a facilitar y promover el crecimiento de los sectores, para enfrentar los retos actuales y futuros, mediante el mejoramiento de la

competitividad empresarial, a través de una participación activa y coordinada entre las instituciones del sector público y privado.

La recomendación dada encaja perfectamente en el objetivo de la presente investigación, pues lo que se quiere es que a través de los productos propuestos se mejore la competitividad de este sector empresarial, mediante la participación de los distintos entes estatales y privados, ya que se plantea capacitaciones con expertos del Ministerio de Trabajo, de Producción, SUNAT, SUNARP, Cámaras de Comercio, Colegios Profesionales, entre otros.

Melgarejo (2017) en su Tesis “*Políticas públicas y formalización de las MYPES en el distrito de Los Olivos*” – Perú.

En esta investigación el objetivo general fue determinar la relación que existe entre las Políticas públicas y la formalización de las MYPES en el distrito de Los Olivos – Lima, dentro de ello se concluye que hay una relación directa entre la competitividad y la formalización, es así que se recomienda que se perfeccionen las políticas del Estado, se sugiere que el Gobierno realice estrategias efectivas de la difusión de información sobre las facilidades y beneficios que se tiene como MYPE, respecto al cumplimiento de sus obligaciones y en lo referente a las sanciones por encontrarse en la informalidad. Asimismo, se recomienda brindar capacitación personalizada a los micros y pequeños empresarios de acuerdo al rubro de su negocio, ya que pueden existir instituciones que se encargan de brindar asesoría y capacitación, pero no se recurre a ellas por desconocimiento.

Siguiendo dichas recomendaciones, es que en la presente investigación se propone implementar el Centro de Apoyo a las MYPES, que será un espacio donde los micros y pequeños empresarios, así como los emprendedores tendrán las herramientas tangibles e intangibles necesarias para que puedan incrementar su competitividad y plasmar sus planes de negocio.

Gutiérrez (2015) en su Tesis “Factores que influyen en la rentabilidad de las microempresas de confección textil: Puno 2014” – Perú.

Aquí se tuvo como objetivo general el de identificar los principales factores que influyen en los niveles de rentabilidad de las microempresas de confección textil en la ciudad de Puno, en el periodo 2014, dentro de ello se determinó que el tipo de tecnología influye directamente en la baja rentabilidad y la que se utiliza es la tradicional y desfasada, uno de los resultados de la encuesta muestran que el 84% de los microempresarios manifiestan que actualmente utilizan una tecnología tradicional o artesanal.

Ante lo mencionado vemos que el uso de la tecnología es fundamental para la rentabilidad de las MYPES, por lo tanto deben tener acceso a la información sobre el uso de las nuevas tecnologías que les permitan ser más productivos y competitivos, lo cual se logra mediante capacitaciones, acceso a información de la web y de bibliografía física, el saber las nuevas tendencias les permitirá tomar las mejores decisiones estratégicas y en la presente investigación se plantea implementar el Centro de Apoyo a las MYPES, donde las MYPES tendrán acceso a toda la información posible de estas nuevas tecnologías, no solo de tipo física, sino también de

herramientas empresariales como los tipos de gestión o administración, software, entre otros.

O. *Antecedentes de la investigación*

a. Centro Guamán Poma de Ayala-Cusco

En su página web (Centro Guamán Poma de Ayala, 2016), el Centro Guamán Poma de Ayala es un organismo no gubernamental de desarrollo que trabaja desde 1979 en Cusco, Perú. Casi treinta años de acompañar a los más pobres nos han enseñado la importancia de desarrollar las capacidades de la población más desfavorecida y fortalecer la institucionalidad como medios para dejar atrás la pobreza y lograr la gobernabilidad a nivel local y regional, así como, a la larga, a escala nacional.

Este centro, maneja el siguiente Plan Estratégico Institucional (ver Figura 11)



Figura 11. Plan estratégico institucional

Fuente: Centro Guamán Poma de Ayala (2016)

Asimismo, para lograr la Misión mencionada en la figura anterior, se maneja el Enfoque de Desarrollo Territorial, desarrollado por Francisco Albuquerque, como se ve a continuación:

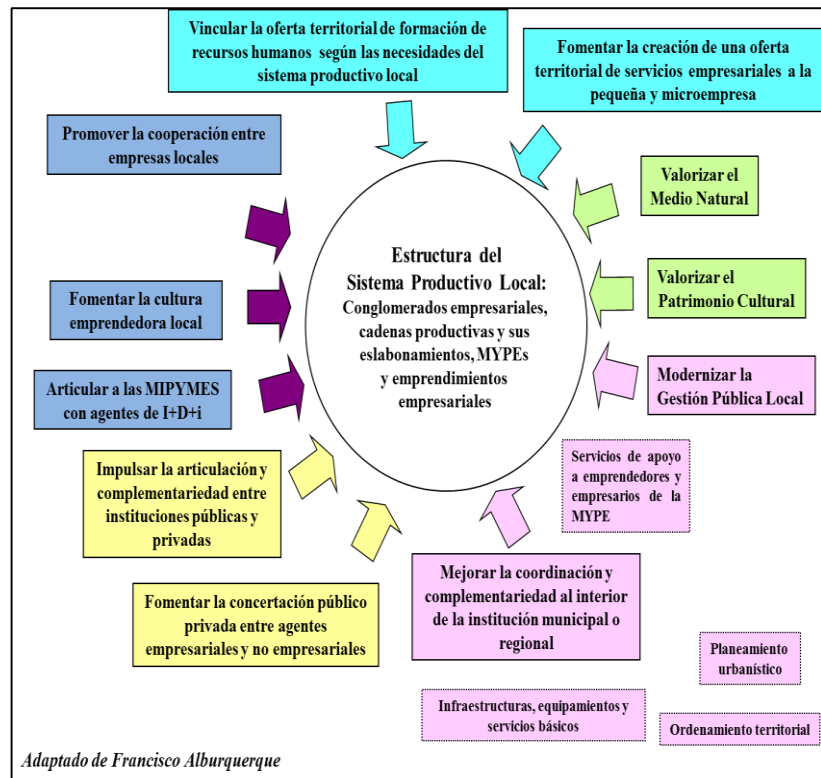


Figura 12. Estructura del sistema productivo local

Fuente: Centro Guamán Poma de Ayala (2016)

En base a lo mencionado anteriormente, bajo en Enfoque aplicado en el 2016 el Centro Guamán Poma de Ayala, consiguió los siguientes objetivos:

- Se ha logrado capacitar a través de los programas de formación (Diplomados) a un total de 397 profesionales en las regiones de Cusco, Puno y Arequipa. Un 80% se mantienen laborando en temas de promoción del DE (Desarrollo económico Territorial).
- A la fecha se han atendido aproximadamente a 500 emprendedores y empresarios dedicados a las actividades de gastronomía, carpintería, artesanía, agricultura, pecuario entre otros. Alrededor de un 70% mantienen sus negocios en funcionamiento.

- Hay una valoración positiva de los funcionarios de desarrollo económico local sobre el soporte técnico y acompañamiento cercano que se les ha brindado.
- La transferencia y adopción de instrumentos de planificación y gestión a las Municipalidades
- Junto a COPEME (Consortio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Pequeña y Microempresa) se hace incidencia ante el MEF para mejorar los procedimientos e instrumentos utilizados en la implementación de PROCOMPITE (estrategia prioritaria del Estado que constituye un Fondo Concursable para cofinanciar propuestas productivas -planes de negocio). También se han realizado aportes para un mejor funcionamiento de este instrumento.
- Se está haciendo incidencia ante municipalidades y otras entidades privadas como COPEME para la implementación de nuevos instrumentos en la gestión del desarrollo económico local, como son las incubadoras y aceleradoras de negocios, los espacios de concertación pública privada para el DEL.
- Se han reactivado algunos espacios de concertación por el desarrollo económico local: Por el Turismo de la Mancomunidad del Valle Sur y el Consejo Multisectorial de Desarrollo Económico Local de Santiago. Se han conformado espacios de concertación en Canchis, Quiquijana, Ccorca en la Región Cusco y Melgar, San Román y Capachica en la Región Puno.
- La experiencia institucional del Centro Guamán Poma de Ayala en el fortalecimiento de capacidades en la Gestión del Desarrollo Económico Local nos permite desarrollar servicios de consultoría.
- Algunas municipalidades con las que se trabaja, como la Mancomunidad del Valle Sur sea reconocida con el

segundo lugar en el III PREMIO NACIONAL: ALCALDE PRODUCTIVO, en la categoría DESARROLLO DE CLÚSTER. Así mismo la Municipalidad de Canchis obtuvo el primer lugar en la categoría BUENAS PRACTICAS DE DESARROLLO PRODUCTIVO. La municipalidad Provincial de Melgar en la Región Puno obtuvo el segundo lugar y la Municipalidad Distrital de Quiquijana en la Región Cusco obtuvo el 5to lugar, ambos en la categoría PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y COMERCIO. Finalmente, la Municipalidad Distrital de Capachica en la Región Puno obtuvo el cuarto lugar en la categoría POLÍTICAS DE DESARROLLO PRODUCTIVO. Todas estas municipalidades han sido atendidas desde el Programa DEL.

- Empresarios y jóvenes emprendedores atendidos han sido premiados.

b. Centro Mi Empresa Municipalidad Distrital de Ventanilla – Lima

En (Municipalidad de Ventanilla, 2016) la nueva plataforma de servicios gratuitos de la Municipalidad de Ventanilla que funciona en las instalaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico Local, encargada de brindar apoyo en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas del distrito de Ventanilla, así como asistencia técnica a emprendedores en ideas de negocios.

Dirigido a Emprendedores y Micro y Pequeños Empresarios del Distrito de Ventanilla y Zonas aledañas que desean formalizar sus unidades económicas y desarrollar sus capacidades empresariales para mejorar su competitividad empresarial.

Desde su instalación y funcionamiento en mayo del 2011, el Centro Mi Empresa Ventanilla ha logrado atender hasta la fecha (corte Junio del 2012) en sus diversos servicios a 1566 Micro Empresarios y Emprendedores, lográndose constituir 94 empresas jurídicas

Servicios

- Asesoría en Formalización Empresarial: Persona Natural con Negocio y Persona Jurídica.
- Constitución de Empresas.
- Constitución de Cooperativas.
- Constitución de Consorcios.
- Constitución de Asociaciones
- Orientación en Búsqueda de Índice o Nombre (SUNARP).
- Elaboración de Acto Constitutivo para Empresa.
- Orientación en Formalización Tributaria (RUC, Clave SOL, Regímenes Tributarios).
- Orientación para Inscripción en:
 - Registro Nacional de Proveedores – RNP / OSCE.
 - Registro Nacional de MYPE – REMYPE.
 - Registro Nacional de Asociaciones de MYPE - RENAMYPE.
 - Registro Nacional de Artesanos – RNA.
- Jueves Empresariales (Capacitación en gestión empresarial).
- Otros Servicios de Orientación en Gestión Empresarial (Premio Nacional a la MYPE, Compras a MYPERU, Asistencia Técnica entre otros).



Figura 13. Centro Mi Empresa

Fuente: Municipalidad de Ventanilla (2016)

Requisitos para ser atendidos

El único requisito para ser atendido es el Documento Nacional de Identidad – DNI

Logros Obtenidos

- SEMINARIO "USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS ELÉCTRICOS"

Contando con una amplia participación de emprendedores y micro empresarios la mayoría representantes de asociaciones de MYPES, se realizó el Primer Seminario sobre “El Uso eficiente de la Energía Eléctrica y Prevención de Riesgos Eléctricos.

- CONFERENCIA EMPRESARIAL: “TALLER DE ÉXITO EMPRENDEDOR”

Se realizó el 24 de mayo de 2012, contando con la participación y exposición de Nano Guerra García, empresario y consultor de empresas en temas estratégicos, relación con el cliente y otros.

➤ **CURSO GRATUITO DE GESTIÓN EMPRESARIAL SOLO PARA MUJERES**

Se realizó el día 10 de mayo del 2012, en coordinación con APRENDA – Instituto de la Microempresa y Mi Banco en el salón de usos múltiples SUM. Con el objetivo de Fortalecer y promover la Actividad Empresarial de la Mujer en el Distrito de Ventanilla para su inserción a la actividad económica y mejora de sus ingresos.

➤ **CONFERENCIAS CONOCIENDO MI EMPRESA**

La Municipalidad Distrital de Ventanilla y el Ministerio de la Producción con la finalidad de fortalecer y articular acciones conjuntas, para promover la formalización empresarial a través de la difusión de los servicios de la Dirección Mi Empresa de PRODUCE y en específico los que realiza la Plataforma de Atención Centro Mi Empresa Ventanilla han propuesto realizar las Conferencias del Programa “Conociendo Mi Empresa” que se dan a favor de las MYPE.

➤ **PROGRAMA "CAJA RÁPIDA"**

El Ministerio de la Producción, a través de la Dirección Mi Empresa y en coordinación con la Municipalidad Distrital de Ventanilla, pone a disposición de los Empresarios y Emprendedores de Ventanilla, una herramienta que permitirá llevar un mejor control de los gastos en las empresas.

c. **Chile Compra-Chile**

La Dirección Chile Compra (Chilecompra, 2016) es la institución que administra el sistema de compras públicas de Chile, que funciona con un marco regulatorio único, basado en la transparencia, la eficiencia, la universalidad, la accesibilidad y la no discriminación.

Es un servicio público descentralizado, dependiente del Ministerio de Hacienda, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República. Fue creado con la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y comenzó a operar formalmente el 29 de agosto de 2003.

Implícitamente esta Institución está desarrollando la Dimensión Económica, a través de la Dirección Chile Compra junto a Conupia y la Municipalidad de Santiago, inauguraron un nuevo Centro de Emprendimiento Chile Compra para la atención de emprendedores y empresarios de la zona norte del Gran Santiago.

Más de 22 mil microempresas y 600 microempresas familiares esperan recibir apoyo y asesoría como parte del convenio entre Chile Compra y la Casa del Emprendedor de la Municipalidad de Santiago.

Con la asistencia del Alcalde de Santiago, Pablo Zalaquett, el Director de Chile Compra, Felipe Goya, y el Presidente de Conupia, Pedro Davis fue inaugurado este miércoles 17 de noviembre el nuevo Centro de Emprendimiento Chile Compra de la Comuna de Santiago, que brindará apoyo y asesoría a las cerca de 22 mil microempresas de la zona.

La iniciativa es producto de un acuerdo de colaboración entre la Dirección Chile Compra, Conupia y la Casa del Emprendedor de la Municipalidad de Santiago, en un esfuerzo público privado por brindar acceso y asesoría en nuevos negocios a los empresarios de la zona norte de Santiago. En su implementación, el Centro Empresarial

también contó con el apoyo de la Secretaría de Desarrollo Digital que donó los 17 computadores del establecimiento.

Como una oportunidad única de acceso a tecnologías y asesoría gratuita en la que se han coordinado instituciones público privadas, destacó el Director de Chile Compra Felipe Goya, la inauguración de este nuevo Centro de Emprendimiento que se suma a los 30 existentes en las principales ciudades del país.

“Es preciso fortalecer una mayor inserción de aquellas empresas que aún no ingresan al sistema porque no cuentan con las capacidades tecnológicas y orientación para trabajar con el Estado. Es política del gobierno trabajar en promover mercados que incluyan a todas las empresas con potencialidad de competir, dijo el Director de Chile Compra, Felipe Goya, y añadió “este nuevo Centro de Emprendimiento es parte del trabajo de Chile Compra por concretar acciones en pro de entregar mayor acceso a los micro y pequeños empresarios, quienes durante este año han aumentado su participación en el mercado público en más de un 40%. Sólo en la Región Metropolitana la participación de pequeños y micro empresarios durante el 2009 logró transacciones de cerca de 636 millones de dólares”, comentó Felipe Goya.

Por su parte, Pedro Davis, Presidente de la Asociación gremial que agrupa a micro, pequeños y medianos empresarios, Conupia, dijo “la importancia de la implementación de este Centro de Emprendimiento en pleno centro de Santiago tiene relación con la necesidad de los microempresarios con el acceso a nuevas tecnologías y a nuevas formas de hacer negocio” y agregó

que si bien se ha avanzado en las propuestas hacia los emprendedores “hay que tener en cuenta que los micro y pequeños empresarios en Chile son cerca de un millón y medio. Cualquier proceso de integración requiere de un largo tiempo sobre todo porque hay una gran cantidad de personas a los que les cuesta acceder a las tecnologías. El tema de los Centro de Emprendimiento es acercarlos a la tecnología para que pierdan el miedo a la tecnología y le pierdan el miedo a postular electrónicamente”.

El nuevo Centro de Emprendimiento de la Comuna de Santiago dispone de una sala con 17 computadores y conexión de Internet, una sala para la realización de capacitaciones con capacidad para 25 personas, además de una pequeña sala de reuniones para uso de los proveedores locales.

La oferta de servicios permanentes de los centros de emprendimiento es:

- Telefonía a red fija
- Computadores con acceso a internet
- Uso de sala de reuniones
- Alfabetización Digital
- Asesoría para hacer seguimiento a licitaciones y a órdenes de compra.
- Asistencia en proceso de inscripción en mercado público y Chile Proveedores en línea
- Capacitación en las plataformas de www.chilecompra.cl:
www.mercadopublico.cl/; www.chileproveedores.cl;
- Asesoría para enviar Ofertas

Los servicios ofrecidos en cada uno de los Centros de Emprendimiento son de carácter gratuito.

- d. El apoyo Municipal a las Microempresas – Nicaragua
- En (Rocha, 2003) , se hace un análisis amplio de la relación que existe entre la microempresas y la Municipalidades, es así que La Ley de municipios y su reglamento no norman directamente la relación de las Alcaldías con las microempresas. No existe una mención explícita al respecto. Pero sí prescriben una serie de mandatos que lanzan a los gobiernos locales al ruedo del desarrollo local. Están especificados en varios artículos de la Ley de Municipios - Ley 40-, especialmente en los artículos que se refieren al papel del gobierno local de velar por el desarrollo del municipio.

También se menciona que, la primera alusión al papel de las Alcaldías en el desarrollo local se encuentra en el artículo 2, según la cual es competencia del gobierno municipal “cualquier materia que incida en el desarrollo socio-económico de la circunscripción territorial de cada Municipio, y cualquier función que pueda ser cumplida de manera eficiente dentro de su jurisdicción o que requiera para su cumplimiento de una relación estrecha con su propia comunidad.” A fin de asumir esta competencia, las Alcaldías “tienen el deber de desarrollar su capacidad técnica, administrativa y financiera.”

Creación de microempresas municipales para la prestación de servicios locales

Las Alcaldías tienen la potestad de facilitar el proceso de creación de empresas y microempresas y de infraestructuras productivas, a fin de contribuir a la solución de los principales problemas económicos y sociales de la población. La Ley de Municipios, en lo referente a las empresas municipales, en el artículo 58 menciona que los

Municipios podrán constituir empresas para la prestación de servicios públicos municipales, estrictamente relacionados con el ejercicio de sus competencias. Asimismo, corresponde al Consejo, a propuesta del Alcalde, aprobar la constitución de empresas municipales, que se registrarán de conformidad con la presente Ley, su Reglamento y demás de la República (Arto. 59) y anualmente, los Directores o Gerentes de las Empresas Municipales deberán presentar los informes financieros sobre la gestión y resultados de estas Empresas ante el Consejo respectivo para su aprobación (Arto. 60).

- **Avances, experiencias positivas y acercamientos**

En la promoción de la microempresa algunas alcaldías han sabido aprovechar las oportunidades que ofrece la ley o se las han ingeniado para abrir brecha con innovaciones de mucho provecho para la microempresa. Las experiencias positivas suelen ser de cuatro tipos, de acuerdo a su procedencia: 1) las emprendidas por iniciativa del Alcalde de turno, 2) las que se insertan en una tradición, 3) las realizadas en el marco de proyectos amplios con financiamiento de los multilaterales (generalmente el Banco Mundial) y 4) las que suponen una colaboración entre ONGs y alcaldías.

e. **Centro de Apoyo a la Microempresa de la Municipalidad de Puerto Montt-Chile**

La Municipalidad (Municipalidad de Puerto Montt, 2016) dispone desde hace 4 años del Centro de Apoyo a la Microempresa (CAM) que se ha constituido como un espacio físico de libre acceso que otorga a los microempresarios y emprendedores de la comuna un

espacio de orientación, información, apoyo en gestión, capacitación y acceso a Nuevas Tecnologías de la Información para dar inicio o fortalecer el desarrollo de actividades económicas independientes.

Dentro de sus objetivos se plantean:

- Generar una oferta de servicios pertinente y dinámica acorde a las necesidades de los emprendedores y microempresarios vinculados al Centro.
- Facilitar los procesos de postulación a instrumentos de fomento productivo y otros medios de financiamiento de los emprendedores y microempresarios.
- Contribuir al proceso de desarrollo económico de la comuna a través de la capacitación y asistencia técnica de los emprendedores y microempresarios.
- Estimular el desarrollo de competencias en el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los emprendedores y microempresarios.
- Ser una plataforma tecnológica.

Proceso de Desarrollo de la Experiencia

Origen

Acontecimientos o situaciones que dan origen o desencadenan la iniciativa

Inicio el año 2007/08 con la articulación de la Municipalidad, Universidad Austral de Chile, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), para Escuela Comunal de Mujeres emprendedoras, el 2009 se crea un punto de atención Pyme, ambas iniciativas entregaron capacitación, gestión, información, postulación y acceso a las TICS.

Actor o actores fueron los que se motivaron para tomar acciones sobre esos acontecimientos o situaciones

Municipalidad de Puerto Montt (Subdirección de Desarrollo Económico Local) Marcelo Hidalgo Torricelli, (Organismo Técnico de Capacitación municipal) Pablo Alarcón Gallardo, Mauricio Salas Carmona Ejecutivo de Fomento, Emprendedores y microempresarios

Condiciones, capacidades o recursos específicos del territorio ("recursos endógenos") aprovechó la iniciativa

Los profesionales encargados de la iniciativa son locales y formados en la región, se realizaron alianzas con instituciones como Universidades ubicadas en la comuna y regionales como SERCOTEC, SENCE. La atención del Centro de apoyo a la Microempresa está ubicada geográficamente en el centro de la ciudad para el fácil acceso de los usuarios.

Desarrollo

Principales líneas de trabajo (estrategias) por medio de las cuales se buscó cumplir los objetivos y obtener los resultados

- Busca de socios estratégicos como: SERCOTEC, SENCE, UACH para apoyar las potencialidades de los emprendedores y Mype de la comuna de Puerto Montt.
- Escuela Comunal de mujeres emprendedoras, capacitación, gestión, administración de empresas, gira tecnológica (50 usuarias)
- Escuela de Micro emprendimiento (capacitación y elaboración Planes de negocio) postulación concursos de fomento, acceso a TIC permanente 15 PC, 73 usuarios
- 2009/10 creación oficina de apoyo al micro emprendimiento, capacitación, información y acceso a las TIC (15 PC) concurso Lukas para emprender con

207 postulaciones. Apoyo centro microempresa (1113 usuarios)

3.1.2. Definición de Términos básicos

A. Cuadro para Asignación de Personal – CAP

Documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF.

B. Desarrollo Económico Local

Proceso de participación entre actores públicos y privados que implica una etapa de discusión para consensuar una estrategia de actuación en un territorio determinado, usando sobre todo los recursos propios, los recursos endógenos, sin renunciar a aprovechar las oportunidades externas. Todo el proceso está orientado a tratar de mejorar el tejido productivo de las empresas locales, la mayoría microempresas y pequeñas empresas, con un énfasis principal en la generación de empleo e ingreso.

C. Estructura orgánica

Supone la estructura planeada y representa un intento deliberado por establecer relaciones esquematizadas entre los componentes encargados de cumplir los objetivos eficientemente. La estructura formal es tradicionalmente el resultado de la toma de decisiones explícitas y tiene una naturaleza prescriptiva, es una “guía” de la manera en que las actividades deben estar relacionadas.

D. Manual de Organización y Funciones

Es el documento que describe las funciones específicas de cada uno de los cargos o puestos de trabajos contenidos en el CAP, a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas en el ROF.

E. Micro y Pequeña Empresa

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

F. Municipalidad

Entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

G. Plan Estratégico Institucional – PEI

El PEI es un instrumento de gestión que define la estrategia del Pliego para lograr sus objetivos, en un periodo mínimo de tres (3) años, a través de iniciativas diseñadas para producir una mejora en el bienestar de la población a la cual sirve.

H. Plan Operativo Institucional – POI

Comprende la programación multianual de las Actividades Operativas e Inversiones necesarias para ejecutar las AEI definidas en el PEI, por un período no menor de tres años, respetando el período de vigencia del PEI, además, establece los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual (programación física, de costeo y financiera), en relación con los logros esperados de los objetivos del PEI.

I. Plan de Desarrollo Concertado – PDC

El Plan de Desarrollo Concertado (PDC), representa la propuesta acordada por los actores claves de la región, provincia o distrito, para orientar el proceso de desarrollo de dicho ámbito territorial

J. Plan de Desarrollo de Personas - PDP

La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

K. Presupuesto Analítico de Personal – PAP

Los PAP son documentos en los cuales se consideran el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los Sub-Programas, actividades y/o Proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia.

L. Reglamento de Organización y Funciones - ROF

Es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la Entidad y las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas y establece sus relaciones y responsabilidades.

3.2. Estrategias

3.2.1. Estrategia General

Para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené, lo fundamental es lograr que las autoridades interioricen la importancia de Promover el Desarrollo Empresarial de

las MYPES en el Distrito, porque ellos serán quienes aprueben el proyecto y con ello se materializará el cumplimiento del Objetivo General de la Investigación, para ello es necesario contar con un esquema sistematizado de exposición, para poder convencer a la inversión que se requiere, de esta manera persuadir y lograr su aprobación.

3.2.2. Estrategias específicas

- Para lograr organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, es necesario hacer un diagnóstico de las funciones y metas logradas con respecto a este rol de Promoción Empresarial y de esta manera evaluarlo, para poder conocer las debilidades y tomar acciones que permitan revertirlos, así mismo que incrementen las fortalezas, aprovechando las oportunidades y disminuyendo las amenazas, en tal sentido, es necesario contar con una Unidad Orgánica, que se encargue específicamente de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, en este caso es la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Para ello es necesario reestructurar a la organización, lo cual lo permite el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que establece el procedimiento para poder reestructurar una entidad pública, lo cual se inicia con un Informe Técnico, en el que se describen los fundamentos para realizar las modificaciones estructurales, en este caso se reorganiza la Gerencia de Desarrollo Económico, que es la encargada específica de promover el desarrollo empresarial de las MYPES, con ello se generan responsabilidades que no existían en cuanto a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el distrito de Perené.

- Para generar competencias que permita desarrollar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, es

necesario fortalecer las competencias laborales de los servidores integrantes de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial, en tal sentido se desarrollará un Plan de Desarrollo de Personas para Fortalecimiento de Competencias, que permitan que los servidores puedan desempeñarse de la mejor manera y que estén facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, todo ello en función al Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - Disposiciones generales sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño.

- Dentro de las acciones a tomar para desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, es fundamental incorporar en el Plan de Desarrollo Concertado del Distrito, dentro de sus Objetivos Estratégicos, priorizar la Promoción de Desarrollo Empresarial, el que está dentro del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, en referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario, en concordancia con los lineamientos dados por el CEPLAN, en función Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD “Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional”.

3.3. Producto

3.3.1. Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES

En base a un **Informe Técnico**, se sustenta la necesidad de crear esta Unidad Estratégica encargada de brindar apoyo en la creación, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Perené, así como asistencia técnica a emprendedores en ideas de negocios, desarrollar un programa de Capacitaciones y talleres, también manejaría las estadísticas y sus proyecciones referente al desarrollo de las MYPES, entre otros, fundamentalmente

los ejes de trabajo son la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

Se incluye en este punto la **Propuesta de Implementación del Centro de Apoyo a las MYPES**, cuyo funcionamiento depende directamente de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, mencionado Centro de Apoyo a las MYPES, consiste en un espacio físico de libre acceso, que otorga a los microempresarios y emprendedores del Distrito de Perené un espacio de orientación, información, apoyo en gestión, capacitación y acceso a Nuevas Tecnologías de la Información para dar inicio o fortalecer el desarrollo de actividades económicas independientes, además de tener un espacio para la realización de Capacitaciones y Talleres para estos microempresarios, emprendedores y público en general.

Mencionado producto, se encuentra realizado en el Anexo B.

3.3.2. Propuesta de Plan de Desarrollo de Personas

Este Producto, consiste en fortalecer las competencias laborales de los servidores integrantes de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para mejorar la competitividad del recurso humano que se desempeñará en la Promoción Empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené. Se desarrollarán básicamente eventos como Talleres de Fortalecimiento de Competencias, cursos, seminarios, entre otros, plasmado en un **Plan de Desarrollo de Personas**, con el objetivo de que los servidores puedan desempeñarse de la mejor manera y que estén facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a temas empresariales que tengan que ver con la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

Mencionado producto, se encuentra realizado en el Anexo C.

3.3.3. Propuesta de aplicación de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES

En base a un **Informe Técnico**, en base al Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Perené, una Propuesta de Objetivos Estratégicos que permitan llevar a cabo la Promoción Empresarial de las MYPES, los cuales deben ser aprobados para su inserción en dicho Plan y en tal sentido darle la prioridad correspondiente, todo ello se desarrollará en función de los objetivos estratégicos del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, en referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario - **DECRETO SUPREMO N° 056-2018-PCM: APRUEBA LA POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO AL 2021.**

Mencionado producto, se encuentra realizado en el Anexo D.

Capítulo IV

La Propuesta de Implementación

4.1. Identificación de Recursos Críticos

4.1.1. Recursos Humanos

Para lograr el cambio que se desea dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico, en el sentido de darle la debida importancia y cumplir con la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, en el Distrito de Perené, es necesario que las autoridades y a quienes corresponda dentro de la función pública en la Municipalidad, interioricen y le den el interés necesario para cumplir con este rol promotor, esto es fundamental para lograr el objetivo de este investigación, ya que solo con su aprobación se logrará mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES y de la misma manera específicamente los servidores integrantes de la Gerencia de Desarrollo Económico, tienen la responsabilidad directa de este rol promotor.

4.1.2. Recursos Financieros

Ya que la propuesta de los productos de la presente investigación es la Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES y todo lo que conlleva al estudio de estos, fue realizado por el Investigador, no hubieron recursos financieros utilizados.

4.1.3. Recursos Logísticos

Por la temática de la investigación, no existieron Recursos Logísticos utilizados.

4.1.4. Recurso de Tiempo

Para lograr la implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES, se programa el plazo de 3 años.

4.2. Actores

Los actores para que se cumplan los objetivos de la presente investigación, son los servidores de la Municipalidad Distrital de Perené, en el siguiente orden:

- a) CONCEJO MUNICIPAL
- b) ALCALDE
- c) GERENTE MUNICIPAL
- d) GERENTE DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES
- e) GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA
- f) GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO
- g) SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
- h) REPRESENTANTE DEL PERSONAL

4.3. Arquitectura Institucional

El objetivo general de la investigación es Mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené, en tal sentido los productos que se proponen son, la implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES, en consecuencia, se modifica la Estructura Orgánica de la Municipalidad, como sigue:

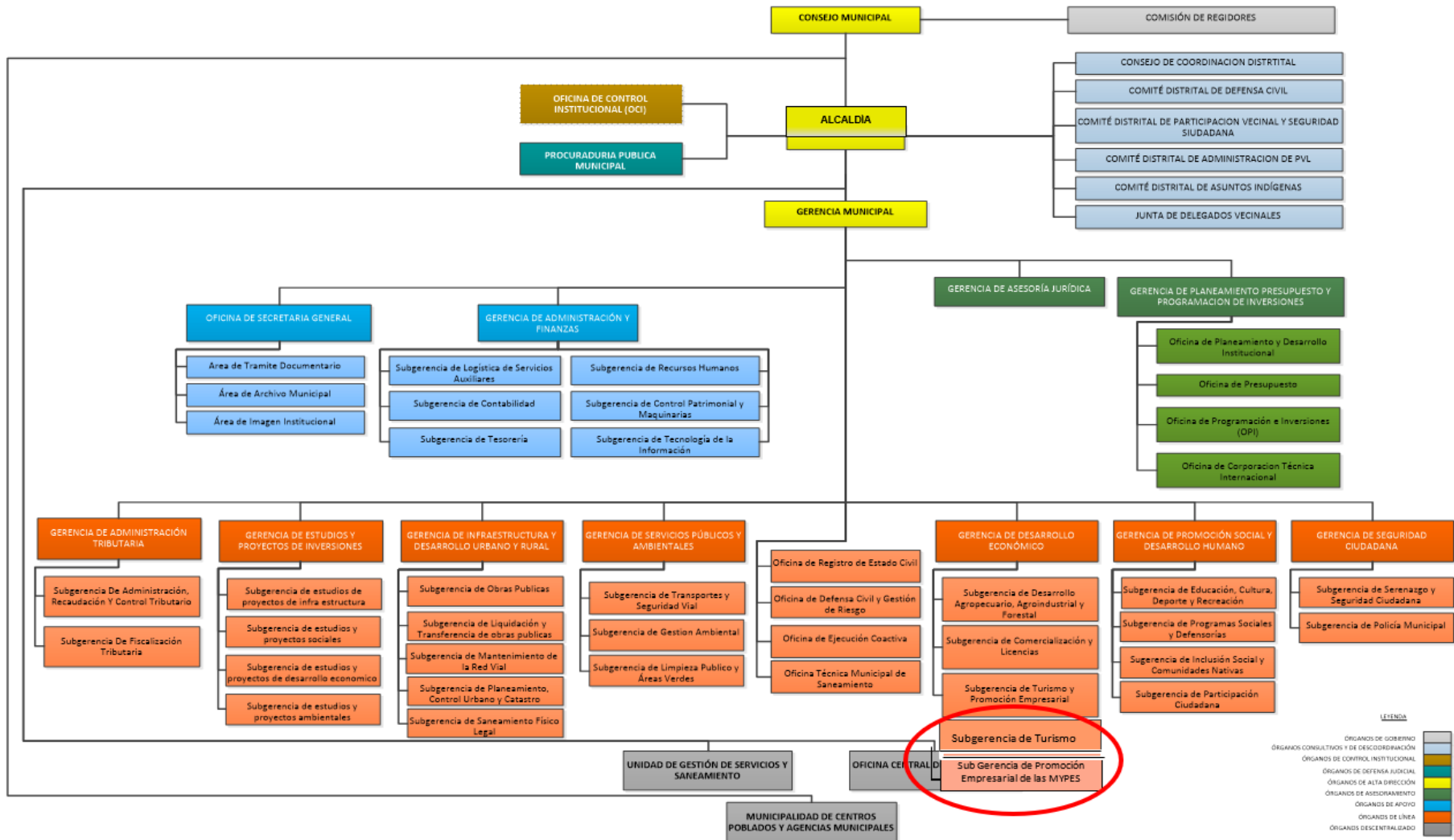


Figura 14. Estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Perené- modificado.

Fuente: Adaptado del Manual de Organización y Funciones 2015.

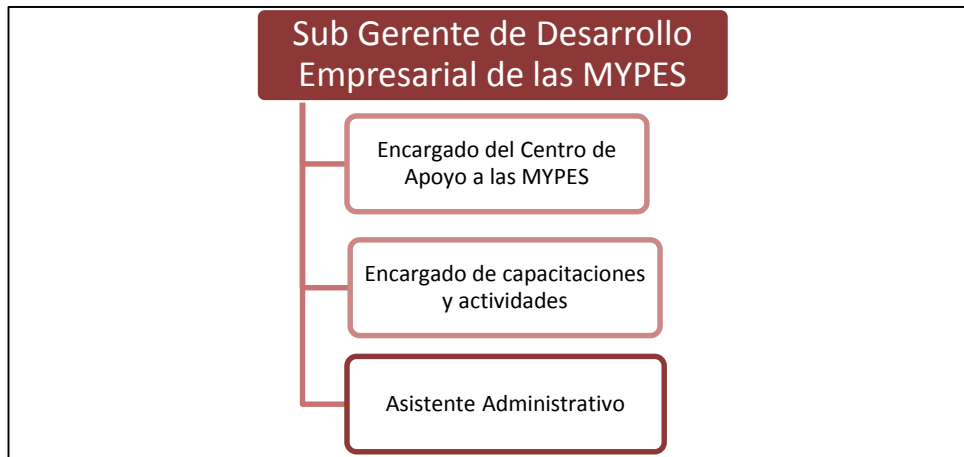


Figura 15. Estructura Orgánica de la sub gerencia de desarrollo empresarial de las MYPES
Fuente: Elaboración propia.

- a) **Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.** Será el responsable de cumplir las metas del POI, velar por el cumplimiento de la función de la Promoción Empresarial de las MYPES, proponer proyectos de asesoramiento para la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, entre otros, y de la misma manera tendrá a su cargo a un Asistente Administrativo, Encargado de capacitaciones y actividades y Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES.
- b) **Encargados del Centro de Apoyo a las MYPES:** Serán los responsables del funcionamiento del Centro de Apoyo a las MYPES, brindar asesoramiento a los emprendedores y microempresarios en sus trámites, coordinar con el Encargado de capacitaciones y actividades para la programación de las capacitaciones y talleres, entre otros.
- c) **Encargado de capacitaciones y actividades:** Será el responsable de programar y realizar las capacitaciones y talleres para los emprendedores y microempresarios en coordinación del Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES, será el que gestione y consiga a los ponentes, además de hacer de publicitar los eventos que se realizarán, entre otros.
- d) **Asistente Administrativo:** Básicamente será quien revise y prepare la documentación para el V° B° o firma del Sub Gerente, así como

recepcionar y despachar la documentación según corresponda, entre otros.

4.4. Metas periodo de 3 Años

A continuación, se presentan las metas para los 3 años, que tiene el horizonte de la investigación:

Tabla 11

Metas período de 3 años

Producto	Ítem	Nombre de tarea	1er Semestre	2do Semestre	3er Semestre	4to Semestre	5to Semestre	6to Semestre
P1. Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	01	Realizar un diagnóstico, sobre el cumplimiento de funciones de Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	X					
	02	Evaluación de los resultados.	X					
	03	Justificar la necesidad de Implementar la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES		X				
	04	Analizar e identificar las funciones para incorporarlas al ROF y MOF de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.		X				
	05	Desarrollar su Estructura Orgánica.		X				
	06	Desarrollar el Cuadro de Asignación de Personal –CAP.		X				
	07	Desarrollar el Presupuesto Analítico de Personal –PAP.		X				
	08	Desarrollar el POI e incorporarlo al Informe Técnico.			X			
	09	Evaluación Técnica y Legal.			X			
	10	Aprobación de Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica.				X		
	P2. Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas	11	Instalación del Comité para la elaboración del PDP				X	
12		Realizar un diagnóstico de las competencias que requieren los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.				X		
13		Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.				X		
14		Visación del Plan de Desarrollo de Personas					X	
15		Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas.					X	
P3. Propuesta de Políticas para el desarrollo empresarial	16	Análisis de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC.					X	
	17	Informe Técnico con las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.						X
	18	Visación por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones.						X
	19	Aprobación de las modificaciones del PDLC.						X

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Metodología y Técnicas

En la investigación aplicada, teleológicamente, la metodología utilizada busca la resolución de problemas prácticos y por lo tanto los estudios de este tipo se piensan y se construyen de manera más ejecutiva, concreta y sintética.

Es de conocimiento común que este tipo de investigación en el campo de las ciencias administrativas genera conocimiento que partiendo de que la realidad es objetiva y puede ser explicada a través de la identificación de relaciones causa - efecto, es posible predecir y controlar dicha realidad.

En ese sentido, la investigación, utiliza 4 metodologías. Las primeras permiten delimitar la realidad problema e identificar los problemas que la originan. Los cuales una vez precisados, permiten desarrollar propuestas de solución a través de productos.

Cuando se ha llegado a esta fase, la investigación utiliza dos metodologías más, para los aspectos de viabilidad y factibilidad de las propuestas planteadas: El análisis de actores y el Diagnostico de Capacidades Institucionales.

Las Metodologías utilizadas son cuatro (04) y todas ellas están adaptadas a la realidad gerencial pública:

4.5.1. Diagnóstico Institucional

A. Metodología de Kast y Rosenzweig o Metodología del Análisis Interno Institucional.

Los autores manifiestan que este modelo es útil para realizar el diagnóstico completo de una organización, dado que permite hacer el análisis desde una perspectiva completa, al delimitar la realidad problema en cada uno de los subsistemas con base en un punto de vista diferente respecto de los problemas.

La Institución es analizada como un sistema, que está conformada por cinco subsistemas: subsistema razón de ser.

Sub sistema tecnológico. Sub sistema estructural, subsistema sicosocial, y sub sistema de gestión.

B. Metodología de Colletette y Schneider o Metodología del Análisis del Entorno Institucional.

Según Proulx (2014), el entorno organizacional está constituido por todos los elementos que no son partes de la organización pero que pueden tener una influencia actual o futura sobre ella.

Según esta Metodología el entorno puede ser analizado en tres niveles: entorno inmediato (ciudadanos a los que la institución les da bienes o servicios). El Entorno Intermedio donde están las instituciones que deben supervisar el tema materia de análisis. Y el Entorno de las Tendencias Globales donde está la tendencia global de los caminos que se están siguiendo a nivel internacional y nacional respecto de la solución de estos problemas.

4.5.2. Viabilidad y Factibilidad

A. Metodología de Diagnóstico de Capacidades Institucionales o Metodología SADCI

El SADCI ayuda a aclarar: lo que fue definido como objetivos de desarrollo: Los recursos requeridos para lograr esos objetivos; quién hace qué para alcanzar los objetivos de desarrollo establecidos utilizando los recursos de manera efectiva: Cuáles son los DCI potenciales; y Cómo corregir estos DCI a tiempo.

Para realizar el SADCI en la Institución analizada, se deben tener en cuenta los siguientes formatos:

1. Formulario C: Tareas (cómo lograr los objetivos utilizando dichos recursos).
2. Formulario Di: DCI por reglas de juego (ROG).
3. Formulario Dii: DCI Relaciones Interinstitucionales (IRR).

4. Formulario Diii: DCI por Organización Interna (ORG).
5. Formulario Div: DCI por Gerencia de Personal y Sistema de Remuneración (PPR).
6. Formulario Dv: DCI por Habilidades (SKL).
7. Formulario Ei: Consolidación de DCI no relacionados con habilidades.
8. Formulario Eii: Consolidación de DCI relacionados con habilidades.
9. Formulario F: Sinopsis de la estrategia de DI y programa de acción correspondiente o Plan de Contingencia.

B. Metodología MACTOR o Análisis de Actores

Según Cano (2004), el Método MACTOR o Matriz de Alianzas y Conflictos: Tácticas, Objetivos y Recomendaciones, es un sistema de análisis de juego de actores que persigue valorar las relaciones de fuerza entre los actores y estudiar sus convergencias y divergencias con respecto a un cierto número de posturas y de objetivos asociados.

Esta metodología reconoce que los actores institucionales tienen diferentes actitudes y posicionamientos respecto de las diversas propuestas que se plantean al interior de una Institución y que pueden de una u otra manera incidir sobre las variables claves de su desarrollo.

Para realizar el MACTOR en la Institución analizada, se debe tener en cuenta las siguientes matrices:

1. Matriz de Identificación de Actores.
2. Matriz de posición de Actores frente a los Productos propuestos.
3. Matriz de Tipo de Influencia de cada uno de los Actores.
4. Matriz de Convergencia o Divergencia entre actores.
5. Plan de incidencia.

4.6. Aspectos Administrativos

A continuación, se presenta un cronograma de los productos a implementar y su presupuesto para 3 años.

Tabla 12

Presupuesto por producto 2018 - 2020

Producto	Ítem	Nombre de tarea	Responsable	Presup
P1. Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	01	Realizar un diagnóstico, sobre el cumplimiento de funciones de Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	Costo asumido en la labor del Investigador
	02	Evaluación de los resultados.	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
	03	Justificar la necesidad de Implementar la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
	04	Analizar e identificar las funciones para incorporarlas al ROF y MOF de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	Investigador	
	05	Desarrollar su Estructura Orgánica.	Investigador	
	06	Desarrollar el Cuadro de Asignación de Personal –CAP.	Investigador	
	07	Desarrollar el Presupuesto Analítico de Personal –PAP.	Investigador	
	08	Desarrollar el POI e incorporarlo al Informe Técnico.	Investigador y Gerente de Desarrollo Económico	
	09	Evaluación Técnica y Legal	Gerente de Planeamiento y Presupuesto y Gerente de Asesoría Jurídica.	
	10	Aprobación de la Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	Regidores, Alcalde y Gerencia Municipal	
P2. Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas	11	Instalación del Comité para la elaboración del PDP	Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal	Costo asumido en la labor del Investigador
	12	Realizar un diagnóstico de las competencias que requieren los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal	
	13	Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.	Sub Gerente de Recursos Humanos e investigador.	
	14	Visación del Plan de Desarrollo de Personas	Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal	
P3. Propuesta de Políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	15	Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas.	Alcalde	Costo asumido en la labor del
	16	Análisis de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC.	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
	17	Informe Técnico con las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
	18	Visación por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones.	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones	
	19	Aprobación de las modificaciones del PDLC.	Regidores y Alcalde	

Fuente: Elaboración propia

Capítulo V
Análisis de Viabilidad y Factibilidad

5.1. Metodología de Diagnóstico de Capacidades Institucionales – SADCI

Tabla 13

Formulario C: tareas

Código de Tarea	Descripción de Tareas	Productos de las tareas	Ejecutora de las Tareas	Obs
1.1.1	Realizar un diagnóstico, sobre el cumplimiento de funciones de Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES.		Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
1.1.2	Evaluación de los resultados.		Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
1.1.3	Justificar la necesidad de Implementar la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES.	P1. Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
1.1.4	Analizar e identificar las funciones para incorporarlas al ROF y MOF de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	Desarrollo Empresarial de las MYPES	Investigador	
1.1.5	Desarrollar su Estructura Orgánica.		Investigador	
1.1.6	Desarrollar el Cuadro de Asignación de Personal – CAP.		Investigador	
1.1.7	Desarrollar el Presupuesto Analítico de Personal-PAP.		Investigador	
1.1.8	Desarrollar el Plan Operativo Institucional - POI y analizar los efectos presupuestales.		Investigador y Gerente de Desarrollo Económico	
1.1.9	Evaluación Técnica y Legal.		Gerente de Planeamiento y Presupuesto y Gerente de Asesoría Jurídica.	

Código de Tarea	Descripción de Tareas	Productos de las tareas	Ejecutora de las Tareas	Obs
1.1.10	Aprobación del Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica.		Regidores, Alcalde y Gerencia Municipal	
2.2.1	Conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP	P2. Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas	Alcalde, Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal	
2.2.2	Realizar un diagnóstico de las competencias que requieren los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.		Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal	
2.2.3	Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.		Sub Gerente de Recursos Humanos e investigador.	
2.2.4	Visación del Plan de Desarrollo de Personas		Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal	
2.2.5	Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas.		Alcalde	
3.3.1	Análisis de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC.		Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
3.3.2	Elaboración del Informe Técnico con las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.	P3. Propuesta de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	Gerente de Desarrollo Económico e investigador	
3.3.3	Visación del Informe Técnico por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones.		Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones	
3.3.4	Aprobación de las modificaciones del PDLC.		Regidores y Alcalde	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14*Formulario D1: desde el punto de vista de las reglas del juego*

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.1	El Gerente de Desarrollo Económico desconoce sus funciones sobre Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, lo que hace que no se inicien acciones para el desarrollo de este sector empresarial en el distrito de Perené.			X		
1.1.2	No existe un estado situacional sobre las actividades realizadas para Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, lo cual no permite conocer y evaluar las deficiencias.			X		
1.1.3	No se da la debida importancia a la creación de una Unidad Estratégica que tenga la función exclusiva de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, imposibilitando realizar inversiones para apoyar a este sector.				X	
1.1.4	Ambiguas y escasas funciones dentro del ROF y MOF, referente a la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, en consecuencia, existe un vacío funcional que impide que se realicen actividades concretas para dicha promoción.			X		
1.1.5	Dentro de la Estructura Orgánica no se tiene una Unidad específica que se encargue de la Promoción Empresarial de las MYPES, por lo tanto, todavía no se ejecutan actividades referentes a la creación, formalización y desarrollo de MYPES.			X		
1.1.6	Dentro del Cuadro de Asignación de Personal –CAP, no están incluidos servidores especializados, por lo tanto, no existe quien cumpla la función específica de desarrollar actividades con respecto al Desarrollo Empresarial de las MYPES.			X		
1.1.7	En el Presupuesto Analítico de Personal –PAP, no están incluidos servidores que cumplan la función específica de desarrollar actividades con respecto al Desarrollo Empresarial de las MYPES, por lo tanto, se desconoce el presupuesto del personal necesario para iniciar las actividades referentes a dicha promoción.			X		
1.1.8	No se cuenta con un Plan Operativo Institucional – POI, por lo que no se pueden determinar las acciones estratégicas a ejecutar en un corto plazo para promover el desarrollo empresarial de las MYPES y con ello poder evaluar su incorporación al Presupuesto de la Municipalidad y conocer el incremento presupuestal.			X		
1.1.9	Se imposibilita iniciar el proceso de mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, en el distrito de Perené, a causa de que no se cuenta con una propuesta técnica y administrativamente viable.			X		
1.1.10	No se tiene en la Agenda del Concejo Municipal, una propuesta que sea sometida a debate, con el fin de tener mediante Ordenanza Municipal la aprobación de priorizar y ejecutar actividades que permitan promover el desarrollo empresarial de las MYPES.				X	
2.2.1	No se cuenta con un Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, lo que dificulta mejorar el desempeño laboral de los servidores, dicho comité debe estar integrado por el Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal, oficializado mediante Resolución de Alcaldía.			X		

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
2.2.2	Inexistencia de un diagnóstico de las competencias laborales necesarias que deben tener los servidores, por lo que se limita la ejecución de las actividades para ejecutarlas de forma eficiente para lograr la promoción del desarrollo Empresarial de las MYPES.			X		
2.2.3	No se cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas, en consecuencia no se permite mejorar las competencias laborales, en este caso para realizar eficientemente actividades para mejorar la promoción empresarial de las MYPES, dicho plan va a permitir conocer las actividades a realizar y su respectivo presupuesto.				X	
2.2.4	Por la ausencia del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, dicho documento no puede ser elaborado ni evaluado.			X		
2.2.5	No se puede ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas, si no se aprueba y oficializa por el Alcalde, mediante Resolución.				X	
3.3.1	No se cuenta dentro de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC, a la “Promoción Empresarial de las MYPES”, lo que impide justificar la necesidad de invertir en dicha promoción.			X		
3.3.2	No existe un Informe Técnico con las modificaciones necesarias para incorporar en el PDLC a la “Promoción Empresarial de las MYPES” como Objetivo Estratégico, por lo tanto todavía no se prioriza su cumplimiento como tal.			X		
3.3.3	El no tener el Informe Técnico, imposibilita a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones, el darle el visto bueno, para su posterior debate en Concejo Municipal.			X		
3.3.4	La falta del Informe Técnico, no permite agendar en las reuniones de Concejo Municipal y no se puede debatir ni evaluar dicho Informe, ya que la única forma de poder realizar incorporar a la “Promoción Empresarial de las MYPES” como Objetivo Estratégico del PDLC, es mediante, acuerdo de Concejo Municipal y se oficializa con Ordenanza Municipal.				X	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15*Formulario D2: desde el punto de vista de las relaciones interinstitucionales*

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.1	Hay una inexistencia de relaciones con respecto a la creación, formalización y desarrollo de MYPES, vale decir los grupos de interés como son las asociaciones de los grupos empresariales, como de los transportistas, del mercado, de los centros comerciales, etc.			X		
1.1.2						
1.1.3	Al no existir una Unidad Estratégica que tenga la función exclusiva de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, no se puede iniciar las inversiones necesarias para el apoyo a este sector, para poder implementar mencionada Unidad Estratégica, se justifica en concordancia y cumplimiento Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, específicamente del TÍTULO V - LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES, en el ARTÍCULO 86°.- PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL, todo esto teniendo en cuenta que la Municipalidad Distrital de Perené y específicamente con la Gerencia de Desarrollo Económico, pertenecen al Poder Ejecutivo; todo ello complementado Ley N° 30056, que Modifica Diversas Leyes para facilitar la Inversión, impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, generando el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, a través del Ministerio de Producción, en cuyo Artículo 4.- Política Estatal. La creación de dicha Unidad Estratégica se da en función a lo establecido en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM: Lineamientos de Organización del Estado.			X		
1.1.4						
1.1.5						
1.1.6						
1.1.7						
1.1.8						
1.1.9						
1.1.10						
2.2.1						
2.2.2						
2.2.3						
2.2.4						

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
2.2.5	No se cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas, el cual es una herramienta dentro de la Gestión de los Recursos Humanos, donde el Órgano Rector es el SERVIR, dicha entidad ofrece el asesoramiento y lineamientos para poder elaborar dicho Plan en concordancia del Reglamento del Decreto Legislativo 1025, aprobado mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM, sin embargo la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Perené no hace uso de este Plan, limitando así el mejoramiento de las competencias laborales de los servidores.		X			
3.3.1						
3.3.2	Con referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario - DECRETO SUPREMO Nº 056-2018-PCM: APRUEBA LA POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO AL 2021, se modificaron los Objetivos Estratégicos Nacionales, por lo tanto el PDLC del Distrito de Perené tiene que ceñirse a dichos cambios, así que a través de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones, debe canalizarse la incorporación de "Promoción Empresarial de las MYPES", como objetivo Estratégico dentro del PDLC, en función al Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible,			X		
3.3.3						
3.3.4						

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16*Formulario D3: desde el punto de vista de organización y asignación de funciones*

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.1	El Gerente de Desarrollo Económico desconoce sus funciones sobre Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, lo que hace que no se inicien acciones para el desarrollo de este sector empresarial en el distrito de Perené.		X			
1.1.2	No existe un estado situacional sobre las actividades realizadas sobre Promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, que permita conocer y evaluar las deficiencias, por parte del Gerente de Desarrollo Económico y Gerente Municipal.		X			
1.1.3	No se da la debida importancia por parte del Gerente de Desarrollo Económico para la creación de una Unidad Estratégica que tenga la función exclusiva de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, imposibilitando realizar inversiones para apoyar a este sector.			X		
1.1.4	Las ambiguas y escasas funciones dentro del ROF y MOF, referente a la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, genera un vacío funcional que impide que se realicen actividades concretas para dicha promoción, en tanto el Investigador definirá las funciones de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para incorporarla en el ROF y MOF de la Entidad.			X		
1.1.5	Dentro de la Estructura Orgánica no se tiene una Unidad específica que se encargue de la Promoción Empresarial de las MYPES, por lo tanto todavía no se ejecutan actividades referentes a la creación, formalización y desarrollo de MYPES, en tanto el Investigador desarrollará la Estructura de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para poder incorporarlo a la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Perené.			X		
1.1.6	Dentro del Cuadro de Asignación de Personal –CAP, no están incluidos servidores especializados, por lo tanto no existe quien cumpla la función específica de desarrollar actividades con respecto al Desarrollo Empresarial de las MYPES, por lo que el Investigador analizará y establecerá el Cuadro de Asignación de Personal –CAP de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES.			X		
1.1.7	En el Presupuesto Analítico de Personal –PAP, no están incluidos servidores que cumplan la función específica de desarrollar actividades con respecto al Desarrollo Empresarial de las MYPES, por lo tanto se desconoce el presupuesto del personal necesario para iniciar las actividades referentes a dicha promoción, por ello el Investigador analizará y establecerá el Presupuesto Analítico de Personal –PAP de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES.			X		
1.1.8	No se cuenta con un Plan Operativo Institucional – POI, por lo que no se pueden determinar las acciones estratégicas a ejecutar en un corto plazo para promover el desarrollo empresarial de las MYPES y con ello poder evaluar su incorporación al Presupuesto de la Municipalidad y conocer el incremento presupuestal, así que el Investigador elabora el POI para ser incorporado como parte del Informe Técnico y describir sus actividades anualizadas.			X		

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.9	Se imposibilita iniciar el proceso de mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, en el distrito de Perené, a causa de que no se cuenta con una propuesta técnica y administrativamente viable, materializado en un informe técnico, para ello el Gerente de Planeamiento y Presupuesto lo evalúa técnicamente y el Gerente de Asesoría Jurídica, lo hace legalmente, realizando un informe con su aprobación.				X	
1.1.10	No se tiene en la Agenda del Concejo Municipal, una propuesta que sea sometida a debate, con el fin de tener mediante Ordenanza Municipal la aprobación de priorizar y ejecutar actividades que permitan promover el desarrollo empresarial de las MYPES, así que la propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, se materializa con Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica, lo cual debe ser aprobada mediante un Acuerdo de Concejo Municipal.				X	
2.2.1	No se cuenta con un Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, lo que dificulta mejorar el desempeño laboral de los servidores, dicho comité debe estar integrado por el Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal, oficializado mediante Resolución de Alcaldía.			X		
2.2.2	Inexistencia de un diagnóstico de las competencias laborales necesarias que deben tener los servidores, por lo que se limita la ejecución de las actividades para ejecutarlas de forma eficiente para lograr la promoción del desarrollo Empresarial de las MYPES, dicho diagnóstico es realizado por el Comité de elaboración del PDP.		X			
2.2.3	No se cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas, en consecuencia, no se permite mejorar las competencias laborales, en este caso para realizar eficientemente actividades para mejorar la promoción empresarial de las MYPES, dicho plan va a permitir conocer las actividades a realizar y su respectivo presupuesto, por lo tanto es elaborado por Investigador junto al Sub Gerente de Recursos Humanos.			X		
2.2.4	El Plan de Desarrollo de Personas de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, es elevado al comité para su visto bueno.		X			
2.2.5	No se puede ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas, si no se aprueba y oficializa por el Alcalde, mediante Resolución.				X	
3.3.1	No se cuenta dentro de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC, a la "Promoción Empresarial de las MYPES", lo que impide justificar la necesidad de invertir en dicha promoción, por lo tanto, analizar los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC, corresponde realizarlo el Investigador y Gerente de Desarrollo Económico.		X			
3.3.2	No existe un Informe Técnico con las modificaciones necesarias para incorporar en el PDLC a la "Promoción Empresarial de las MYPES" como Objetivo Estratégico, por lo tanto, todavía no se prioriza su cumplimiento como tal, por lo que el Investigador y el Gerente de Desarrollo Económico Elaboración elaboran dicho Informe Técnico con propuesta de las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.		X			
3.3.3	El no tener el Informe Técnico, imposibilita a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones, el darle el visto bueno, para su posterior debate en Concejo Municipal.		X			

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
3.3.4	La falta del Informe Técnico no permite agendar en las reuniones de Concejo Municipal y no se puede debatir ni evaluar dicho Informe, ya que la única forma de poder realizar incorporar a la “Promoción Empresarial de las MYPES” como Objetivo Estratégico del PDLC, es mediante, acuerdo de Concejo Municipal y se oficializa con Ordenanza Municipal.			X		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17

Formulario D4: desde el punto de vista de las políticas de personal

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.1	La Sub Gerencia de Recursos Humanos, no hace seguimiento al cumplimiento de las funciones y metas del Sub Gerente de Desarrollo Económico, el que desconoce de la importancia de la promoción del Desarrollo Empresarial de la MYPES.		X			
1.1.2						
1.1.3						
1.1.4						
1.1.5						
1.1.6						
1.1.7						
1.1.8						
1.1.9						
1.1.10						
2.2.1	La Sub Gerencia de Recursos Humanos debe ser pionero para iniciar el proceso de conformación del Comité para la elaboración del PDP			X		
2.2.2	La Sub Gerencia de Recursos Humanos debe apoyar en realizar el diagnóstico de las competencias de los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.		X			
2.2.3	La Sub Gerencia de Recursos Humanos debe realizar el Plan de Desarrollo de Personas.			X		

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
2.2.4	La Sub Gerencia de Recursos Humanos debe incentivar y exponer las oportunidades que puede generar el Plan de Desarrollo de Personas, ante el comité.		X			
2.2.5						
3.3.1						
3.3.2						
3.3.3						
3.3.4						

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Formulario D5: desde el punto de vista de insumos físicos y recursos humanos

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.1	El Gerente de Desarrollo Económico desconoce sus funciones sobre Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, lo que hace que no se inicien acciones para el desarrollo de este sector empresarial en el distrito de Perené.			X		
1.1.2	No existe un estado situacional sobre las actividades realizadas para Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, que permita conocer y evaluar las deficiencias, por parte del Gerente de Desarrollo Económico y Gerente Municipal.			X		
1.1.3	No se da la debida importancia por parte del Gerente de Desarrollo Económico para la creación de una Unidad Estratégica que tenga la función exclusiva de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, imposibilitando realizar inversiones para apoyar a este sector.				X	
1.1.4	Las ambiguas y escasas funciones dentro del ROF y MOF, referente a la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, genera un vacío funcional que impide que se realicen actividades concretas para dicha promoción, en tanto el Investigador definirá las funciones de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para incorporarla en el ROF y MOF de la Entidad.			X		
1.1.5	Dentro de la Estructura Orgánica no se tiene una Unidad específica que se encargue de la Promoción Empresarial de las MYPES, por lo tanto, todavía no se ejecutan actividades referentes a la creación, formalización y desarrollo			X		

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
1.1.6	de MYPES, en tanto el Investigador desarrollará la Estructura de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para poder incorporarlo a la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Perené. Dentro del Cuadro de Asignación de Personal –CAP, no están incluidos servidores especializados, por lo tanto, no existe quien cumpla la función específica de desarrollar actividades con respecto al Desarrollo Empresarial de las MYPES, por lo que el Investigador analizará y establecerá el Cuadro de Asignación de Personal –CAP de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES.			X		
1.1.7	En el Presupuesto Analítico de Personal –PAP, no están incluidos servidores que cumplan la función específica de desarrollar actividades con respecto al Desarrollo Empresarial de las MYPES, por lo tanto, se desconoce el presupuesto del personal necesario para iniciar las actividades referentes a dicha promoción, por ello el Investigador analizará y establecerá el Presupuesto Analítico de Personal –PAP de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de la MYPES.			X		
1.1.8	No se cuenta con un Plan Operativo Institucional – POI, por lo que no se pueden determinar las acciones estratégicas a ejecutar en un corto plazo para promover el desarrollo empresarial de las MYPES y con ello poder evaluar su incorporación al Presupuesto de la Municipalidad y conocer el incremento presupuestal, así que el Investigador elabora el POI para ser incorporado como parte del Informe Técnico y describir sus actividades anualizadas.			X		
1.1.9	Se imposibilita mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, en el distrito de Perené, ya que no se cuenta con una propuesta viable, materializado en un informe técnico, lo cual debe ser evaluado y aprobado por el Gerente de Presupuesto y Planeamiento y el Gerente de Asesoría Jurídica.			X		
1.1.10	No se tiene en la Agenda del Concejo Municipal, una propuesta que sea sometida a debate, con el fin de tener mediante Ordenanza Municipal la aprobación de priorizar y ejecutar actividades que permitan promover el desarrollo empresarial de las MYPES, así que la propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, se materializa con Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica, lo cual debe ser aprobada mediante un Acuerdo de Concejo Municipal.				X	
2.2.1	No se cuenta con un Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, lo que dificulta mejorar el desempeño laboral de los servidores, dicho comité debe estar integrado por el Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal, oficializado mediante Resolución de Alcaldía.			X		
2.2.2	Inexistencia de un diagnóstico de las competencias laborales necesarias que deben tener los servidores, por lo que se limita la ejecución de las actividades para ejecutarlas de forma eficiente para lograr la promoción del desarrollo Empresarial de las MYPES, dicho diagnóstico es realizado por el Comité de elaboración del PDP.		X			
2.2.3	No se cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas, en consecuencia, no se permite mejorar las competencias laborales, en este caso para realizar eficientemente actividades para mejorar la promoción empresarial de las			X		

Código de Tarea	Descripción del DCI y explicación de sus impactos negativos	Gravedad de DCI				
		1	2	3	4	5
	MYPES, dicho plan va a permitir conocer las actividades a realizar y su respectivo presupuesto, por lo tanto, es elaborado por Investigador junto al Sub Gerente de Recursos Humanos.					
2.2.4	El Plan de Desarrollo de Personas de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, es elevado al comité para su visto bueno.		X			
2.2.5	No se puede ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas, si no se aprueba y oficializa por el Alcalde, mediante Resolución.				X	
3.3.1	No se cuenta dentro de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC, a la “Promoción Empresarial de las MYPES”, lo que impide justificar la necesidad de invertir en dicha promoción, por lo tanto, analizar los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC, corresponde realizarlo el Investigador y Gerente de Desarrollo Económico.		X			
3.3.2	No existe un Informe Técnico con las modificaciones necesarias para incorporar en el PDLC a la “Promoción Empresarial de las MYPES” como Objetivo Estratégico, por lo tanto, todavía no se prioriza su cumplimiento como tal, por lo que el Investigador y el Gerente de Desarrollo Económico Elaboración elaboran dicho Informe Técnico con propuesta de las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.			X		
3.3.3	El no tener el Informe Técnico, imposibilita a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones, el darle el visto bueno, para su posterior debate en Concejo Municipal.			X		
3.3.4	La falta del Informe Técnico no permite agendar en las reuniones de Concejo Municipal y no se puede debatir ni evaluar dicho Informe, ya que la única forma de poder realizar incorporar a la “Promoción Empresarial de las MYPES” como Objetivo Estratégico del PDLC, es mediante, acuerdo de Concejo Municipal y se oficializa con Ordenanza Municipal.				X	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19

Formulario D6: relativos a la capacidad individual de las personas intervinientes

Código de Tarea	Número y Categoría de Empleados								Descripción de Déficit de Capacidad			Gravedad del DCI				
	A	B	C	D	E	F	G	H	Información	Conocimiento	Know-How	1	2	3	4	5
1.1.1						1			Desconocen la importancia del Desarrollo Empresarial de las MYPES, para la economía y la inclusión laboral en el Distrito de Perené.	No priorizan los Objetivos estratégicos del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible.						X
1.1.2			1			1										
1.1.3			1			1					Falta de pro-actividad e iniciativa para gestionar la Implementación de la Sub Gerencia de Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES.		X			
1.1.4																
1.1.5																
1.1.6																
1.1.7																
1.1.8																
1.1.9				1	1					Necesita conocer sobre el procedimiento de modificación de la estructura orgánica y los documentos de gestión en base al Decreto Supremo N° 054-2018-PCM						
1.1.10	9	1														
2.2.1		1	1	1				1	1		Necesitan conocer el procedimiento de la elaboración del Plan de desarrollo de Personas en					

Código de Tarea	Número y Categoría de Empleados								Información	Descripción de Déficit de Capacidad		Gravedad del DCI				
	A	B	C	D	E	F	G	H		Conocimiento	Know-How	1	2	3	4	5
2.2.2		1	1	1			1	1		base al Reglamento del Decreto Legislativo 1025.						
2.2.3								1			No es bueno para ejecutar las nuevas herramientas para la Gestión de los Recursos Humanos					
2.2.4																
2.2.5		1								Necesita el conocimiento necesario para poder evaluar y aprobar el Plan de Desarrollo de Personas en base al Reglamento del Decreto Legislativo 1025.						X
3.3.1									1	Desconoce de Articulación de políticas y planes en el SINAPLAN.						
3.3.2									1							
3.3.3				1												
3.3.4	9	1								No le dan la debida importancia a la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES.						X

Fuente: Elaboración propia.

- A. Regidores
- B. Alcalde
- C. Gerente Municipal
- D. El Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones
- E. Gerente de Asesoría Jurídica
- F. Gerente de Desarrollo Económico
- G. Sub Gerente de Recursos Humanos
- H. Representante del Personal

Tabla 20

Formulario E1: consolidación del déficit de capacidad institucional relativos a la falta de capacidad institucional no relacionados con capacidades individuales

Código de DCI	Descripción del DCI	Tareas Afectadas	Promedio de Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
D1.1	Falta de organización e iniciativa para reformular los objetivos estratégicos de la Gerencia de Desarrollo Económico, debiendo poner como uno de los ejes prioritarios a la “Desarrollo Empresarial de las MYPES”, por su gran importancia en el crecimiento económico e inclusión laboral de la localidad, en consecuencia, existe la necesidad de crear una Unidad Estratégica que tenga como función concreta a la Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10.		X			
D2.1	Inexistencia de relaciones con respecto a la creación, formalización y desarrollo de MYPES, con los grupos de interés como son las asociaciones de los grupos empresariales, como de los transportistas, del mercado, de los centros comerciales, etc., además de que no se gestiona la transferencia de conocimiento con SUNAT, PRODUCE, MTPE, Cámara de Comercio, Colegios Profesionales, entre otros. Por regirse la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, la Municipalidad Distrital de Perené y específicamente a la Gerencia de Desarrollo económico, no desarrollan sus funciones inmersas, a lo establecido en el ARTÍCULO 86.-PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL.	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 2.2.2, 2.2.3, 3.3.1, 3.3.2.					
D2.2	Falta de la integración, como Objetivo Estratégico al Desarrollo Empresarial de las MYPES, tal como lo establece CEPLAN, dentro del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible. No hay iniciativas administrativas para modificar la estructura orgánica y reasignar funciones para ejecutar acciones a favor de la Promoción Empresarial de las MYPES, tal como lo permite el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y lo justifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, realizado del Ministerio de Producción; todo ello complementado a lo que SERVIR, no brinda herramientas para mejorar el desempeño de los servidores según Decreto Legislativo 1025, aprobado mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM.	1.1.10, 2.2.5, 3.3.4.				X	
D3.1	Falta de la integración, como Objetivo Estratégico al Desarrollo Empresarial de las MYPES, tal como lo establece CEPLAN, dentro del Eje 3: Crecimiento económico	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4.				X	

Código de DCI	Descripción del DCI	Tareas Afectadas	Promedio de Gravedad del DCI					
			1	2	3	4	5	
	equitativo, competitivo y sostenible, ya que la Municipalidad está obligada a promover el desarrollo económico local.							
D3.2	El incumplimiento de promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené, básicamente se da por el desinterés y la falta de información de la parte técnica y decisoria de la Municipalidad como Entidad, con lo que respecta a la importancia que tiene aquella para la inclusión laboral, así como dinamizar y dar crecimiento económico del Distrito, para ello el insumo principal es el Recurso Humano, que hará posible que se cumplan las metas y objetivos con lo que respecta a la Promoción Empresarial de las MYPES.	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5.		X				
D4.1	La Sub Gerencia de Recursos Humanos, no supervisa adecuadamente el cumplimiento de metas de la Sub Gerencia de Desarrollo Económico, ni ofrece iniciativas para mejorar este aspecto, tampoco utiliza las herramientas que ofrece SERVIR para mejorar el desempeño de los servidores.	1.1.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4.				X		
D5.1	La Sub Gerencia de Desarrollo Económico es la directa responsable de promover el desarrollo empresarial de las micro y pequeñas empresas en el Distrito de Perené, pero no se cumple esta función como tal.	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10.				X		

Elaboración: Propia.

Tabla 21

Formulario E2: consolidación del déficit de capacidad institucional relativos a la capacidad individual

Código de DCI	Descripción de Déficit de capacidad	Categoría de Empleados/Beneficiarios afectados									Tareas afectadas	Gravedad del DCI					
		A	B	C	D	E	F	G	H	1		2	3	4	5		
D6.1.1	El Gerente de Desarrollo Económico no cumple con la función de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES.						1	1			1.1.1.		x				
D6.1.2	Se desconoce el balance del cumplimiento de metas sobre Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES.			1	1		1				1.1.2				X		
D6.1.3	Desconocimiento y desinterés en la necesidad de implementar la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.			1	1	1	1				1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10.		X				
D6.2.1	Falta de capacitaciones para que los servidores puedan asesorar y atender las necesidades de los emprendedores y microempresarios, con respecto a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.				1		1	1			2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5.		X				
D6.3.1	Desconocimiento y desinterés para integrar y priorizar dentro de los Objetivos Estratégicos de la Entidad, a la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, dentro del marco del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, en referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario.	9	1								3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4.		X				

Fuente: Elaboración propia.

- I. Regidores
- J. Alcalde
- K. Gerente Municipal
- L. El Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones
- M. Gerente de Asesoría Jurídica
- N. Gerente de Desarrollo Económico
- O. Sub Gerente de Recursos Humanos
- P. Representante del Personal

Tabla 22*Formulario F: consolidación del déficit de capacidad institucional relativos a la capacidad individual*

Código del DCI	Sub Categoría del DCI	Estrategia y Plan de Acción de Desarrollo Institucional			
		Decisiones Gubernamentales	Asistencia Técnica	Actividades de entrenamientos	Otros
D6.1.1	1.1.1			Curso taller de 1 día sobre responsabilidad administrativa funcional y responsabilidad civil.	
D6.1.2	1.1.2	Elaboración del informe del diagnóstico, sobre las actividades realizadas sobre Promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES.			
D6.1.3	1.1.3	Exposición sobre la justificación de Implementar la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES.			
	1.1.4		15 días de especialista en Planificación.		
	1.1.5			Curso taller 1 día sobre modificación del organigrama.	
	1.1.6	Elaboración Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	15 días de especialista en Planificación.		
	1.1.7	Elaboración Presupuesto Analítico de Personal – PAP de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	15 días de especialista en Planificación.		
	1.1.8	Elaboración del Plan Operativo Institucional - POI.	15 días de especialista en Planificación.		
	1.1.9	Evaluación Técnica y Legal.			
	1.1.10	Aprobación final del Informe Técnico.			
D6.2.1	2.2.1	Conformación del comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas para la Desarrollo Empresarial de las MYPES.		Curso taller 1 día sobre implementación del Plan de Desarrollo de Personas.	

Código del DCI	Sub Categoría del DCI	Estrategia y Plan de Acción de Desarrollo Institucional			
		Decisiones Gubernamentales	Asistencia Técnica	Actividades de entrenamientos	Otros
	2.2.2	Realizar un diagnóstico de las competencias necesarias para los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	15 días de especialista Recursos Humanos.		
	2.2.3	Realización del Plan de Desarrollo de Personas.			
	2.2.4	Visto Bueno del Plan de Desarrollo de Personas.			
	2.2.5	Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas.			
D6.1.6	3.3.1		15 días de especialista en Planificación		
	3.3.2	Informe Técnico con las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.	15 días de especialista en Planificación		
	3.3.3	Visto bueno del Informe Técnico			
	3.3.4	Aprobación de la Modificación del Plan de Desarrollo Local Concertado.			

Fuente: Elaboración propia.

Aplicando la metodología SADCI, vemos que todas las tareas descritas para lograr el objetivo de la investigación son posibles de ejecutar, se tiene el recurso humano necesario para implementarlas y las deficiencias potenciales según los niveles identificados son posibles de corregir, por lo tanto, esta investigación es viable para su ejecución.

5.2. Metodología MACTOR

Tabla 23

Relación de actores claves

Nº	Actores
1	Regidores
2	Alcalde
3	Gerente Municipal
4	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones
5	Gerente de Asesoría Jurídica
6	Gerente de Desarrollo Económico
7	Sub Gerente de Recursos Humanos
8	Representante del Personal

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24

Posicionamiento de los actores respecto a los productos

Nº	Actores	Producto 1	Producto 2	Producto 3
1	Concejo Municipal	+1	+1	+1
2	Alcalde	+1	+1	+1
3	Gerente Municipal	+1	+1	+1
4	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones	+1	+1	+1
5	Gerente de Asesoría Jurídica	+1	+1	+1
6	Gerente de Desarrollo Económico	+1	+1	+1
7	Sub Gerente de Recursos Humanos	+1	+1	+1
8	Representante del Personal	+1	+1	+1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25

Grado de convergencia y divergencia entre los actores

Productos	Convergente	Divergente
1	<ul style="list-style-type: none"> • Regidores • Alcalde • Gerente Municipal • Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones • Gerente de Asesoría Jurídica • Gerente de Desarrollo Económico • Sub Gerente de Recursos Humanos • Representante del Personal 	
2	<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Gerente Municipal • Gerente de Planeamiento, Presupuesto Y Programación de Inversiones 	

Productos	Convergente	Divergente
	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente de Desarrollo Económico • Sub Gerente de Recursos Humanos • Representante del Personal 	
Productos	Convergente	Divergente
3	<ul style="list-style-type: none"> • Concejo Municipal • Alcalde • Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación De Inversiones 	

Fuente: Elaboración propia.

Al respecto, vemos que todos los actores, son convergentes, es decir que todos están de acuerdo con la implementación de los Productos.

Capítulo VI

El Control

6.1. Mecanismos de Monitoreo

Los mecanismos de Monitoreo, se llevarán de la siguiente manera:

Tabla 26

Mecanismos de monitoreo

Producto	Actividades/Metas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Responsable
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
		2018				2019				2020				
P1. Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	1.1 Realizar un informe del diagnóstico.	X	X											Gerente de Desarrollo Económico e investigador
	1.2 Evaluación del informe del diagnóstico.	X	X											Gerente de Desarrollo Económico e investigador
	1.3 Exposición sobre la justificación de Implementar la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y del Centro de Apoyo a las MYPES			X	X									Gerente de Desarrollo Económico e investigador
	1.4 Modificación del ROF y MOF.			X	X									Investigador
	1.5 Modificación de la Estructura Orgánica.			X	X									Investigador
	1.6 Elaboración del Cuadro de Asignación de Personal –CAP			X	X									Investigador
	1.7 Elaboración del Presupuesto Analítico de Personal – PAP			X	X									Investigador
	1.8 Elaboración del POI e incorporarlo al Informe Técnico.						X	X						Investigador y Gerente de Desarrollo Económico
	1.9 Evaluación Técnica y Legal.						X	X						Gerente de Planeamiento y Presupuesto y Gerente de Asesoría Jurídica

Producto	Actividades/Metas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Responsable
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
		2018				2019				2020				
P2. Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas	1.10 Aprobación del Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica, por la creación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.							X	X					Regidores, Alcalde y Gerencia Municipal
	2.1. Instalación del Comité para la elaboración del PDP					X	X							Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal
	2.2 Realizar un diagnóstico de las competencias que requieren los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.							X	X					Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal
	2.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.							X	X					Sub Gerente de Recursos Humanos e investigador. Gerente General, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerente de Recursos Humanos y Representante del Personal
	2.4 Visación del Plan de Desarrollo de Personas									X	X			Alcalde
P3. Propuesta de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	2.5 Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas.									X	X			Gerente de Desarrollo Económico e investigador
	3.1 Análisis de los Objetivos Estratégicos y prioridades en el PDLC.									X	X			Gerente de Desarrollo Económico e investigador
	3.2 Informe Técnico con las modificaciones en los Objetivos Estratégicos y las prioridades del PDLC.											X	X	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones
	3.3 Visación por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones.											X	X	Regidores y Alcalde
	3.4 Aprobación de las modificaciones del PDLC.										X	X		

Fuente: Elaboración propia.

Para la toma de decisiones, el monitoreo de actividades y metas será mensual y permanente se darán reportes mensuales y consolidados trimestrales.

6.2. Evaluación

Los mecanismos de evaluación para el presente Plan de Gestión, para cada objetivo específico son los siguientes:

6.2.1. Objetivo Específico 1

Organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.

Tabla 27

Mecanismo de evaluación del Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1	Producto	Indicadores
Organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.	Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.	Emisión de la Ordenanza Municipal, como resultado del acuerdo de Concejo Municipal, donde aprueba la Modificación del ROF con la Incorporación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES en el Estructura Orgánica de la Municipalidad.

Fuente: Elaboración propia.

6.2.2. Objetivo Específico 2

Generar competencias que permitan desarrollar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.

Tabla 28

Mecanismo de evaluación del Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2	Producto	Indicadores
Generar competencias que permitan desarrollar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.	Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas.	Emisión de la Resolución de Alcaldía, aprobando el Plan de Desarrollo de Personas, de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Fuente: Elaboración propia.

6.2.3. Objetivo Específico 3

Desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES.

Tabla 29

Mecanismo de evaluación del OBJETIVO específico 3

Objetivo Específico 3	Producto	Indicadores
Desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES.	Propuesta de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES	Emisión de la Ordenanza Municipal, como resultado del acuerdo de Concejo Municipal, donde aprueba la modificación del PDLC, incluyendo al “Desarrollo Empresarial de las MYPES” como Objetivo Estratégico.

Fuente: Elaboración propia.

Para la toma de decisiones, a evaluación será semestral y anualmente generándose reportes semestrales y anuales.

Capítulo VII

Análisis

1. En esta investigación se establece, el siguiente objetivo general: Mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), a través de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de Perené, en el Marco de Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, específicamente del TÍTULO V - LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES, en el ARTÍCULO 86°.- PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL; todo ello complementado con el Texto Único Ordenado de la “Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial” - DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE, donde en el Artículo 2.- Política Estatal, se menciona que el Estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales, para lograr dicho objetivo general, se tiene que realizar una reestructuración de la organización, el cual se logrará en base al Decreto Supremo N° 054-2018-PCM: Lineamientos de organización del Estado.

La revalorización de la MYPES en el Perú en estos últimos años, se da a consecuencia de la gran importancia que tienen estos, para el crecimiento de nuestra economía, pues su contribución como generador de empleo, es fundamental para la inclusión laboral, y mejorar la calidad de vida de los peruanos.

En (Ministerio de la Producción, 2014) la clasificación de la micro y pequeña empresa está establecida en la Nueva Ley MYPE y de acuerdo a esta característica, el 99,5% del tejido empresarial formal, son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), lo que delata la gran importancia que éstas

tienen para la actividad de nuestra economía nacional, que deductivamente nos lleva a decir lo neuronal que son para la inclusión laboral y el aporte al PBI. Lamentablemente la tasa de mortalidad de las MYPES en nuestro país es muy alta. Ocho de cada 10 MYPE fracasan en sus primeros 5 años; para el año específico del 2014, la mortalidad de las Microempresas fue 5.9%, es decir que de 100 empresas en ese año cerraron 6.

En el encuentro económico (Banco Central de Reservas del Perú, 2013), se detallan algunos datos importantes para la Región Junín, como la estructura del empleo según tamaño de empresas que se ha mantenido relativamente invariable en los últimos años: las microempresas continúan absorbiendo la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) ocupada, 78,4 por ciento en el 2011, aunque con un ligero aumento en la participación de las grandes empresas. A nivel de sectores, no se han observado cambios importantes entre el 2009 y 2011, manteniéndose la hegemonía del empleo en el sector agropecuario (36,3 por ciento), otros servicios (25,5 por ciento) y comercio (15,5 por ciento).

Una de las recomendaciones que da para la Región, (Banco Central de Reservas del Perú, 2013), se dice que es necesario generar eslabonamientos productivos y servicios que puedan ser provistos por las empresas locales, para lo que se requiere la generación de un clúster que sea una oportunidad para el crecimiento y la formalización de las microempresas.

Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo (2005), nos presentan una serie de restricciones internas y externas a las que se someten las MYPES, derivadas de su limitada escala y sus débiles relaciones de articulación y colaboración, que impiden explotar este potencial competitivo.

Por ello se da la importancia que tienen las MYPES en el crecimiento económico y la inclusión laboral, sin embargo, su mortalidad en el mercado es muy alta, por lo que es necesario promover un contexto que permita la creación, formalización y desarrollo de las MYPES. En la Municipalidad Distrital de Perené, se tiene la oportunidad de iniciar este proceso, por lo que

esta investigación busca generar un contexto donde se ofrezcan distintas herramientas que fortalezcan las actividades económicas y administrativas, con bases sólidas y puedan aumentar su competitividad, así como a los emprendedores, dotarles de bibliografía y capacitaciones que les permitan iniciar sus negocios en forma planificada, con objetivos claros, con un presupuesto real y ejecutar las distintas estrategias para lograr los resultados esperados.

Por todo ello se considera el objetivo general de esta investigación de suma importancia para coadyuvar al crecimiento económico y la inclusión laboral del Distrito de Perené.

2. También se plantea el primer objetivo específico: Organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.

Para lograr organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico y mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, es necesario hacer un diagnóstico de las funciones y metas logradas con respecto a este rol de Promoción Empresarial y de esta manera evaluarlo, para poder conocer las debilidades y tomar acciones que permitan revertirlos, así mismo que incrementen las fortalezas, aprovechando las oportunidades y disminuyendo las amenazas.

En tal sentido, es necesario contar con una Unidad Orgánica, que se encargue específicamente de Promover el Desarrollo Empresarial de las MYPES, en este caso es la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Para ello es necesario reestructurar a la organización, lo cual lo permite el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que establece el procedimiento para poder reestructurar una entidad pública, lo cual se inicia con un Informe Técnico, en el que se describen los fundamentos para realizar las modificaciones estructurales, en este caso se reorganiza la Gerencia de

Desarrollo Económico, que es la encargada específica de promover el desarrollo empresarial de las MYPES, con ello se generan responsabilidades que no existían en cuanto a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el distrito de Perené.

En (Municipalidad de Ventanilla, 2016) se maneja una plataforma de servicios gratuitos de la Municipalidad de Ventanilla que funciona en las instalaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico Local, encargada de brindar apoyo en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas del distrito de Ventanilla, así como asistencia técnica a emprendedores en ideas de negocios.

La Dirección ChileCompra (chilecompra, 2016), con la asistencia del Alcalde de Santiago, el Director de ChileCompra y el Presidente de Conupia, inauguraron nuevo Centro de Emprendimiento ChileCompra. La iniciativa es producto de un acuerdo de colaboración entre la Dirección ChileCompra, Conupia y la Casa del Emprendedor de la Municipalidad de Santiago, en un esfuerzo público privado por brindar acceso y asesoría en nuevos negocios a los empresarios de la zona norte de Santiago. El nuevo Centro de Emprendimiento de la Comuna de Santiago dispone de una sala con 17 computadores y conexión de Internet, una sala para la realización de capacitaciones con capacidad para 25 personas, además de una pequeña sala de reuniones para uso de los proveedores locales.

La Municipalidad (Municipalidad de Puerto Montt, 2016) dispone desde hace 4 años del Centro de Apoyo a la Microempresa (CAM) que se ha constituido como un espacio físico de libre acceso que otorga a los microempresarios y emprendedores de la comuna un espacio de orientación, información, apoyo en gestión, capacitación y acceso a Nuevas Tecnologías de la Información para dar inicio o fortalecer el desarrollo de actividades económicas independientes.

Teniendo las evidencias necesarias que reafirman que debe existir el apoyo de las Municipalidades hacia el conglomerado de las MYPES, por ello para cumplir con este primer objetivo específico, se propone el siguiente producto: Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, que en base a un Informe Técnico, se sustentará la necesidad de crear esta Unidad Estratégica encargada de brindar apoyo en la creación, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Perené, así como asistencia técnica a emprendedores en ideas de negocios, desarrollar un programa de Capacitaciones y talleres, también manejaría las estadísticas y sus proyecciones referente al desarrollo de las MYPES, entre otros, fundamentalmente los ejes de trabajo son la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

Se incluye a este producto la **Implementación del Centro de Apoyo a las MYPES**, cuyo funcionamiento depende directamente de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, mencionado Centro de Apoyo a las MYPES, consiste en un espacio físico de libre acceso, que otorga a los microempresarios y emprendedores del Distrito de Perené un espacio de orientación, información, apoyo en gestión, capacitación y acceso a Nuevas Tecnologías de la Información para dar inicio o fortalecer el desarrollo de actividades económicas independientes, tendrá tres ambientes, uno para la realización de Capacitaciones y Talleres para estos microempresarios, emprendedores y público en general, el segundo será un espacio donde estarán las fuentes bibliográficas, donde el usuario pueda acceder a fuentes sobre marketing, gestión del talento humano, finanzas, costos, planeamiento, producción, etc., y un último espacio con 6 computadoras, donde se le pueda apoyar al microempresario a realizar sus declaraciones mensuales, tenga acceso a cursos empresariales online y conocer herramientas tecnológicas, entre otros.

3. También se plantea el segundo objetivo específico: Mejorar las competencias del personal integrante de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES).

Para generar competencias que permita desarrollar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, es necesario fortalecer las competencias laborales de los servidores integrantes de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, en tal sentido se desarrollará un Plan de Desarrollo de Personas, que permitan que los servidores desempeñarse de la mejor manera y que estén facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, todo ello en función al Reglamento del Decreto Legislativo 1025 - Disposiciones generales sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño.

Para cumplir con este objetivo específico, se propone el producto: Plan de Desarrollo de Personas, este Producto consiste en fortalecer las competencias laborales de los servidores integrantes de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, para mejorar la competitividad del recurso humano que se desempeñará en la Promoción Empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené. Se desarrollarán básicamente eventos como Talleres de Fortalecimiento de Competencias, cursos, seminarios, entre otros, plasmado en un Plan de Desarrollo de Personas, con el objetivo de que los servidores puedan desempeñarse de la mejor manera y que estén facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a temas empresariales que tengan que ver con la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

4. Por último, se plantea el tercer objetivo específico: Desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES).

Dentro de las acciones a tomar para desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, es fundamental incorporar en el Plan de Desarrollo Concertado del Distrito, dentro de sus Objetivos Estratégicos,

priorizar la Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES, el que está dentro del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, en referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario, en concordancia con los lineamientos dados por el CEPLAN, en función Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD “Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional”.

Para el cumplimiento de este objetivo específico se plantea el siguiente producto: Propuesta de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES, que consiste en desarrollar un Informe Técnico, con la inclusión de la “Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES”, como Objetivo Estratégico, dentro del PDLC a la Promoción Empresarial de las MYPES, en tal sentido darle la prioridad correspondiente.

Conclusiones

1. Aplicando las metodologías del diagnóstico institucional (análisis interno y del entorno) se pudo conocer el estado situacional de la Municipalidad Distrital de Perené, comprobando que hay un déficit en su función como promotor del desarrollo empresarial de las MYPES, ante ello, aplicando la metodología SADCI, vemos que todas las tareas descritas para lograr el objetivo de la investigación son posibles de ejecutar, se tienen los recursos necesarios para implementarlas y las deficiencias potenciales según los niveles identificados son posibles de corregir, por lo tanto esta investigación es viable para su ejecución, lo cual se complementa con la Metodología MACTOR, que demuestra que todos los actores involucrados, son convergentes, es decir que todos están de acuerdo con la implementación de los Productos.
2. En cuanto al objetivo general: Mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), a través de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de Perené, se concluye que a la ejecución de esta investigación, se podrá generar un ambiente o contexto propicio para la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el distrito de Perené, Chanchamayo, Junín, pues se dotará a las micros y pequeños empresarios las herramientas necesarias para que puedan desarrollar sus actividades económicas y administrativas de forma eficaz y eficiente, logrando la competitividad necesaria para que continúen en el mercado en forma sostenida, además que se generará espacios para que los emprendedores puedan desarrollar sus ideas y plasmarlas en planes de negocio, de esta manera se estará promoviendo el desarrollo empresarial de las MYPES en el Distrito de Perené.
3. Para el objetivo específico: Organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, se concluye que es necesario reestructurar a la organización de la Gerencia de Desarrollo

Económico, para crear la Unidad Estratégica, que tenga la responsabilidad exclusiva de promover el desarrollo empresarial de las MYPES, en este caso es la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, que en cumplimiento del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, se modificará la estructura orgánica de dicha gerencia y se incluirán al personal de esta nueva unidad en el ROF, MOF, CAP y PAP, así también se generará un POI para la misma, con lo cual se establece el presupuesto necesario para su funcionamiento, así mismo esta Sub Gerencia estará a cargo del Centro de Apoyo a las MYPES, que será un espacio exclusivo para la capacitación de los micros y pequeños empresarios, así como de los emprendedores.

4. Para el objetivo específico: Mejorar las competencias del personal integrante de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), se concluye que es necesario generar competencias en el talento humano que permita desarrollar de forma eficaz y eficiente actividades que generen la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, así que se fortalecerán las competencias laborales de los servidores integrantes de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, en base Plan de Desarrollo de Personas, que permitan que los servidores desempeñarse de la mejor manera y que estén facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.
5. Para el objetivo específico: Desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), se concluye que dentro del Plan de Desarrollo Concertado 2016-2021, dentro de sus Objetivos Estratégicos, priorizar a la “Promoción de Desarrollo Empresarial de las MYPES” e incluirlo como Objetivo Estratégico, en marco al del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, en referencia a la Política General de Gobierno hacia el Bicentenario, en concordancia con los lineamientos dados por el CEPLAN, en función Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD “Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional”.

Recomendaciones

1. En relación a organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, se recomienda disponer en primer lugar de la aceptación política de las autoridades, con ello recién se podría iniciar todo el proceso de reestructuración organizacional, esta es la única forma de poder establecer lineamientos para promover el desarrollo empresarial de las MYPES, no obstante, no se debe dejar de lado el tema presupuestal, ya que en su análisis presupuestal (ANEXO 1), se identifica que para su funcionamiento se necesita un incremento del 1.43% de los Gastos Corrientes, por ello el primer año de funcionamiento se puede afectar al Rubro de canon, sobre canon y regalías mineras y/o FONCOMUN, ya que se tiene margen para asignarlo, posteriormente al segundo o tercer año para adelante, se puede utilizar a los Recursos Directamente Recaudados, ya que para la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, uno de los objetivos es incrementar la formalización de este sector, con el cual se obtendría mayor ingreso de este último rubro.
2. En cuanto a mejorar las competencias del personal integrante de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), se recomienda aplicar el Plan de Desarrollo de Personas, el que contiene una programación de capacitaciones que permitirán a los servidores de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES estar facultados para que puedan orientar, asesorar y dar las pautas necesarias a los microempresarios y emprendedores, con referencia a la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.
3. En relación a desarrollar Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), se concluye para poder darle el peso estratégico necesario y pueda priorizarse, debe incluirse como Objetivo Estratégico a la “Promoción de Desarrollo Empresarial de las

MYPES”, dentro del Plan de Desarrollo Concertado 2016-2021, en el marco al del Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible.

Bibliografía

- Alburquerque, F. (Noviembre de 2007). Entrevista a Francisco Alburquerque. (Dlocal, Entrevistador)
- Banco Central de Reservas del Perú. (2013). *Informe Económico y Social Junín*. Lima.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Creciendo con Productividad*.
- Basurco, A. (2016). *Las MYPIMES y su incidencia en la Generación de Empleo en el Perú: período 2005 - 2014*. Trujillo.
- Belén, M., & Costamagna, P. (2015). *El pensamiento de Francisco Alburquerque en torno al enfoque del Desarrollo Territorial*. Buenos Aires: ConectaDEL.
- Centro de Planeamiento Estratégico. (31 de Octubre de 2018). Guía para el Planeamiento Institucional. *Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 053-2018-CEPLAN/PCD*. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.
- Centro Guamán Poma de Ayala. (Agosto de 2016). Recuperado el 3 de Agosto de 2016, de www.guamanpoma.org: <http://www.guamanpoma.org/quienes-somos>
- Centro Guamán Poma de Ayala. (11 de Marzo de 2016). Programa de Desarrollo Económico Local. Cusco, Canchis, Perú.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2013). Guía para la formulación de planes de desarrollo concertado regional y local. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2017). *Directiva N° 001- 2017-CEPLAN /PCD*.
- CENTRUM Católica. (2011). Factores que Limitan el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES). *Strategia*, 70-80.
- Chambi, G. (2016). *La formalización de las MYPES de fabricación de muebles del parque industrial y su influencia en la rentabilidad del período*. Lima.
- Chavez, J. (2015). *Rentabilidad económica y políticas de estado en las micro empresas inmobiliarias*. Lima.

- Chilecompra. (Agosto de 2016). Recuperado el 3 de Agosto de 2016, de <http://www.chilecompra.cl>:
http://www.chilecompra.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=2141&Itemid=180
- Congreso de la República del Perú. (28 de Diciembre de 2013). Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. *DECRETO LEGISLATIVO N° 1086*. Lima, Perú: EL Peruano.
- Congreso de la República Perú. (27 de Mayo de 2003). Ley Orgánica de Municipalidades . *Ley N° 27972*. Lima: El Peruano.
- Consortio Perené. (2016). *Plan de Desarrollo Concertado 2016-2021 del Distrito de Perené*. Perené.
- El Comercio. (31 de Julio de 2018). Economía. *El 80% de empresas exportadoras peruanas son mypes, según ComexPerú*.
- EL Comercio. (16 de Octubre de 2018). Perú ocupa el puesto 63 del ranking de competitividad global 2018 del WEF. *El Comercio*.
- Espino, P. (2005). *Estrategia de Inserción en la Nueva Economía para las PYMES en el Perú*. Trujillo.
- Gutiérrez, F. (2015). *Factores que influyen en la rentabilidad de las microempresas de confección textil: Puno 2014*. Puno.
- Huangal, R., Quispe, N., & Canales, J. (2016). *Formalización de las MYPES textiles del emporio comercial de gamarra para el acceso a los programas de apoyo empresarial ejecutados por el estado*. Lima.
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). (1982). Directiva para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público. *Directiva N° 001-82-INAP-DNP*. Lima: Diario el Peruano.
- Instituto Peruano de Economía. (2015). *Índice de Competitividad Regional*. Lima.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las Organizaciones. Enfoque de Sistemas y de Contingencias* (Cuarta ed.). México: McGraw-hill.
- Mares, C. (2013). Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú. *Revista Jurídica Thomson Reuters. Thomson Reuters*, 1-20.
- Melgarejo, M. (2017). *Políticas públicas y formalización de las MYPES en el distrito de los Olivos*. Lima.

- Ministerio de Producción. (28 de Diciembre de 2013). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. *DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE*. Lima: Diario el Peruano.
- Ministerio de Producción. (2015). *Las MIPYME en Cifras 2014*. Lima.
- Municipalidad de Puerto Montt. (4 de Agosto de 2016). Recuperado el 4 de Agosto de 2016, de www.territoriochile.cl: <http://www.territoriochile.cl/1516/article84509>.
- Municipalidad de Ventanilla. (4 de Agosto de 2016). Recuperado el 2016 de Agosto de 2016, de www.muniventanilla.gob.pe: <http://www.muniventanilla.gob.pe/centroMiEmpresa.php#>.
- Municipalidad Distrital de Perené. (2015). *Cuadro de Asignación de Personal-CAP*. Documento de Gestión, Perené.
- Municipalidad Distrital de Perené. (2015). *Manual de Organización y Funciones-MOF*. Documento de Gestión, Perené.
- Municipalidad Distrital de Perené. (2015). *Manual de Organización y Funciones-MOF*. Documento de Gestión, Perené.
- Municipalidad Distrital de Perené. (2015). *Reglamento de Organización y Funciones-ROF*. Perené.
- Municipalidad Distrital de Perené. (2016). *Plan de Desarrollo Concertado 2016-2021 del Distrito de Perené*. Perené.
- Municipalidad Distrital de Perené. (2016). *Plan de Desarrollo Concertado 2016-2021 del Distrito de Perené*. Perené.
- Pontificia Universidad católica del Perú. (s.f.). *Factores que Limitan el Crecimiento de la Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES)*. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/download/4126/4094.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (17 de Junio de 2004). Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública. *DECRETO SUPREMO N° 043-2004-PCM*. Lima: Diario El Peruano.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2010). Decreto Legislativo 1025. *Disposiciones Generales Sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño*. Lima: Diario El Peruano.

- Presidencia de Consejo de Ministros. (2018). DECRETO SUPREMO N° 054-2018-PCM. *Lineamientos de Organización del Estado*. Lima: Diario El Peruano.
- Producción, M. d. (2014). *Las MIPYME en Cifras 2014*. Lima.
- Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y El Caribe. (2014). Notas sobre Políticas para la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas. *Políticas para la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas*.
- Rocha, J. L. (2003). *El apoyo Municipal a las Microempresas*. Nicaragua.
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (2015). *Consideraciones Metodológicas para la elaboración de un Índice de Políticas Públicas para PYMES en América Latina y el Caribe*. Cartagena, Colombia.
- Tello, S. (2014). *Importancia de la micro, pequeñas, medianas empresas en el desarrollo del país*. Lima.
- Villarán, F. (2007). La importancia de la MYPE en el desarrollo del país. (I. Navarro, & M. Torres, Entrevistadores)

Anexos

Anexo A
Matriz de consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Productos
<p>TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “ANÁLISIS Y DISEÑO DE PROPUESTA PARA MEJORAR LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO EMPRESARIAL A NIVEL DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPES) EN EL DISTRITO DE PERENÉ, CHANCHAMAYO, JUNÍN, PERÍODO 2018-2020”</p>	<p>PROBLEMA GENERAL: Inacción de la Municipalidad Distrital de Perené para mejorar la promoción del Desarrollo Empresarial de las MYPES, con lo que se está retrasando el crecimiento económico y no se genera la inclusión laboral, además de que se está perdiendo oportunidades para la creación, formalización y desarrollo de estas unidades económicas.</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1: Limitada organización en la Gerencia de Desarrollo Económico que permita mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, ya que no se ejecutan actividades para la creación, formalización y desarrollo de este sector empresarial.</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO 2: Escasas competencias del personal que permita ejecutar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO 3: Incumplimiento en la ejecución de Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, lo que hace que no se priorice realizar inversiones en favor de este sector empresarial.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES a cargo de la Municipalidad Distrital de Perené para impulsar el Desarrollo Empresarial del distrito.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO 1: Organizar a la Gerencia de Desarrollo Económico para mejorar la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES, que permitan generar actividades para la creación, formalización y desarrollo de este sector empresarial</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO 2: Generar competencias al personal que permitan ejecutar actividades para la promoción del desarrollo empresarial de las MYPES.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO 3: Cumplir con la ejecución de Políticas que promuevan el desarrollo empresarial de las MYPES, de esta manera se priorice realizar inversiones en favor de este sector empresarial.</p>	<p>Producto 1 Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES</p> <p>Producto 2 Plan de Desarrollo de Personas</p> <p>Producto 3 Propuesta de aplicación de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES.</p>
<p>METODOLOGIAS SUSTENTO</p>	<p>ANALISIS INTERNO (Kast y Rosenzweig; PCM) ANALISIS ENTORNO (Collerette y Schneider)</p>		<p>ANALISIS SADCI ANALISIS MACTOR</p>

Anexo B
Propuesta de Implementación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial
de las MYPES

INFORME TÉCNICO POR MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

Sección 1. Justificación de la necesidad

En función a los criterios para el diseño organizacional, señalados en el Artículo 6, del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del estado, identificando al punto b. Bienes y Servicios que presta, evaluando el nivel de cobertura y demanda, con relación a la Municipalidad Distrital de Perené , cabe decir que existe la necesidad de ofrecer un ambiente propicio para la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, pues a pesar de que la Municipalidad está facultada para ofrecer dicho ambiente, no lo viene ejecutando como debe ser; evidenciándose en el cercado del distrito, la gran preponderancia de la existencia y funcionamiento de las MYPES, como restaurantes, hoteles, negocios ambulatórios, juguerías, farmacias, carnicerías, etc., por ello continuamente se identifica la problemática organizacional dentro de la Municipalidad y la propuesta de la modificación de la estructura orgánica para satisfacer las necesidades de este grupo de interés social que son las MYPES, que en consecuencia se identifica la necesidad de la creación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, que dependería de la Gerencia de Desarrollo Económico.

➤ **Sustento de la creación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES:**

La revalorización de la MYPES en el Perú en estos últimos años, se da a consecuencia de la gran importancia que tienen estos, para el crecimiento de nuestra economía, pues su contribución como generador de empleo, es fundamental para la inclusión laboral, y mejorar la calidad de vida de los peruanos. En (Ministerio de la Producción, 2014) la clasificación de la micro y pequeña empresa está establecida en la Nueva Ley MYPE y de acuerdo a esta

característica, el 99,5% del tejido empresarial formal, son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Lamentablemente la tasa de mortalidad de las MYPES en nuestro país es muy alta. Ocho de cada 10 MYPE fracasan en sus primeros 5 años; para el año específico del 2014, la mortalidad de las Microempresas fue 5.9%, es decir que de 100 empresas en ese año cerraron 6 y como se menciona en (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018) que como consecuencia de su baja productividad, las micro y pequeñas empresas se caracterizan por su alto grado de mortalidad y el débil crecimiento de aquellas que sobreviven, en el Perú la probabilidad que tiene una microempresa de desaparecer en los próximos 5 años asciende al 45%.

Las causas de este problema son distintas, pero las principales son internas y tiene que ver con su competitividad, pues el gran reto es ofrecer productos que el mercado acepte y vaya de acuerdo a sus expectativas.

En (Ministerio de la Producción, 2014) se manifiesta que en el marco de la política pública de fomento de la MYPES y el emprendimiento, hoy en día existe un mayor interés de los Gobiernos para conocer su funcionamiento y limitaciones para diseñar políticas que estimulen su mejor desempeño, pues el emprendimiento como vehículo fundamental, del crecimiento económico ha sido reconocido de manera creciente en los últimos años.

Entonces se tiene claro que las MYPES, entre otras cosas requieren acceso a nuevos mercados, que fortalezcan sus capacidades y cumplan con los precios, oportunidad de entrega y calidad que exigen tanto el sector privado como público. Así mismo (El Comercio, 2018) da a conocer algunas estadísticas que se tienen de las MYPES, expresando que el 56,4% de las empresas exportadoras en el país son microempresas, 25,6% son pequeñas empresas y el 18% restante son medianas empresas. Es importante que una microempresa se vuelva exportadora, pues amplía seis o siete veces su mercado objetivo. Muchos de los negocios son familiares y un 50.5% del total de las MYPES se iniciaron por una necesidad económica del dueño.

Las MYPES aumentaron un 4% en el país, pasando de 5,683,912 millones a 5,904,614 millones de empresas entre los años 2016 y 2017, con lo que representan casi el 46,5% del empleo total del Perú.

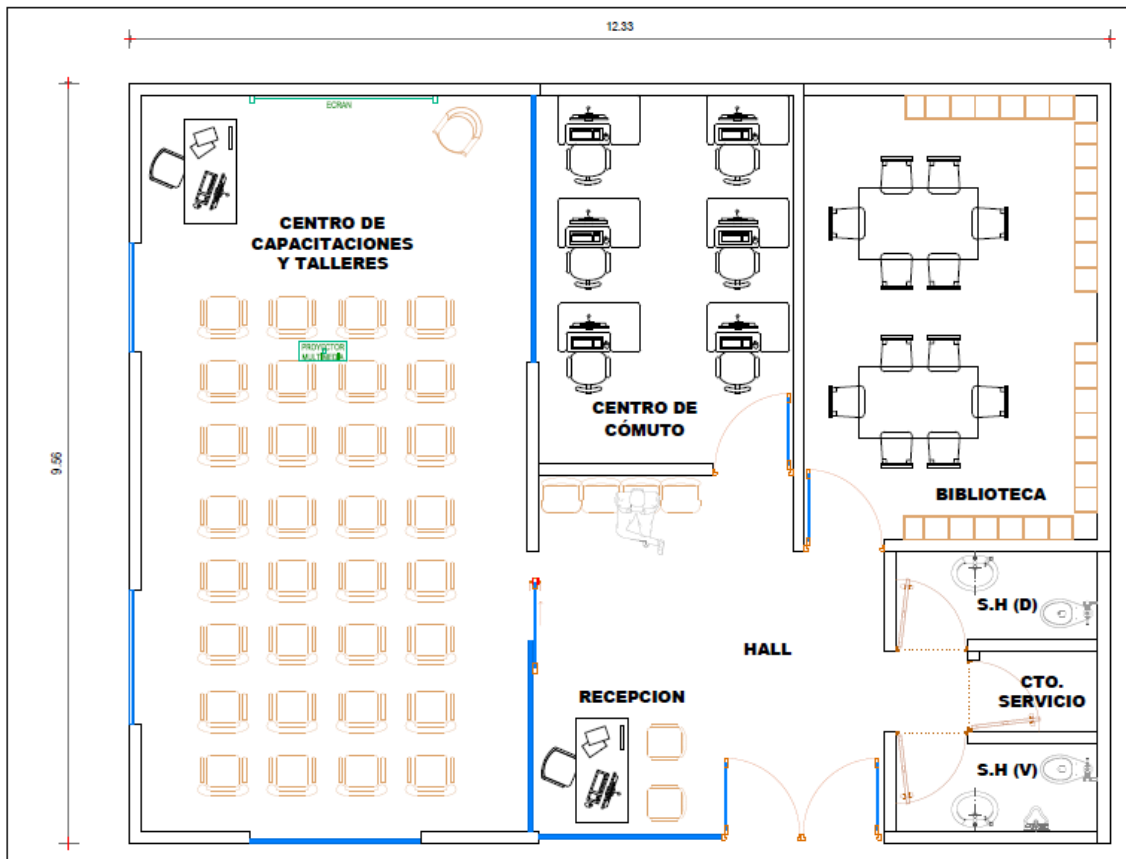
En este contexto, la fuerza laboral aumentó en 1,2%, pasando de 8.130.600 de trabajadores a 8.231.391. Sin embargo, este crecimiento también fue acompañado de la informalidad, que pasó de 79,2% a 83,5% en este sector. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2017, el 49,1% de MYPES laboran en el sector servicios, 32,8% en comercio y un 16,2% en extracción y/o producción.

En agosto del 2018 el Impuesto a la Renta se incrementó en 10,0%, explicado por los mayores pagos del Régimen MYPE Tributario (21,6%), así como los pagos del Régimen General de Tercera Categoría (16,7%).

Por todo lo dicho, promover el desarrollo empresarial de las MYPES, en cuanto a su creación, formalización, desarrollo y competitividad es clave en la política económica de los países y más aún en el Perú tiene que ser muy considerado, por lo tanto, tiene que ser aplicado directamente proporcional en el Distrito de Perené-Chanchamayo-Junín.

Además se incluye **de Implementación del Centro de Apoyo a las MYPES**, cuyo funcionamiento depende directamente de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, mencionado Centro de Apoyo a las MYPES, consiste en un espacio físico de libre acceso, que otorga a los microempresarios y emprendedores del Distrito de Perené un espacio de orientación, información, apoyo en gestión, capacitación y acceso a Nuevas Tecnologías de la Información para dar inicio o fortalecer el desarrollo de actividades económicas independientes, además de tener un espacio para la realización de Capacitaciones y Talleres para estos microempresarios, emprendedores y público en general, tal como se muestra a continuación:

Centro de Apoyo a las MYPES



Sección 2. Justificación de la necesidad

a. Justificación de la estructura orgánica propuesta

La Gerencia de desarrollo Económico, actualmente se centra en dos ejes, de Productividad y Comercialización, es decir que ante los diversos programas productivos, apoya en la formación de asociaciones de productores, para que posteriormente les apoyen en la venta de sus productos, básicamente esos dos aspectos son los principales en los que se basan las acciones actualmente y por la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, más está enfocado en el aspecto turístico y comercial.

Como vemos a pesar que documentalmente se consideran varias acciones para el apoyo a la MYPE en el Distrito de Perené, en la práctica sólo se limitan en el aspecto Productivo y Comercial de productos agrícolas, dejando de lado cosas fundamentales como es la competitividad de las MYPES en general, pues la problemática está directamente relacionada con la alta mortalidad de las MYPES en nuestro país y por ende en el Distrito de Perené, no se les capacita sobre el uso de instrumentos de gestión que muchos de ellos se aplican con un mínimo de costo,

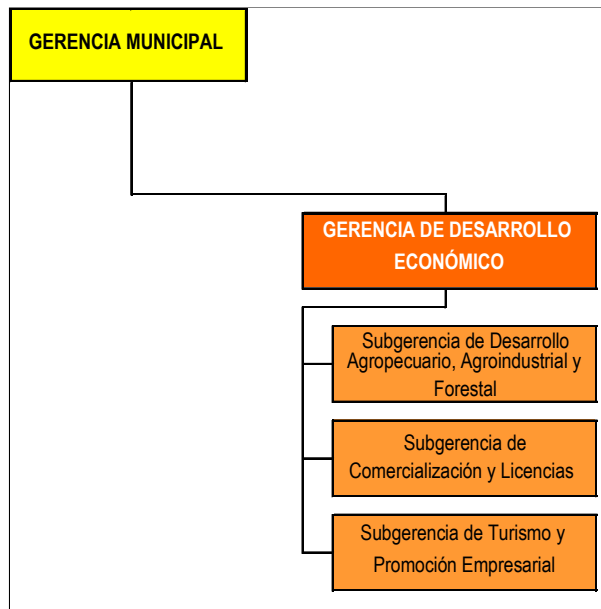
que pueden ser en temas como marketing (marketing digital), logística, producción, el aspecto legal, pago de impuestos, modelos de gestión, etc.

Actualmente no se tienen datos estadísticos económicos de las MYPES del Distrito, solo existe una relación de negocios existentes por la obtención de licencias de funcionamiento, pero lo que se necesita es realizar un censo de las mismas (formales e informales), para poder sectorizarlas, segmentarlas por actividad, ingresos económicos, rentabilidad, etc., es decir por las diversas características internas, también es necesario realizar un análisis sobre la satisfacción de las expectativas del cliente, luego de la cadena logística, etc., por otro lado también es importante recordar que ahora la mujer es por fin reconocida como eje de desarrollo de la sociedad, sería necesario evaluar y priorizar el apoyo a las mujeres en sus emprendimientos empresariales, todo ello con la finalidad de tomar las acciones pertinentes y embarcarnos en una sola dirección para lograr de objetivos; como vemos son muchos los aspectos que se pueden mejorar. En tal sentido, lo que se quiere es crear un ambiente o contexto que permita la creación, formalización y desarrollo de las MYPES en el Distrito de Perené, lo que generaría un valor importante para los microempresarios, lo que guardaría relación directa con el ingreso económico de las familias y el crecimiento económico del Distrito, incluyendo por supuesto la importante generación de empleo.

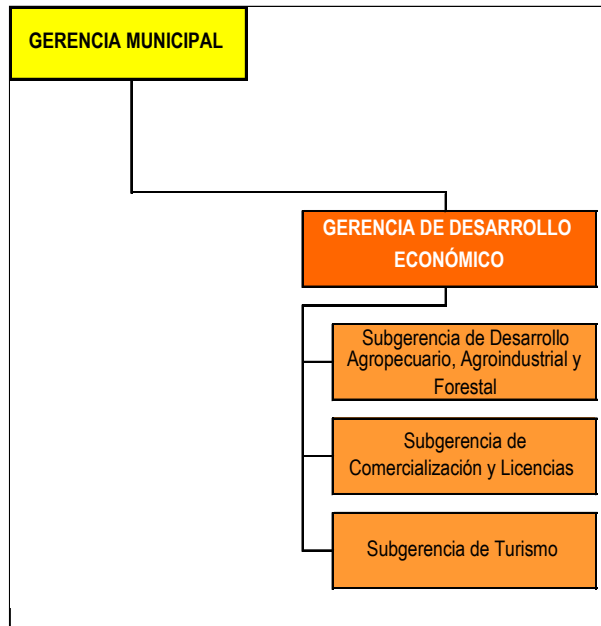
Así que en función al Artículo 16.- Criterios para la creación de órganos o unidades orgánicas, del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, se toma como referencia el punto f. Necesidad de independizar servicios y tareas, ya que es necesario quitar algunas funciones (según MOF) referentes al tema de desarrollo empresarial del distrito, de la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, además de cambiarle el nombre a “Sub Gerencia de Turismo”, tal como se detalla en el punto c. Análisis de no duplicidad de funciones, del presente informe; también es necesario mencionar al punto b. Enfoque estratégico, como un criterio más para crear a la nueva Unidad Orgánica, pues es necesario aplicar las Políticas sobre el desarrollo y competitividad de las MYPES, en el marco del Plan Bicentenario de nuestro país, lo cual debe reflejarse en los planes estratégicos que se tienen como Municipalidad, otorgándole la debida importancia y priorizando inversiones para generar la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

i. Nuevas Funciones propuestas según ROF y MOF

Estructura Orgánica, Gerencia de Desarrollo Económico - Actual



Estructura Orgánica, Gerencia de Desarrollo Económico - Modificado



1. Reglamento de Organización y Funciones de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES

8.9.4 Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES
(Numeración continua del Actual ROF)

Artículo 138.- NATURALEZA (Numeración continua del Actual ROF)

La Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de MYPES (Micros y Pequeñas Empresas), es el órgano encargado de planificar, coordinar, dirigir, organizar, supervisar, controlar y evaluar las acciones relacionadas a la promoción del desarrollo de las actividades económicas y organizaciones empresariales en el marco de la normatividad vigente, dentro del ámbito del Distrito de Perené.

La Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de MYPES depende jerárquicamente de la Gerencia de Desarrollo Económico y se encuentra a cargo de un funcionario con categoría de Sub Gerente.

Artículo 139.- Funciones

1. Promover el desarrollo de la micro y pequeña empresa del distrito de Perené, que contribuya a la generación de empleo y el desarrollo local, mediante programas y acciones, en coordinación con las entidades públicas y privadas.
2. Ejecutar acciones de promoción orientadas a mejorar la productividad y competitividad de las MYPES.
3. Desarrollar y manejar una base de datos de las MYPES, con respecto a la cantidad de MYPES existentes, tipo de giro, formal e informal, cantidad de personal que maneja, cantidad de nuevas MYPES en funcionamiento, entre otros, con ello tomar decisiones en cuanto a las acciones a realizar para la promover el desarrollo empresarial de las MYPES, así como hacer proyecciones sobre el movimiento económico del distrito.
4. Promover la formalización de las MYPES e incrementar su capacidad y oportunidad de crecimiento mediante la asistencia técnica financiera, capacitación, eventos y coordinación interinstitucional.
5. Promover la asociatividad de micros y pequeños empresarios de diferentes rubros económicos.
6. Coordinar y promover la inversión privada en actividades productivas y empresariales.

7. Aprobar los Planes de Promoción Empresarial.
8. Fomentar la formación de pequeñas y micro empresas con incidencia en el sector rural.
9. Desarrollar la organización de la información empresarial a fin de que sirva de soporte para formulación y ejecución de proyectos estratégicos.
10. Desarrollar certámenes eventos cursos, talleres y seminarios de capacitación de carácter local, regional y nacional e internacional sobre diversos temas de interés de los empresarios de las MYPES y emprendedores.
11. Facilitar la apertura de nichos de mercado a través de contratos y acuerdos comerciales que sean favorables para el clima de los negocios.
12. Proponer políticas y normas para el fomento y promoción de las actividades económicas, a fin de alcanzar el nivel de competitividad que contribuya en elevar la calidad de vida de la población.
13. Promover, dirigir y evaluar la implementación de programas de apoyo al desarrollo económico local sostenible.
14. Proponer la documentación técnica normativa que impulse y regule la inversión privada a fin de propugnar organizaciones empresariales que generen empleo y bienestar para la población.
15. Generar un ambiente en el que se facilite la generación de nuevos negocios, dándole apoyo técnico a los emprendedores.
16. Brindar un espacio con las herramientas necesarias para que el micro y pequeño empresario y el emprendedor, cuente con un ambiente en el que pueda desarrollarse a plenitud, propiciando la generación de nuevos negocios y la competitividad de las MYPES existentes.
17. Efectuar otras funciones afines que le asignen en materias de su competencia.

➤ **Modificaciones del ROF:**

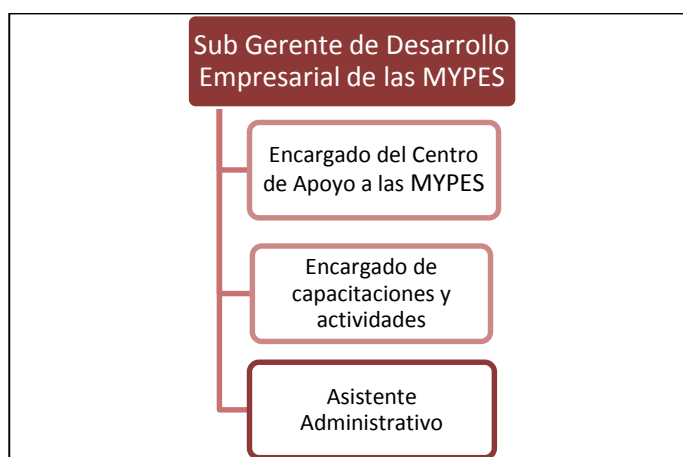
- ✓ Cambio del nombre de la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial por **Sub Gerencia de Turismo.**

- ✓ Dentro las Funciones de la actual Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, se deben eliminar las siguientes:
 - Promover la asociatividad de pequeños y medianos empresarios de diferentes rubros económicos.
 - Coordinar y promover la inversión privada en actividades productivas y empresariales.
 - Aprobar los Planes de Promoción Empresarial.
 - Fomentar la formación de pequeñas y micro empresas con incidencia en el sector rural.
 - Desarrollar la organización de la información empresarial a fin de que sirva de soporte para formulación y ejecución de proyectos estratégicos.

El cumplimiento de estas funciones ahora pertenecerá a la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

2. Manual de Organización y Funciones de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES

Organigrama de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES



9.10. Especialista en MYPES I (Numeración continua del Actual MOF)

- **Identificación:**

Nombre del Puesto: Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Área al que pertenece: Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Cargo del Jefe Directo: Gerente de Desarrollo Económico.

Código: 47-008-9-10

Número de Plazas: 1

➤ **Funciones Específicas:**

- a) Formular el Plan Operativo Institucional (POI) de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES y elevarlo a la Gerencia de Desarrollo Económico.
- b) Formular, coordinar y ejecutar estrategias con empresas, instituciones públicas y privadas y otros agentes económicos, para promover la generación de empleo a favor de las pequeñas y microempresas.
- c) Promover diseñar, programar y ejecutar planes de capacitación que fortalezcan las capacidades de los empresarios de las pequeñas y microempresas. MOF
- d) Promover el desarrollo de la pequeña y micro empresa, que contribuya a la generación de empleo y el desarrollo local, mediante programas y acciones conjuntas con entidades públicas y privadas.
- e) Ejecutar acciones de promoción orientadas a mejorar la productividad y competitividad de las MYPES, a fin de formalizarlas e incrementar su capacidad y oportunidad de crecimiento mediante la asistencia técnica financiera, capacitación, eventos y coordinación interinstitucional
- f) Propiciar la asociatividad y la cultura de ahorro de las MYPES y comerciantes informales de la localidad, promoviendo su formalización.
- g) Desarrollar certámenes, eventos, cursos, talleres y seminarios de capacitación de carácter local, regional y

nacional e internacional sobre diversos temas de interés de los empresarios de las MYPES y emprendedores.

- h) Proponer a la Alta Dirección las políticas y normas para el fomento y promoción de las actividades económicas, a fin de alcanzar el nivel de competitividad de las MYPES y que contribuya en elevar la calidad de vida de la población.
- i) Promover, dirigir y evaluar la implementación de programas de apoyo al desarrollo económico local sostenible.
- j) Proponer, impulsar e implementar mejoras e innovaciones en los diversos procesos, procedimientos y normatividad interna.
- k) Proponer la documentación técnica-normativa que impulse y regule la inversión privada a fin de propugnar organizaciones empresariales que generen riqueza, empleo y bienestar para la población.
- l) Identificar los corredores productivos y económicos.
- m) Coordinar con la cámara de comercio la realización de campañas de orientación destinadas a la formalización empresarial.
- n) Disponer la elaboración del mapa de identificación de riquezas y potenciales puestos de trabajo.
- o) Coordinar con el Gobierno Regional de Junín y la Cámara de Comercio la realización de campañas de orientación para la exportación de productos.
- p) Proponer proyectos de inversión que articulen la zona urbana y rural a través del trabajo y prestación de servicios.
- q) Coordinar con la Oficina Registral (Chanchamayo) la realización de campañas de orientación para el saneamiento legal e inscripción y registro de los micros y pequeñas empresas.
- r) Asesorar a las asociaciones de productores la formulación de planes y proyectos para la comercialización de sus productos.
- s) Coordinar con otros estamentos la realización de Eventos de capacitación continua para los sectores empresariales.

- t) Coordinar y promover la inversión privada en actividades productivas y empresariales del distrito.
- u) Aprobar los Planes de Promoción Empresarial.
- v) Fomentar la formación de pequeñas y micro empresas con incidencia en el sector rural del distrito.
- w) Desarrollar la organización de la información empresarial del distrito a fin que sirva de soporte para formulación y ejecución de proyectos estratégicos.
- x) Velar por la seguridad y conservación de documentos.
- y) Apoyar en la programación de las actividades técnico – administrativos.
- z) Las demás atribuciones y responsabilidades que se deriven de cumplimiento de sus funciones y otras que le asigne el Gerente de Desarrollo Económico, en materias de su competencia.

➤ **Líneas de Autoridad y Jerarquía:**

- Tiene mando sobre el personal asignado a su cargo.
- Depende directamente del Gerente de Desarrollo Económico.

➤ **Línea de responsabilidad:**

- Es responsable por el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional (POI) que expresamente le sean asignados; así como por la custodia, uso y conservación de los bienes a su cargo.
- Es responsable por el cumplimiento de lo establecido para su cargo en el presente manual MOF y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), así como de los actos administrativos y/o técnicos que efectúe.

➤ **Condiciones de trabajo:**

- Lugar Físico: El trabajo se desarrolla principalmente en la oficina de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

- Horario Laboral: lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas.

➤ **Requisitos mínimos:**

- Título Universitario en Administración o carreras afines.
- Experiencia mínima de dos (02) años en la administración pública o privada en labores similares.
- Conducción de personal y administración de recursos.
- Manejo de paquetes informáticos a nivel de usuario.

9.11. Especialista Gestión Empresarial I

➤ **Identificación:**

Nombre del Puesto: Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES
Área al que pertenece: Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Cargo del Jefe Directo: Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Código: 47-008-9-11

Número de Plazas: 2

➤ **Funciones Específicas:**

- a) Administrar los recursos del Centro de Apoyo a las MYPES.
- b) Atender de forma amable, respetuosa, cordial y responsable, a los micros y pequeños empresarios, así como a los que quieran emprender un nuevo negocio, en sus consultas sobre los diversos temas empresariales.
- c) Formular, coordinar y ejecutar estrategias para que la concurrencia al Centro de Apoyo a las MYPES sea constante y con tendencia ascendente.
- d) Velar por el buen funcionamiento de los tres ambientes del centro de Apoyo a las MYPES, vale decir de la zona bibliográfica, tecnológica y de exposiciones.
- e) Coordinar con el Encargado de capacitaciones y actividades, para desarrollar de forma eficiente y eficaz los distintos

eventos a realizar como cursos, seminarios, talleres, entre otros.

- f) Asistir a los emprendedores, ofreciéndoles las fuentes bibliográficas y páginas web, más apropiadas de acuerdo a sus necesidades, para que puedan producir sus planes de negocio para su posterior ejecución.
- g) Asistir a los micros y pequeños empresarios, sobre temas tributarios, marketing, procesos, costos, legislación laboral, entre otros y asesorarlos ante sus distintas dificultades que tengan en sus centros empresariales.
- h) Realizar planes de desarrollo empresarial para los micros y pequeñas empresas.
- i) Velar por el cuidado los distintos materiales que están dentro del Centro de Apoyo las MYPES.
- j) Realizar un plan de distribución de tiempo del uso de los materiales bibliográficos y tecnológicos por parte.
- k) Llevar un reporte diario sobre el uso de los materiales, para llevar las estadísticas correspondientes y poder realizar las proyecciones tanto en recursos humanos como materiales para los siguientes periodos.
- l) Velar por la seguridad y conservación de documentos.
- m) Apoyar en la programación de las actividades técnico – administrativos.
- n) Las demás atribuciones y responsabilidades que se deriven de cumplimiento de sus funciones y otras que le asigne el Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES, en materias de su competencia.

➤ **Líneas de Autoridad y Jerarquía:**

- No ejerce línea de mando.
- Depende directamente del Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

- **Línea de responsabilidad:**
 - Es responsable por el cumplimiento de lo establecido para su cargo en el presente manual MOF y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de los actos administrativos y/o técnicos que efectúe, así como por la custodia, uso y conservación de los bienes a su cargo.

- **Condiciones de trabajo:**
 - Lugar Físico: El trabajo se desarrolla principalmente en el Centro de Apoyo a las MYPES.
 - Horario Laboral: lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas.

- **Requisitos mínimos:**
 - Título Universitario en Administración o carreras afines.
 - Experiencia mínima de un (01) año en la administración pública o privada en labores similares.
 - Conocimiento en temas empresariales.
 - Manejo de paquetes informáticos a nivel de intermedio.

9.12. Administrador I

- **Identificación:**

Nombre del Puesto: Encargado de capacitaciones y actividades
 Área al que pertenece: Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.
 Cargo del Jefe Directo: Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.
 Código: 47-008-9-12
 Número de Plazas: 1

- **Funciones Específicas:**
 - a) Realizar un Plan de Trabajo sobre los eventos a realizar en el Centro de Apoyo a las MYPES.

- b) Gestionar las exposiciones de los especialistas en el Centro de Apoyo a las MYPES.
- c) Coordinar las visitas a las entidades Públicas, Privadas y ONGs, para propiciar convenios para la realización de cursos, talleres y seminarios dirigidos a los micro y pequeños empresarios y emprendedores.
- d) Coordinar con el Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES, para implementar el ambiente adecuado para la realización de los eventos, como cursos, talleres y seminarios.
- e) Propiciar en los eventos realizados en el Centro de Apoyo a las MYPES a los mejores especialistas en los diferentes temas empresariales.
- f) Ejecutar encuestas de satisfacción para los asistentes a los eventos realizados en el Centro de Apoyo a las MYPES.
- g) Generar estadísticas sobre el nivel de asistencia y número de eventos realizados en forma mensual, trimestral, semestral y anual.
- h) Gestionar la publicidad de cada evento a realizar en el Centro de Apoyo a las MYPES.
- i) Ejecutar los cursos, talleres o seminarios en forma quincenal.
- j) Velar por la seguridad y conservación de documentos.
- k) Apoyar en la programación de las actividades técnico – administrativos.
- l) Las demás atribuciones y responsabilidades que se deriven de cumplimiento de sus funciones y otras que le asigne el Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES, en materias de su competencia.

➤ **Líneas de Autoridad y Jerarquía:**

- No ejerce línea de mando.
- Depende directamente del Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

- **Línea de responsabilidad:**
 - Es responsable por el cumplimiento de lo establecido para su cargo en el presente manual MOF y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de los actos administrativos y/o técnicos que efectúe, así como por la custodia, uso y conservación de los bienes a su cargo.
- **Condiciones de trabajo:**
 - Lugar Físico: El trabajo se desarrolla principalmente en la oficina de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.
 - Horario Laboral: lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas.
- **Requisitos mínimos:**
 - Título Universitario en Administración o carreras afines.
 - Experiencia mínima de dos (01) años en la administración pública o privada en labores similares.
 - Conocimiento en temas empresariales.
 - Manejo de paquetes informáticos a nivel básico.

9.13. Asistente Administrativo I

- **Identificación:**

Nombre del Puesto: Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Área al que pertenece: Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Cargo del Jefe Directo: Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Código: 47-008-9-13

Número de Plazas: 1
- **Funciones Específicas:**
 - a) Revisar y preparar la documentación para la firma del Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de MYPES.

- b) Intervenir con criterio propio, en la redacción de documentos administrativos, de acuerdo a indicaciones generales.
- c) Recepcionar, orientar, informar y atender a las comisiones, autoridades, personas internas y externas que concurran a la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES a indagar sobre la situación de sus expedientes pendientes o en trámite.
- d) Coordinar, controlar y organizar la agenda diaria del Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES, de acuerdo a sus disposiciones generales, programado y/o concertando la realización de las mismas; así como elaborar, organizar y actualizar los Registros, guías telefónicas, directorios y documentación respectiva.
- e) Atender y efectuar llamadas telefónicas y registrarlas de ser el caso; consecuentemente concertar reuniones de trabajo autorizadas por el Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES, así como informar las ocurrencias que se presenten.
- f) Recibir, revisar, clasificar, numerar, fechar, foliar los expedientes administrativos y firmar los cargos de recepción; así como hacer firmar los cargos de entrega de los mismos.
- g) Registrar la documentación, expedientes recibidos y entregados, mediante sistemas informativos a través de registros manuales y elaborar cuadros estadísticos de la documentación recibida, remitida y pendiente.
- h) Organizar y hacer el despacho, colocar seos, tramitar y distribuir la documentación o expedientes que llegan o se genera en la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, así como realizar el control y seguimiento de los mismos y archivar en forma diaria cuando corresponda.
- i) Realizar la tramitación del despacho diario y la organización del ambiente que ocupa la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

- j) Es responsable de la ejecución y coordinación de actividades en apoyo de a Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.
- k) Es responsable de la custodia y conservación de los bienes muebles y útiles de escritorio.
- l) Solicitar y administrar los pedidos de útiles de escritorio y otros, elaborar y gestionar el Cuadro de Necesidades en coordinación con el Sub Gerente de desarrollo Empresarial de las MYPES, así como distribuir, custodiar y/o controlar el material logístico útil para el uso del despacho de la Sub Gerencia.
- m) Cumplir las disposiciones relativas a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como el Código de Ética de la Función Pública, orientados a cumplir sus funciones con integridad y valores éticos que contribuyan al desempeño eficaz, eficiente y diligente de las tareas asignadas.
- n) Velar por la seguridad y conservación de documentos.
- o) Apoyar en la programación de las actividades técnico – administrativos.
- p) Ordenar el acervo documentario, archivos y enseres del área, una vez concluida la gestión a fin de participar en el proceso de transferencia o entrega de cargo.
- q) Las demás atribuciones y responsabilidades que se deriven de cumplimiento de sus funciones y otras que le asigne el Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES, en materias de su competencia.

➤ **Líneas de Autoridad y Jerarquía:**

- No ejerce línea de mando.
- Depende directamente del Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

- **Línea de responsabilidad:**
 - Es responsable por el cumplimiento de lo establecido para su cargo en el presente manual MOF y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de los actos administrativos y/o técnicos que efectúe, así como por la custodia, uso y conservación de los bienes a su cargo.

- **Condiciones de trabajo:**
 - Lugar Físico: El trabajo se desarrolla principalmente en la oficina de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES.
 - Horario Laboral: lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas.

- **Requisitos mínimos:**
 - Título, certificado técnico o diploma en Secretariado Ejecutivo o Asistente de Gerencia.
 - Experiencia mínima de un (01) año en la administración pública desarrollando actividades similares.
 - Conocimientos básicos en computación.

b. Identificación y justificación técnica y legal

i. Justificación Técnica

Se plantea ciertas modificaciones en el ROF y MOF, ya que al crear la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, se tienen que suprimir algunas funciones, según MOF, de la Sub Gerencia de Turismo y Promoción Empresarial, en especial con lo referente a Promoción Empresarial, ya que de eso se encargará la nueva Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, eso implica cambiar de nombre, pasando a ser la Sub Gerencia de Turismo y con ello lógicamente se suprimen algunas funciones, según MOF, del todavía llamado Sub Gerente de Turismo y Promoción Empresarial.

Dichas modificaciones se detallan se justifican técnicamente según Decreto Supremo 054-2018-PCM, que aprueba los lineamientos de organización del

Estado y nos da las pautas para realizar las modificaciones propuestas en el presente informe.

ii. Justificación legal

La Ley Orgánica de Municipalidades No. 27972, en TÍTULO PRELIMINAR, en el ARTICULO I.- GOBIERNOS LOCALES; los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

Las Municipalidades son instituciones públicas que gozan de autonomía administrativa y política, estas "...gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades...", el conjunto de MYPES, es uno de las colectividades que requieren de atención inmediata.

Por otra parte, en TÍTULO V - LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES, en el ARTÍCULO 86°. - PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL, en el punto 3. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales; específicamente se describe en el punto 3.2. "Ejecutar actividades de apoyo directo e indirecto a la actividad empresarial en su jurisdicción sobre información, capacitación, acceso a mercados, tecnología, financiamiento y otros campos a fin de mejorar la competitividad".

En cuanto a la Ley N° 30056, Ley que Modifica Diversas Leyes para facilitar la Inversión, impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, a partir de la cual, se establece en su **Artículo 10. Modificación de la denominación del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, aprobado por Decreto Supremo 007-2008-TR: Modificase la denominación** "Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2008-TR, **por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”**”.

En dicho TUO, aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE, en el primer artículo se menciona lo siguiente:

Artículo 1.- Objeto de la Ley

“La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas”. En primer lugar, la ley reconoce la importancia de las MYPES para la dinamización de que genera a nuestra economía, de ahí también donde parte el interés de esta investigación.

Por otro lado, también se menciona en su **Artículo 4.- Política estatal:**

“El estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales; y establece un marco legal e incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de las Micro y Pequeñas Empresas (en adelante MYPE), estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.”

Por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Perené está facultada para poder realizar inversiones para el apoyo de las MYPE, para su creación, formalización, desarrollo y competitividad, por lo que es factible en este caso plantear acciones

que permita dentro del Municipio, en la Unidad correspondiente, cristalizar el apoyo cualitativo y cuantitativo.

Todo lo mencionado anteriormente genera un escenario óptimo de apoyo a las MYPES, sin embargo, en la realidad no se percibe el mencionado, pues no se toman las medidas correspondientes desde la involucrada directa que es la Gerencia de Desarrollo Económico, donde las acciones de apoyo a las MYPES son muy limitadas, por no decir ninguna.

En base a lo establecido en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, lo cual establece el procedimiento para poder reestructurar una entidad pública, se fundamenta el presente informe, según su Artículo 47.- Contenido del Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica.

c. Análisis de no duplicidad de funciones

Modificaciones del MOF:

Dentro las Funciones de la actual Sub Gerente de Turismo y Promoción Empresarial, se deben eliminar las siguientes:

- Identificar los corredores productivos y económicos.
- Coordinar con la cámara de comercio la realización de campañas de orientación destinadas a la formalización empresarial.
- Disponer la elaboración del mapa de identificación de riquezas y potenciales puestos de trabajo.
- Coordinar con el Gobierno Regional de Junín y la Cámara de Comercio la realización de campañas de orientación para la exportación de productos.
- Proponer proyectos de inversión que articulen la zona urbana y rural a través del trabajo y prestación de servicios.
- Coordinar con la Oficina Registral (Chanchamayo) la realización de campañas de orientación para el saneamiento legal e inscripción y registro de los micros y pequeñas empresas.
- Asesorar a las asociaciones de productores la formulación de planes y proyectos para la comercialización de sus productos.
- Coordinar con otros estamentos la realización de Eventos de capacitación continua para los sectores empresariales.

- Coordinar y promover la inversión privada en actividades productivas y empresariales del distrito.
- Aprobar los Planes de Promoción Empresarial.
- Fomentar la formación de pequeñas y micro empresas con incidencia en el sector rural del distrito.
- Desarrollar la organización de la información empresarial del distrito a fin que sirva de soporte para formulación y ejecución de proyectos estratégicos.

El cumplimiento de estas funciones ahora pertenecerá al Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES.

Sección 3. Recursos Presupuestales

Considerando el concepto de que Todos los bienes y servicios que se utilicen para el funcionamiento y operatividad de los servicios municipales – públicos o administrativos- se deben financiar con los ingresos corrientes, porque el pago de estas adquisiciones asume la forma de gastos corrientes, en tal sentido el funcionamiento de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, generará un gasto anual de S/. 218,407.00 Soles, de acuerdo al cuadro de necesidades y el POI desarrollado, dicho monto debe insertarse dentro de la programación de los Gastos Corrientes que maneje la Entidad y encuadrar con el Presupuesto total Anual, para ello hacemos el siguiente reporte de ejecución financiera:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE EP-2 ESTADO DE FUENTES Y USOS DE FONDOS

EJERCICIO 2015, 2016, 2017 y 2018

(En Soles)

Entidad: 1116 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE

Dep.: 12 JUNIN Prov.: 03 CHANCHAMAYO Dis.: 02 PERENE

CONCEPTO	* IMPORTE 2018	** IMPORTE 2017	** IMPORTE 2016	** IMPORTE 2015	Promedio
I. INGRESOS CORRIENTES Y TRANSFERENCIAS		23,147,377	21,680,395	31,905,597	
Impuestos y Contribuciones Obligatorias		468,301	444,686	475,354	
Contribuciones Sociales					
Venta de Bienes y Servicios y Derechos Administrativos		644,274	656,556	672,862	
Donaciones y Transferencias		21,120,459	19,331,010	29,915,414	
Otros Ingresos		229,533	591,333	185,155	
Recursos Ordinarios (corrientes)		684,809	656,810	656,812	
II. GASTOS CORRIENTES	-20,794,157	-14,650,256	-14,262,469	-11,377,470	15,271,088
Personal y Obligaciones Sociales		-1,774,903	-1,671,610	-1,663,300	
Pensiones y Otras Prestaciones Sociales		-1,319,919	-1,285,141	-936,575	

CONCEPTO	* IMPORTE 2018	** IMPORTE 2017	** IMPORTE 2016	** IMPORTE 2015	Promedio
Bienes y Servicios		-10,459,974	-10,126,874	-7,682,024	
Donaciones y Transferencias		-1,034,809	-1,034,268	-1,032,713	
Otros Gastos		-60,650	-14,457,499	-62,858	
III. AHORRO O DESAHORRO CTA.CTE. (I - II)		8,497,121	7,417,926	20,528,127	
IV. INGRESO DE CAPITAL, TRANSFERENCIAS Y ENDEUDAMIENTO		880,157	4,130,922	983,168	
Donaciones y Transferencias		408,942		300,000	
Otros Ingresos					
Venta de Activos no Financieros					
Venta de Activos Financieros					
Endeudamiento					
Recursos Ordinarios (capital)		471,215	4,130,922	683,168	
V. GASTOS DE CAPITAL	13,449,861	-13,082,274	-28,155,937	-9,606,075	-9,348,606
Donaciones y Transferencias				-342,103	
Otros Gastos					
Adquisición de Activos no Financieros		-13,082,274	-28,155,937	-9,263,973	
Adquisición de Activos Financieros					
VI. SERVICIO DE LA DEUDA				-	
Intereses de la Deuda					
Comisiones y Otros Gastos de la Deuda					
VII. RESULTADO ECONÓMICO (III + IV - V - VI)		-3,704,996	-16,607,088	11,905,220	
VIII. FINANCIAMIENTO NETO (A+B+C+D)		7,970,038	23,129,259	3,412,722	
A. SALDO NETO DE ENDEUDAMIENTO EXTERNO				-	
Financiamiento				-	
Endeudamiento Externo				-	
Servicio de la Deuda				-	
(-) Amortización de la Deuda Externa					
B. SALDO NETO DE ENDEUDAMIENTO INTERNO			7,790,274		
Financiamiento			7,790,274		
Endeudamiento Interno			7,790,274		
Servicio de la Deuda					
(-) Amortización de la Deuda Interna					
C. Recursos Ordinarios (Amortización de la Deuda)					
D. SALDOS DE BALANCE		7,970,038	15,338,985	3,412,722	
RESULTADO DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA (VII ± VIII)		4,265,043	6,522,171	15,317,942	

* Fuente: RANKING: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES (Total, Gasto Corriente y Gasto de Capital). PERÍODO: Enero/Dic.2018*. Pág. 61 y 116.

** Fuente: Transparencia Económica. Cuenta General de la República.

<http://apps5.mineco.gob.pe/ctarepublica/>

Viendo que en promedio en los últimos 4 años la ejecución de Gastos Corrientes es de S/. 15,271,088.00 Soles y el presupuesto para el funcionamiento de la Sub Gerencia de desarrollo Empresarial de las MYPES es de S/. 218,407.00 Soles, lo cual representa el 1.43% del total, lo que representa un mínimo incremento, por lo que es factible su implementación en términos presupuestales, pues de todas maneras tendría que hacerse una redistribución en la financiación de los Gestos Corrientes según Rubro

Para financiar gastos corrientes tenemos a los rubros como:

1. Otros Impuestos Municipales;
2. Recursos Directamente Recaudados;

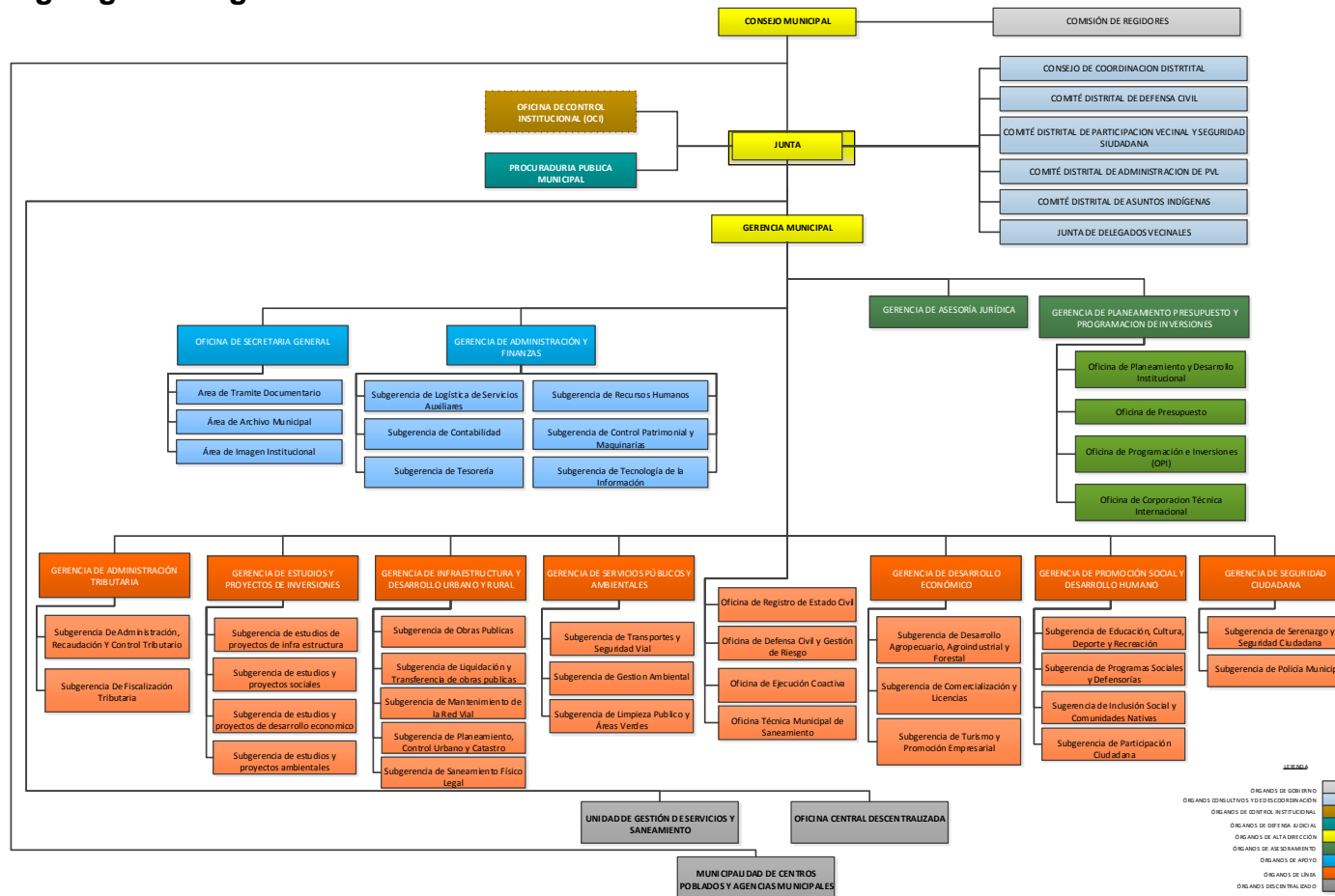
3. El 20% de canon, sobre canon y regalías mineras;
4. Un porcentaje del FONCOMUN (lo que determine el concejo municipal).

En tal sentido para el primer año de funcionamiento se puede afectar al Rubro de canon, sobre canon y regalías mineras y/o FONCOMUN, ya que se tiene un gran margen para asignarlo al Gasto Corriente solicitado, posteriormente al segundo o tercer año para adelante, se puede utilizar a los Recursos Directamente Recaudados, ya que con la implantación de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, uno de los objetivos es incrementar la formalización de este sector, con el cual se obtendría mayor ingreso de este último rubro.

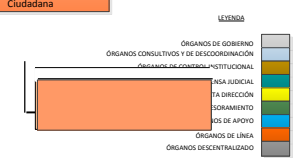
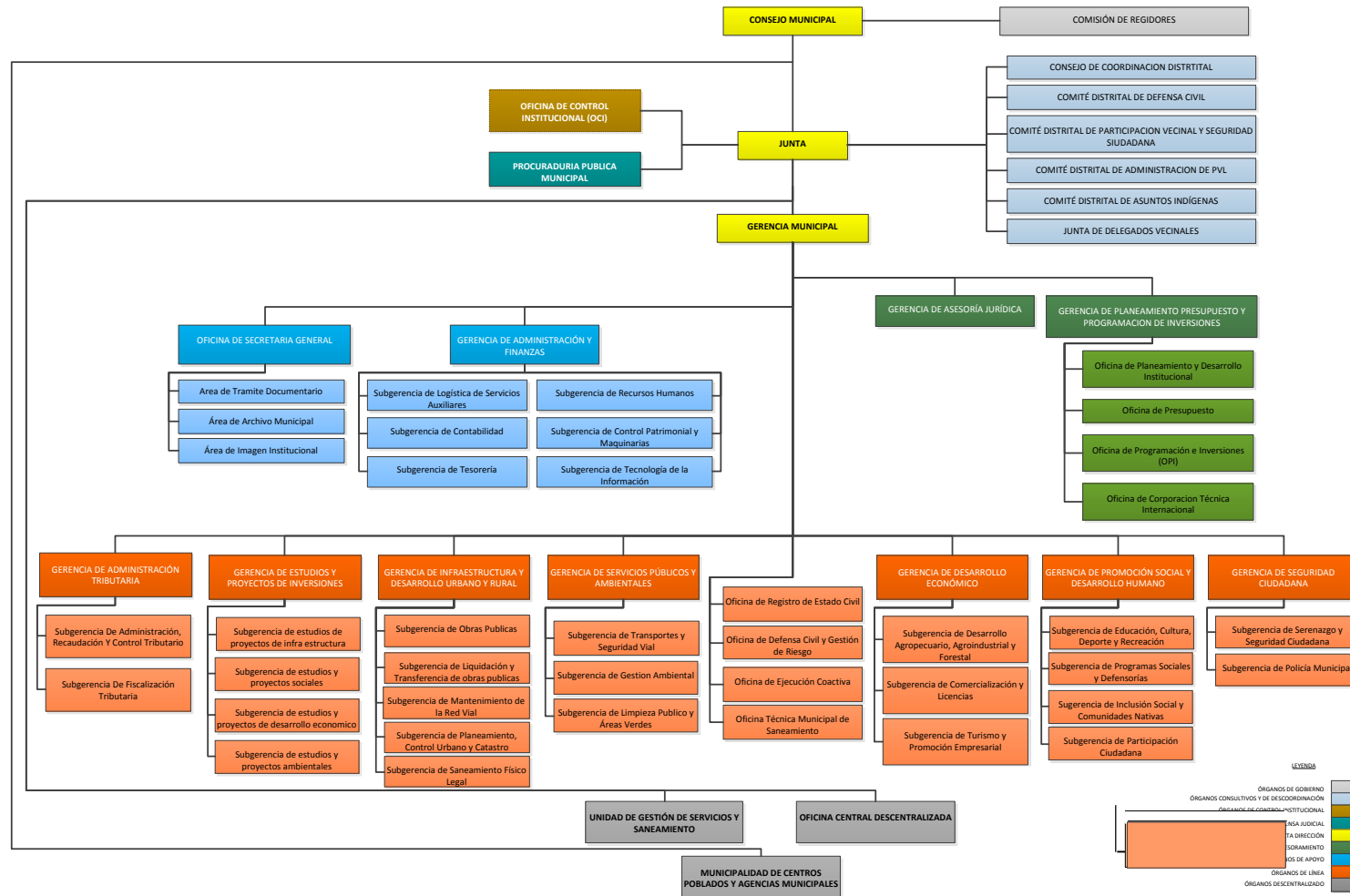
ANEXOS (Según Artículo 47.- Contenido del Informe Técnico por modificación de la estructura orgánica-DS. -054-2018-PCM)

i. Organigrama

a. Organigrama Vigente



b. Organigrama Propuesto



ii. El Cuadro de necesidades del personal

i. Inclusión de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES en el Cuadro de Asignación de Personal de la Gerencia de Desarrollo Económico

VIII	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO	ÓRGANO DE LÍNEA - IX
8.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO - I

N° Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación De Cargo		Observación
					O	P	
155	Gerente	47-008-9-01	EC	1	1		Cargo de Confianza
156	Secretaria I	47-008-9-02	SP-AP	1	1		
157	Ingeniero Agropecuario I	47-008-9-03	SP-EJ	1	1		
158	Técnico Agropecuario I	47-008-9-04	SP-AP	1	1		
159	Especialista en Comercialización I	47-008-9-05	SP-EJ	1	1		
160	Asistente Administrativo I	47-008-9-06	SP-AP	1	1		
161	Técnico en Comercialización I	47-008-9-07	SP-AP	1	1		
162	Especialista en Promoción Empresarial I	47-008-9-08	SP-EJ	1	1		
163	Técnico en Turismo I	47-008-9-09	SP-AP	1	1		
164	Especialista en MYPES I	47-008-9-10	SP-EJ	1	0	1	
165	Especialista Gestión Empresarial I	47-008-9-11	SP- ES	2	0	2	
166	Administrador I	47-008-9-12	SP-EJ	1	0	1	
167	Asistente Administrativo I	47-008-9-13	SP-AP	1	0	1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				13	9	4	

ii. Presupuesto Analítico de Personal de Sub Gerencia de Desarrollo Empresaria de las MYPES

8.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO - I
-----	------------------------------------	--------------------------------------

8.1.4 SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

N° Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Cantidad De Plazas		Remuneración Tota Mensual	Remuneración Anual
				Presupuestada	No Presupuestada		
1	Especialista en MYPES I	47-008-9-10	SP-EJ	1	0	2,300.00	30,684.00
2	Especialista Gestión Empresarial I	47-008-9-11	SP- ES	2	0	3,600.00	47,688.00
3	Administrador I	47-008-9-12	SP-EJ	1	0	1,800.00	24,144.00
4	Asistente Administrativo I	47-008-9-13	SP-AP	1	0	1,500.00	20,220.00
TOTAL						7,400.00	122,736.00

iii. Plan Operativo Institucional de la Sub Gerencia de Desarrollo Empresaria de las MYPES

FORMATO Nº 01
MATRIZ DE PROGRAMACIÓN - POI 2019

Objetivo Estratégico Institucional OEI

Promover el desarrollo de actividades productivas y empresariales de las MYPES.

Centro de Costo

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

N°	AEI (Acciones Estratégicas Institucionales)	Categoría Presupuestal y/o Programa Presupuestal	Producto	Actividad Programática	Actividad Operativa y/o Inversiones	Meta Física Anual	U.M (*)	Programación Física Anual (mes)												Presupuesto por Actividad Operativa
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Promover la creación, formalización y desarrollo de nuevas unidades económicas, a nivel de micro y pequeñas empresas.	00093 Desarrollo productivo de las empresas	3000534 Conductores y trabajadores de empresas reciben servicios de capacitación y asistencia técnica	5005078 Capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial, comercial y financiera a MIPYME.	Capacitaciones sobre la importancia de las MYPES para la economía y su formalización.	4	evento	1	1				A			B				S/. 800.00
					Organización y coordinación de capacitaciones a emprendedores.	6	evento	1	1	1	1	1	1					C		
2	Promover la creación, formalización y desarrollo de nuevas unidades económicas, a nivel de micro y pequeñas empresas.	00093 Desarrollo productivo de las empresas	3000535 Empresas acceden a servicios de articulación empresarial y acceso a mercados.	5005078 Capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial, comercial y financiera a MIPYME.	Capacitación sobre nuevos nichos de mercados para ser proveedores en el sector público y privado.	4	evento			1	1	1	1			D			E	S/. 1,600.00
					Capacitación sobre diversos temas empresariales para su buen funcionamiento.	6	evento									1	1	1	1	1

N°	AEI (Acciones Estratégicas Institucionales)	Categoría Presupuestal y/o Programa Presupuestal	Producto	Actividad Programática	Actividad Operativa y/o Inversiones	Meta Física Anual	U.M (*)	Programación Física Anual (mes)												Presupuesto por Actividad Operativa	
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
3	Promover la creación, formalización y desarrollo de nuevas unidades económicas, a nivel de micro y pequeñas empresas.	00093 Desarrollo productivo de las empresas	3000671 Servicios e instrumentos para la transferencia de tecnología e innovación en la MIPYME.	5005090 Desarrollo e implementación de instrumentos para la transferencia tecnológica y la innovación.	Capacitación para la implementación de tecnologías.	4	evento										1	1	1	1	S/. 1,600.00
					Pasantías.	2	evento														

Considerando que, para las capacitaciones, se buscarán entes privados que puedan brindar el servicio de capacitación según los temas señalados, no obstante, lo que se quiere más es tener una relación interinstitucional con las diferentes entidades públicas (en principal), para que puedan brindar sus aportes y mejorar la competitividad de las MYPES y emprendedores, tratando de ser sin costo o costo mínimo.

En la tabla anterior se detallan las cadena programática y finalidad de cada evento, según los temas empresariales descritos, lo que se quiere es que mínimo se tengan 2 eventos mensuales, los señalados con el número "1", son los que se ejecutarán con los entes privados (en promedio el costo es de S/ 400.00 por evento), ya sea colegios profesionales o empresas dedicadas al rubro de capacitación empresarial y los que hacen referencia a las letras en mayúscula, representan el cronograma con el que se estarían realizando las capacitaciones con entidades públicas como se muestra a continuación:

- **Tema: Capacitaciones sobre la importancia de las MYPES para la economía y su formalización.**

A: Se tendrá la participación del especialista designado por el Ministerio de Producción, a través del Programa Mi Empresa para que se capacite sobre importancia de la formalización de las MYPES y los beneficios que trae consigo.

B: Se tendrá la participación del especialista designado por la SUNAT, sobre todo que exponga de la importancia de la formalización de las MYPES y los beneficios que trae consigo.

- **Tema: Organización y coordinación de capacitaciones a emprendedores.**

C: Se tendrá la participación del especialista designado por el Ministerio de Producción, específicamente del programa INNOVATE PERÚ, quien se encarga de dar las pautas sobre el acceso al cofinanciamiento proyectos de innovación empresarial, desarrollo productivo, emprendimiento e instituciones del ecosistema.

- **Tema: Capacitación sobre nuevos nichos de mercados para ser proveedores en el sector público y privado.**

D: Se tendrá la participación del especialista designado por el Ministerio de Desarrollo e inclusión Social, específicamente del programa Compras MYPERÚ, quien se encarga de dar las pautas sobre el proceso de acceder a dicho programa, ya que son distintos rubros con los que el Ministerio de Producción prioriza las compras estatales con las MYPES, como es carpintería de madera y metálica, confección, entre otros.

E: Se tendrá la participación del especialista designado por el Ministerio de Comercio Exterior, específicamente para tratar sobre el optar por nuevos mercados en el exterior para las MYPES.

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS**

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

2.3.1.2.1.1. VESTUARIO, ACCESORIOS Y PRENDAS

DIVERSAS

Ítem N°	Descripción del Vestuario	Cant	Precio Unitario	Sub Total
1	PANTALONES	2	60.00	120.00
2	CAMISAS	2	50.00	100.00
2	BLUSAS	2	50.00	100.00
3	FALDAS	2	50.00	100.00
4	POLOS	50	30.00	1,500.00
TOTAL				1,920.00

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS**

UNIDAD ORGÁNICA :

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

ESPECIFICA DE GASTO: 2.3.1.3.1.3 LUBRICANTES, GRASAS Y AFINES

DESCRIPCIÓN DE LUBRICANTES	VEHÍCULOS AUTOMOTORES												Total Anual	
	Motocicletas			Automóvil			Camioneta			Otro.....				
	Cant	U.M.	P.U.	Cant	U.M.	P.U.	Cant	U.M.	P.U.	Cant	U.M.	P.U.		
ACEITES:														
a.														-
TOTAL												0.00		

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS**

UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

ESPECIFICA DE GASTO: 2.3.1.3.1.1 COMBUSTIBLE Y CARBURANTES

VEHÍCULO A	Cant. Vehíc. B	Tipo de Combustible C	Cantidad Promedio por Vehículo		Unidad de Medida F	Precio Unitario G	Sub Total Mensual H=B*(D*G)	Total Anual por Vehículo I=B*(E*G)
			Mensual D	Anual E				
CAMIONETA	1	GASOHOL		120	GALONES	14.00	-	1,680.00
	1	PETRÓLEO		100	GALONES	12.00	-	1,200.00

TOTAL	PETRÓLEO	0	100	0.00	1,200.00
	GASOHOL	120	120	0.00	1,680.00
	TOTAL	120	220	0.00	2,880.00

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS**

UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

ESPECIFICA DE GASTO: 2.3.1.5.12. PAPELERÍA EN GENERAL, ÚTILES Y MATERIALES DE OFICINA

Gastos por la adquisición de papelería en general, útiles y materiales de oficina, tales como: archivadores, borradores, correctores, implementos para escritorio en general; medios para escribir, numerar y sellar; papeles, cartones y cartulinas; sujetadores de papel; entre otros afines.

Nº	Descripción del Producto	Cant	U.M.	Precio_Unit.	Sub Total
1	PAPEL BOND A4 80 GRAMOS	15	MILLAR	30.00	450.00
2	ARCHIVADORES DE PALANCA	10	UNIDAD	5.00	50.00
3	LAPICEROS COLOR AZUL	5	CAJA	12.00	60.00
4	CORRECTOR	6	UNIDAD	3.00	18.00
5	CLIPS	5	CAJA	3.00	15.00
6	RESALTADOR	8	UNIDAD	3.00	24.00
7	GRAPAS ESTÁNDAR X 5000 U	8	CAJA	5.00	40.00
8	SOBRE DE MANILA A4	24	UNIDAD	0.50	12.00
9	POSIT	6	UNIDAD	2.50	15.00
10	GOMA EN FRASCO	2	UNIDAD	5.00	10.00
11	FOLDER DE MANILA A4	24	UNIDAD	0.50	12.00
12	PLUMONES DE PIZARRA	24	UNIDAD	5.00	120.00
13	CINTA DE EMBALAJE DELGADA	5	UNIDAD	2.00	10.00
14	CINTA DE EMBALAJE GRANDE	5	UNIDAD	2.50	12.50
15	VINIFAN GRANDE	3	UNIDAD	15.00	45.00
16	PAPEL LUSTRE	24	UNIDAD	1.00	24.00
17	LÁPIZ DE CARBÓN C/ NEGRO	10	UNIDAD	2.50	25.00
18	CINTA MASKING 12MMX20XX1/2X20	4	UNIDAD	5.00	20.00
19	USB 16 GB	2	UNIDAD	75.00	150.00
20	CALCULADORA 12 DÍGITOS	5	UNIDAD	25.00	125.00
21	ENGRAMPADOR ALICATE	2	UNIDAD	15.00	30.00
22	LAPICEROS COLOR ROJO	6	CAJA	12.00	72.00
23	TIJERA	2	UNIDAD	5.50	11.00
24	CUTTER	3	UNIDAD	4.50	13.50
25	PAPEL ARCOÍRIS	2	MILLAR	15.00	30.00
26	VINIFAN GRANDE	2	ROLLO	5.00	10.00
TOTAL					1,404.00

ESPECIFICA DE GASTO: 2.3.1.5.1.1. REPUESTOS Y ACCESORIOS

Gastos por la adquisición de Thoners para copiadoras, equipos de oficina (Impresoras); y otros afines.

Nº	Descripción del Producto	Cant	U.M.	Precio_Uni t.	Sub Total
1	TÓNER HP N° 78A	4	UNIDAD	350.00	1,400.00
					-
TOTAL					1,400.00

FORMATO N° 04

PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS

UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES
2.3.1.5.3.1. ASEO, LIMPIEZA Y**TOCADOR**

Ítem Nº	Descripción del Bien	Cant	Precio Unitario	Sub Total
1	FRANELA MTS.	10	6.00	60.00
2	AMBIENTADOR EN AEROSOL	2	7.00	14.00
TOTAL				74.00

FORMATO N° 05

PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS

UNIDAD**ORGÁNICA :**

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

2.3.1.10.1.4 FERTILIZANTES, INSECTICIDAS, FUNGICIDAS Y SIMILARES

Ítem N°	Descripción del Bien	Cant	Precio Unitario	Sub Total
				-
TOTAL				-

FORMATO N° 06

PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019 GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS

UNIDAD

ORGÁNICA :

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

2.3.1.99.11 HERRAMIENTAS

Ítem N°	Descripción del Bien	Cant	Precio Unitario	Sub Total
				-
TOTAL				-

FORMATO N° 07

PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019 GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS

UNIDAD

ORGÁNICA :

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

2.3.1.99.199. OTROS BIENES

Gastos por la adquisición de otros bienes, de similar naturaleza no contemplados en las partidas anteriores

Ítem N°	Descripción del Bien	Cant	Precio Unitario	Sub Total
1	DIFERENTES BIENES PARA TALLERES DE LA GERENCIA	10	591.00	5,910.00
TOTAL				5,910.00

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS**

UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

PASAJES Y VIÁTICOS POR COMISIÓN DE SERVICIOS

N° Comisi ón	Motivo de la Comisión de Servicio	Ámbito	Dentro de la Localidad		Fuera de la Localidad		Sub Total
			Psje 20.00	Viáticos 60.00	Psje 84.00	Viáticos 320.00	
5	CAPACITACIÓN	LOCAL	100.00	300.00	-	-	400.00
10	CAPACITACIÓN	PROVINCIAL	-	-	840.00	3,200.00	4,040.00
6	COMISIÓN OFICIAL	PROVINCIAL	-	-	504.00	1,920.00	2,424.00
			-	-	-	-	-
TOTAL			100.00	300.00	1,344.00	5,120.00	6,864.00

2.3.2.1.2.1. PASAJES Y TRANSPORTES	1,444.00
2.3.2.1.2.2. VIÁTICOS Y ASIGNACIONES	5,420.00
TOTAL	6,864.00

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.6. ADQUISICIÓN DE ACTIVO NOS FINANCIEROS**

UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

EQUIPAMIENTO DE BIENES

Ítem N°	Descripción del Bien	TIPO DE ACTIVO	Cant	Precio Unitario	Sub Total
1	ARMARIO -OFICINA	MOBILIARIO	4	350.00	1,400.00
2	ESCRITORIO - OFICINA	MOBILIARIO	3	400.00	1,200.00
3	CPU . OFICINA	EQUIP. CÓMPUTO	3	2,000.00	6,000.00
4	MONITORES (teclado y maus) - OFICINA	EQUIP. CÓMPUTO	3	1,000.00	3,000.00
5	PROYECTOR - CENTRO DE APOYO MYPES	EQUIP. OFICINA	1	2,500.00	2,500.00
6	IMPRESORA LASER - OFICINA	EQUIP. OFICINA	2	1,500.00	3,000.00
7	ECRAM - CENTRO DE APOYO MYPES	EQUIP. OFICINA	1	450.00	450.00
8	ESCRITORIO - CENTRO DE APOYO MYPES	MOBILIARIO	2	400.00	800.00
9	IMPRESORA LASER - CENTRO DE APOYO MYPES	EQUIP. OFICINA	1	1,500.00	1,500.00
10	SILLAS DE PLÁSTICO - CENTRO DE APOYO MYPES	MOBILIARIO	35	45.00	1,575.00
11	LIBREROS - CENTRO DE APOYO MYPES	MOBILIARIO	4	700.00	2,800.00
12	CPU . OFICINA - CENTRO DE APOYO MYPES	EQUIP. CÓMPUTO	7	2,000.00	14,000.00
13	MONITORES (teclado y maus) - CENTRO DE APOYO MYPES	EQUIP. CÓMPUTO	7	1,000.00	7,000.00

MOBILIARIO	7,775.00
EQUIP. OFICINA	7,450.00
EQUIP. COMPUTO	30,000.00
EQUIP. COMUNIC.	-

**PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO
FORMULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2019
GRUPO GENÉRICO 2.3. BIENES Y SERVICIOS**

DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES					
N°	CARGO CLASIFICADO	N° de Pers.	Modalidad de Contrato	Remuner. Mensual Promedio	SITUACIÓN DEL CARGO		FUNCIONES QUE REALIZA EL PERSONAL <i>(Breve descripción de su funciones)</i>
					O	P	
1	Sub Gerente de Desarrollo Empresarial de las MYPES - Especialista en MYPES I	1	CAS	2,300.00	0	1	Responsable de cumplir las metas del POI, velar por el cumplimiento de la función de la Promoción Empresarial de las MYPES, proponer proyectos de asesoramiento para la creación, formalización y desarrollo de las MYPES, entre otros
2	Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES - Especialista Gestión Empresarial I	2	CAS	3,600.00	0	2	Responsables del funcionamiento del Centro de Apoyo a las MYPES, brindar asesoramiento a los emprendedores y microempresarios en sus trámites, coordinar con el Encargado de capacitaciones y actividades para la programación de las capacitaciones y talleres, entre otros
3	Encargado de capacitaciones y actividades - Administrador I	1	CAS	1,800.00	0	1	Responsable de programar y realizar las capacitaciones y talleres para los emprendedores y microempresarios en coordinación del Encargado del Centro de Apoyo a las MYPES, será el que gestione y consiga a los ponentes, además de hacer de publicitar los eventos que se realizarán, entre otros.
4	Asistente Administrativo - Asistente Administrativo I	1	CAS	1,500.00	0	1	Responsable de que revise y prepare la documentación para el V° B° o firma del Sub Gerente, así como recepcionar y despachar la documentación según corresponda, entre otros.
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA		5					

Leyenda:
O= Ocupado
P= Previsto

PROCESO PRESUPUESTARIO PARA LOS GOBIERNOS LOCALES PARA EL AÑO FISCAL 2019
FORMATO DE CUADRO DE NECESIDADES

UNIDAD ORGÁNICA

SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

Cat Gen SubGn Esp det / Descripción				Cantidad	Unidad de Medida	Precio Unitario	Sub Total
				A	B	C	D=A*C
2.3	BIENES Y SERVICIOS						
2.3.1	COMPRA DE BIENES						16,518.00
231010101	2.3.1.1.1.1	ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA CONSUMO HUMANO					
		Adquisición de Alimentos y Bebidas (según Planes de Trabajo)		0.00	0.00	0.00	-
231020101	2.3.1.2.1.1	VESTUARIO, ACCESORIOS Y PRENDAS DIVERSAS	F1				
		Adquisición de Vestuario para Personal		1.00	GLB	1,650.00	1,650.00
231020103	2.3.1.2.1.3	CALZADO	F1				
		Adquisición de Calzado para personal					-
231030101	2.3.1.3.1.1	COMBUSTIBLES Y CARBURANTES	F2				
		Adquisición de Combustible para el funcionamiento de Vehículos Automotores		220.00	GLN	13.09	2,880.00
231030103	2.3.1.3.1.3	LUBRICANTES, GRASAS Y AFINES	F2				
		Adquisición de Lubricantes para los Vehículos Automotores					-
231050101	2.3.1.5.1.1	REPUESTOS Y ACCESORIOS	F3				
		Adquisición de Thoners para el Funcionamiento de la Oficina		1.00	GLB	1,400.00	1,400.00
231050102	2.3.1.5.1.2	PAPELERÍA EN GENERAL, ÚTILES Y MATERIALES DE OFICINA	F3				
		Adquisición de Útiles de Escritorio para el Funcionamiento de la Oficina		1.00	GLB	1,404.00	1,404.00
231050301	2.3.1.5.3.1	ASEO, LIMPIEZA Y TOCADOR	F4				
		Adquisición de Bienes de Aseo y Limpieza		1.00	GLB	74.00	74.00
231060101	2.3.1.6.1.1	REPUESTOS Y ACCESORIOS DE VEHÍCULOS					

Cat Gen SubGn Esp det / Descripción				Cantidad	Unidad de Medida	Precio Unitario	Sub Total
				A	B	C	D=A*C
231090101	2.3.1.9.1.1	Adquisición de repuestos y accesorios para vehículos LIBROS, TEXTOS Y OTROS MATERIALES IMPRESOS				-	
			80.00	GLB	40.00	3,200.00	
231100104	2.3.1.10.1.4	Adquisición de libros, textos y otros materiales impresos. FERTILIZANTES, INSECTICIDAS, FUNGICIDAS Y SIMILARES	F5			-	
231110104	2.3.1.11.1.4	Adquisición de fertilizantes, insecticidas, fungicidas y similares SUMINISTROS PARA MAQUINARIAS Y EQUIPOS				-	
231990101	2.3.1.99.1.1	Adquisición de suministros para mantenimiento y reparación para maquinarias y equipos HERRAMIENTAS	F6			-	
231990199	2.3.1.99.1.99	Adquisición de Herramientas OTROS BIENES	F7	1.00	GLB	-	
		Adquisición de otros bienes no contemplados en las partidas anteriores		1.00	GLB	5,910.00	
2.3.2	CONTRATACIÓN DE SERVICIOS					156,064.00	
232010201	2.3.2.1.2.1	PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE	F8				
		Pago de Pasajes por transporte de personal		1.00	GLB	1,444.00	
232010202	2.3.2.1.2.2	VIÁTICOS Y ASIGNACIONES POR COMISIÓN DE SERVICIO	F8				
		Asignación para Comisión de Servicio		1.00	GLB	5,420.00	
232020301	2.3.2.2.3.1	CORREOS Y SERVICIOS DE MENSAJERÍA					
		Gastos por servicios de correos, mensajería a nivel nacional				-	
232020401	2.3.2.2.4.1	SERVICIO DE PUBLICIDAD					
		Servicios de promoción, publicidad y difusión en los diversos medios de comunicación		12.00	MES	400.00	
232020404	2.3.2.2.4.4	SERVICIO DE IMPRESIONES, ENCUADERNACIÓN Y EMPASTADO					
		Servicios de impresión, fotocopias de documentos		3.00	GLB	3,500.00	
232040103	2.3.2.4.1.3	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS					
		Servicios de Mantenimiento, reparación y acondicionamiento de automóviles y motos.				-	
232040105	2.3.2.4.1.5	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS					
		Servicio de Mantenimiento, reparación y acondicionamiento de máquinas pesadas y livianas		12.00	MES	400.00	

Cat Gen SubGn Esp det / Descripción				Cantidad	Unidad de Medida	Precio Unitario	Sub Total
				A	B	C	D=A*C
232060102	2.3.2.5.1.1	ALQUILER DE EDIFICIOS					
		Servicio de Alquiler de Edificios y Locales	12.00	GLB	500.00	6,000.00	
232060102	2.3.2.6.1.2	GASTOS NOTARIALES					
		Por servicios notariales					-
232060303	2.3.2.6.3.3	SEGURO OBLIGATORIO ACCIDENTES DE TRANSITO (SOAT)					
		Servicio por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito					-
232070201	2.3.2.7.2.1	CONSULTORÍAS					
		Por la prestación de Consultorías por personas naturales					-
232070202	2.3.2.7.2.2	ASESORÍAS					
		Por la prestación de asesorías por personas naturales					-
232070403	2.3.2.7.2.4	PERFILES DE INVERSIÓN					
		Servicio por la elaboración de perfiles de inversión					-
232070403	2.3.2.7.4.3	SOPORTE TÉCNICO					
		Servicios de personas naturales y jurídicas para soporte técnico					-
232070502	2.3.2.7.5.2	PROPINAS PARA PRACTICANTES					
		Por el otorgamiento de propinas a practicantes de diferentes carreras de estudio	8.00	UND	200.00	1,600.00	
232071102	2.3.2.7.10.1	SEMINARIOS ,TALLERES Y SIMILARES ORGANIZADOS POR LA INSTITUCIÓN					
		Servicios prestados por personas naturales o jurídicas para realizar seminarios, talleres y similares.	1.00	GLB	11,100.00	11,100.00	
232071102	2.3.2.7.11.2	TRANSPORTE Y TRASLADO DE CARGA, BIENES Y MATERIALES					
		Servicios prestados por personas naturales y jurídicas para el transporte y traslado de					-
		carga, bienes y materiales.					
232071199	2.3.2.7.11.99	SERVICIOS DIVERSOS					
		Servicios prestados por personas naturales y jurídicas no contempladas en las partidas anteriores					-
232071199	2.3.2.8.1.1	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS					
		Por Contrato Administrativo de Servicios.	1.00	GBL	110,400.00	110,400.00	
					0		

Cat Gen SubGn Esp det / Descripción				Cantidad	Unidad de Medida	Precio Unitario	Sub Total
				A	B	C	D=A*C
6 GASTOS DE CAPITAL							
2.6 ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS							
2.6.3 ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS, MAQUINARIAS Y OTROS							45,825.00
262020203	2.6.3.2.1.1	MAQUINAS Y EQUIPOS (PARA OFICINA)	F9				
		Adquisición de maquinaria y equipos de oficina		1.00	GLB		7,450.00
262020204	2.6.3.2.1.2	MOBILIARIO	F9				
		Adquisición de mobiliario de oficina.		1.00	GLB		7,775.00
262020205	2.6.3.2.3.1	EQUIPOS COMPUTACIONALES Y PERIFÉRICOS	F9				
		Adquisición de equipos computacionales y periféricos (Computadoras, impresoras)		1.00	GLB		30,000.00
262020304	2.6.3.2.3.2	EQUIPOS DE COMUNICACIONES PARA REDES INFORMÁTICAS	F9				
		Adquisición de equipos de comunicaciones para redes informáticas		1.00	GLB		-
262020305	2.6.3.2.9.99	MAQUINARIAS, EQUIPOS Y MOBILIARIOS DE OTRAS INSTALACIONES					
				1.00		600.00	600.00
TOTAL							218,407.00

Anexo C

Propuesta de un Plan de Desarrollo de Personas

PLAN DESARROLLO DE PERSONAS DE LA SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES

I. PRESENTACIÓN

En la municipalidad Distrital de Perene, en el área de la Subgerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES, tiene como finalidad capacitar a los colaboradores e implementar con los temas de creación, formalización y desarrollo de las MYPES cerrando las brechas existentes entre el nivel actual de competencia que poseen los servidores y el nivel requerido para el desempeño óptimo en sus puestos de trabajo. Todo ello está orientado al objetivo final que es brindar servicios de calidad al cuidado a través de la mejora de los servicios públicos y del desempeño de los propios servidores.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de una entidad, a realizarse en el plazo de un año calendario y que se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación hecha en la entidad.

Incluye las acciones de capacitación específicas a favor de los servicios civiles que están orientadas al desarrollo de las competencias de gestión, técnica e interpersonales necesarias para que los servidores realicen su labor de una manera eficiente

El Plan Desarrollo de Personas- PDP de Municipalidad Distrital de Perene ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales y las actividades programadas por las unidades orgánicas en el Plan Operativo Institucional (POI), las necesidades de capacitación de las áreas de las subgerencias.

MARCO LEGAL

Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil.

D.S. N° 040-2014- PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 3-0057.
Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR/PE, que aprueba la directiva

“Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”
Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017 SERVIR/PE, que aprueba la
Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en las entidades
públicas”

Resolución Ejecutiva Regional N° 511-2005-PRES, que aprueba el Plan
Estratégico Institucional (PEI) 2016-2021.

RESPONSABILIDAD

La Municipalidad Distrital de Perene es el responsable de elaborar el Plan
Desarrollo de las Personas 2018, así como capacitar en distintos temas sobre la
MYPES.

VIGENCIA

EL Plan de Desarrollo de las Personas, 2018 entra en vigencia a partir de su
aprobación, se ejecuta de acuerdo a la programación y presupuestos asignados
durante el año calendario 2019.

II. ASPECTO GENERALES

2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Municipalidad Distrital d Perene, tiene los siguientes objetivos estratégico
institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional - PEI formulado para
el periodo 2016-2020.

Promover el desarrollo empresarial de los productores y las MYPES.

2.2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

2.2.1. Objetivo General

Desarrollar y actualizar las competencias transversales del servicio civil, así como
las competencias de gestión, técnicas e interpersonales de los servidores civiles
del Distrito de Perene, necesarias para el desempeño optimo en sus puestos de
trabajo, con la finalidad de contar con servicios capacitados que contribuyan al
logro de los objetivos institucionales y que brinden servicios de calidad al
ciudadano.

2.2.2. Objetivos Específicos

Promover una cultura organizacional moderna y transparente a través del desarrollo de las competencias transversales del servicio civil en los servidores civiles de la institución, a fin de lograr un clima organizacional óptimo, un mayor compromiso y motivación en ellos y mejores resultados y productividad en el trabajo.

Desarrollar habilidades interpersonales en los servicios civiles, que les permita dirigir, participar, colaborar, coordinar e interactuar con equipos de trabajo y clientes internos y/o externos, disminuyendo el nivel de conflicto y aumentando la colaboración y el trabajo en equipo

Desarrollar actividades de capacitación relacionados a aspecto normativo y técnicos en materia de gestión administrativa en concordancia con los perfiles de puesto y tendencias definidas, que permita a los servicios civiles mejorar su desempeño laboral.

Desarrollar actividades de capacitación relacionadas con los ejes estratégicos que desarrolla la institución, con la finalidad de contar con personal calificado y capacitado en los temas propios de las funciones que realizan.

Capacitar a los servidores civiles en materias relacionadas al marco normativo de la Ley del Servicio Civil

2.3 ESTRUCTURA ORGÁNICA

El acuerdo de consejo N° 145-2015-MDP, el informe N° 152-2015-MRQH/GPPR/MDP, emitido por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Racionalizaciones Informe Legal N° 114-2015-GAL/MDP, emitido por la gerencia de Asesoría Legal y el informe N° 120-2015-GM/MDP el informe N° 141-2015GM/MDP emitido por la Gerencia Municipal ;el dictamen N° 027-2015-CEPAL/MDP emitido por la Comisión de Economía, Presupuesto y Asuntos Legales, respecto a la propuesta de Estructura Orgánica Reglamento de Organización y Funciones y Cuadro de Asignación de PERSONAL previsional.

Siguiente manera:

I. ÓRGANO DE GOBIERNO, NORMATIVO Y FISCALIZADOR

- Consejo Municipal

II. DIRECCIÓN SUPERIOR

- Alcaldía

Gerencia Municipal

III. ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

- Consejo De Coordinación Local Distrital
- Comité Distrital De Participación Vecinal

IV. ÓRGANO DE CONTROL

- Consejo De Coordinación Local Distrital

Oficina De Control Institucional

V. ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL

- Gerencia De Asesoría Jurídica

VI. ÓRGANOS DE ASESORÍA

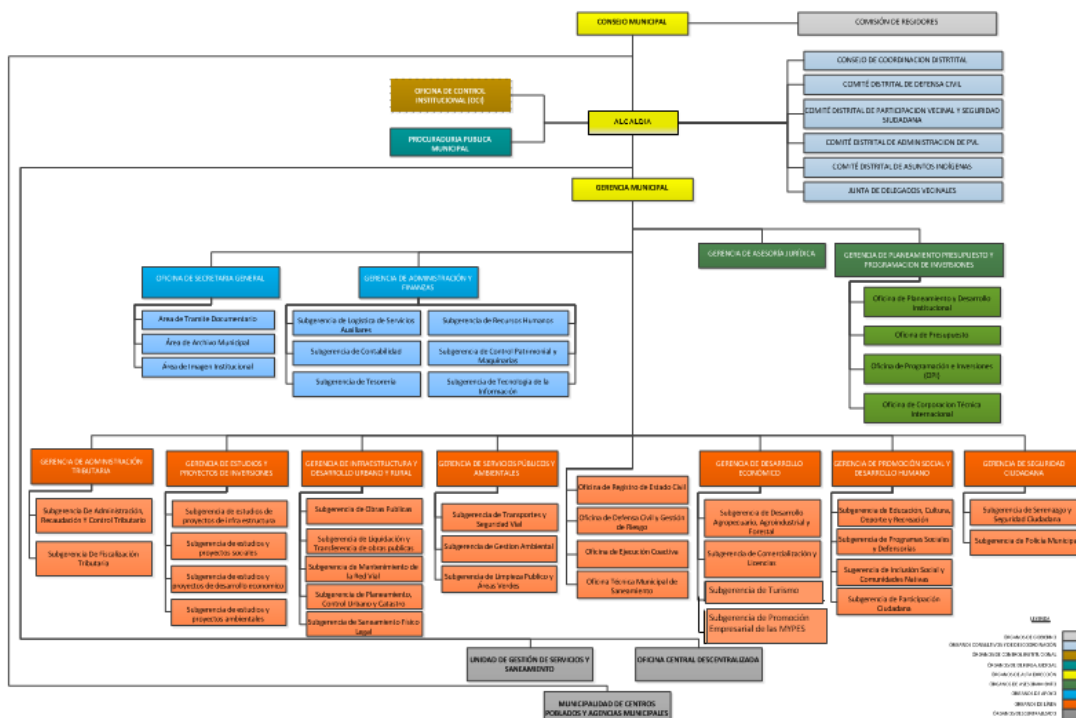
- Gerencia De Estudios Y Proyectos De Inversión
- Gerencia de Asesoría Jurídica

VII. ÓRGANOS DE APOYO

- Oficina De Secretaria General
- Gerencia De Administración y finanzas

ÓRGANOS DE LÍNEA

- Gerencia De Administración Tributaria
- Gerencia De Estudios Y Proyectos De Inversión
- Gerencia Infraestructura Y Desarrollo Urbano Rural
- Gerencia Servicios Públicos Y El Ambiente
- Gerencia Desarrollo Económico
- Gerencia De Promoción Social Y Desarrollo Humano
- Gerencia De Seguridad Ciudadana



2.4 NÚMEROS DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El plan de desarrollo de personas-PDP y las actividades de capacitación contenidas son de alcance a todos los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Perene de la sub gerencia de Desarrollo Empresarial y MYPES ,regulados por los regímenes laborales CAS, DL 1057 Régimen De Contratación Administrativa De Servicios.

La cantidad de trabajadores según régimen laboral es la siguiente:

RÉGIMEN LABORAL D. LEG. 1057
5
100%

2.4.1 FINANCIAMIENTO

La ejecución de las actividades contempladas en el plan de desarrollo de personas-PDP 2019, será financiada con un presupuesto de S/. 1,500, el cual comprende las actividades de capacitación programadas establecidas en el presente plan, así como cualquier otra actividad de capacitación no programada cuya ejecución fuera programada.

III. CICLO DE LA CAPACITACIÓN

3.1 ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN

3.1.1 Planificación

Es la etapa que inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad identificar y definir las necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos, con la finalidad de determinar las acciones de capacitación que se ejecutarán durante el ejercicio fiscal.

Comprende cuatro fases:

Conformación del comité de planificación de la capacitación

- b. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación
- c. Desarrollo del Diagnóstico de necesidades de capacitación
- d. Elaboración del Plan de desarrollo de las personas

3.1.2 Ejecución

Es la etapa que comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad, así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y de las acciones que aseguren la participación de los servidores.

3.1.3 Evaluación

Es la etapa en la que se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas.

Comprende cuatro niveles:

- a. Reacción: que mide la satisfacción de los participantes
- b. Aprendizaje: que mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje
- c. Aplicación: que mide el grado en el cual las competencias y conocimientos adquiridos que se trasladan en desempeño de los trabajadores
- d. Impacto: que mide los efectos en el mediano plazo atribuibles directamente a las acciones de capacitación, mediante indicadores de gestión

3.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para identificar las acciones de capacitación a implementar en el Plan de Desarrollo de las Personas 2019, se desarrolló el proceso previo de diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual consistió en efectuar un requerimiento previo y por escrito, los aspectos requeridos para mejorar su desempeño laboral y ofrecer mejores servicios al ciudadano. De este modo, las necesidades de capacitación están alineadas a los objetivos que se quieren lograr. Asimismo, se tomó en cuenta también la información del Reglamento de Organización y Funciones,

específicamente en lo relacionado a las funciones y competencias de los órganos y unidades orgánicas.

Eje Temático De Capacitación	Descripción
INSTITUCIONALES	orientado a todo el personal de la gerencia de desarrollo económico
FUNCIONES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	orientado al fortalecimiento de los conocimientos técnicos del personal
HABILIDADES DIRECTIVAS	Orientado a la mejora de las capacidades de los responsables.
HABILIDADES INTERPERSONALES	Orientado al manejo y fortalecimiento de temas para mejorar la interrelación al servicio y sus alcances.
OBLIGATORIAS-EXIGIDAS POR LEY	Orientado al fortalecimiento de temas cuyos conocimientos son exigidos por leyes, reglamentos, directivas, entre otras.
SOPORTE ADMINISTRATIVOS/SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	Orientado al fortalecimiento de los conocimientos vinculados

A continuación, se mencionan aquellas que se aplican para el PDP 2019:

- **Prioridad A:**

Necesidades de capacitación previstas en los planes de mejora de los servidores de la gerencia de desarrollo económico con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.

- **Prioridad B:**

Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.

- **Prioridad C:**

Requerimientos para el cierre de brechas identificadas.

C1: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, definidos a partir de los requerimientos de capacitación realizados por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

C2: Requerimientos de entes rectores, los cuales son definidos a partir de los resultados de los diagnósticos de conocimientos que se realizan a los operadores de los sistemas administrativos y funcionales.

C3: Planes de mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido en la entidad.

- **Prioridad D:**

Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.

También se ha tomado en cuenta los siguientes **criterios para determinar la pertinencia de las acciones de capacitación**: beneficios de la acción de capacitación, tipo de función del servidor y objetivo de la capacitación.

Valor De Criterio	Beneficio De La Acción De Capacitación	Tipo De Función Del Servidor	Objetivo De La Capacitación
3	BENEFICIO ALTO	FUNCIONES SUSTANTIVAS O ADMINISTRACIÓN INTERNA	OBJETIVO DE DESEMPEÑO
2	BENEFICIO MEDIO	FUNCIONES DIRECTIVAS	OBJETIVO DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)
1	BENEFICIO BAJO	FUNCIONES DE APOYO COMUNITARIO	OBJETIVO DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)
Rango De Pertinencia		1-2-3-4-5-6-7-8-9	

Finalmente, se ha tomado en consideración lo siguiente:

- a) Viabilidad y disponibilidad de las capacitaciones solicitadas.
- b) Presupuesto de capacitación disponible.

3.3 EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación incluidas en el presente plan de Desarrollo De Las PERSONAS- PDP, deberán ser evaluadas-cuando corresponda- en los siguientes cuatro niveles, dependiendo de la naturaleza y objetivo de la capacitación.

Nivel 1 de reacción: mediante una encuesta de satisfacción de los participantes

Nivel 2 de aprendizaje: mediante una herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación

Nivel 3 de aplicación: mediante una propuesta de aplicación

Nivel 4 de impacto. Mediante una medición que proponga la entidad

3.3.1 Nivel 1 de reacción:

Para determinar el grado de reacción o satisfacción de los participantes en las actividades de capacitación, se aplicará una encuesta después de cada acción de capacitación. Esta encuesta permitirá recoger información relacionada a:

Aplicabilidad de la capacitación (objetivos, contenidos).

Metodología utilizada.

Materiales empleados (calidad, claridad, facilidad de uso, disponibilidad).

Infraestructura física, ambiente y servicios recibidos.

Instructor o expositor.

Apreciación general de la actividad.

El resultado de esta evaluación (indicador meta de satisfacción) debe arrojar un valor mínimo del 80%.

Los participantes tendrán también la posibilidad de sugerir mejoras al sistema de capacitación a través de preguntas abiertas.

En el anexo N° 1 se muestra un ejemplo de evaluación de reacción

3.3.2 Nivel 2 de aprendizaje

La evaluación de aprendizaje permite medir el nivel de conocimiento adquiridos por los participantes en una actividad de capacitación; por este motivo debe aplicarse una evaluación de conocimientos al inicio y al término de la actividad con la finalidad de verificar dicho aprendizaje, y aplicarse especialmente en actividades de capacitación técnicas o con un alto componente cognitivo.

El resultado de esta evaluación (indicador meta de aprendizaje) debe arrojar un valor mínimo de 75%.

3.3.3 Nivel 3 de aplicación

Transcurrido un tiempo adecuado y posterior a la capacitación, debe medirse los cambios en las conductas en el trabajo de los participantes que asistieron a la capacitación, como consecuencia de la mejora en sus competencias. Para ello se aplicará una encuesta al jefe inmediato del personal capacitado, que permita identificar los logros y/ conductas o comportamientos efectivos que el trabajador haya realizado como consecuencia de la capacitación y medir así la eficacia de la misma.

El resultado de esta evaluación (indicador meta de aplicación) debe arrojar un valor mínimo del 80%.

3.3.4 Nivel 4 de impacto

Busca identificar los efectos en el mediano plazo atribuibles directamente a las acciones de capacitación. La medición se podrá efectuar a través de indicadores de gestión relacionado las actividades y que evidencien los efectos generados por las acciones de capacitación. Su aplicación será de naturaleza facultativa.

IV. EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE LA CAPACITACIÓN

4.1 ACCIONES DE CAPACITACIONES

Las acciones de capacitaciones planteadas están orientadas a fortalecer las competencias técnicas y conductuales de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital De Perene y están alineadas con los objetivos institucionales.

Para el año 2019, se tiene previsto desarrollar diversas acciones de capacitación bajo el formato de cursos, talleres, conferencias, programas de especialización, etc. Los cuales están detallados en los anexos del presente documento.

La modalidad de capacitación será de manera presencial, pudiendo ser semipresencial o virtual, de acuerdo a lo que la Municipalidad Distrital De Perene estime más conveniente para el mejor aprovechamiento de las acciones de capacitaciones por parte del personal.

4.2 MATRIZ PDP

La matriz de PDP, que contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, se muestra en los anexos del presente documento.

ANEXOS

Encuesta 1

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CURSANTE CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

La presente encuesta, tiene como objetivo conocer la opinión del alumno respecto al desarrollo del curso y sobre el resultado del mismo.

Código del Proyecto (a completar por la Institución Beneficiaria) _____

Encuesta N° _____ (a completar por la Institución Beneficiaria)

TÍTULO DEL CURSO: _____

ENTIDAD CAPACITADORA: _____

Marque con una "X" la opción elegida

EVALUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DESARROLLADOS		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Grado de relevancia para la actividad				
2	Aplicabilidad directa al ámbito de trabajo				
3	Distribución/ordenamiento de los temas				
4	Profundidad/integridad en el tratamiento				
5	Adecuación de la metodología de trabajo aplicada				
EVALUACIÓN DE LOS MATERIALES DE APOYO		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Presentación/diseño general				
2	Adecuación/pertinencia a la capacitación ofrecida				
3	Extensión y detalle de la documentación recibida				
EVALUACIÓN GENERAL DEL CURSO		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Entorno de trabajo				
2	Dinámica general aplicada				
3	Nivel de satisfacción con la actividad				
Comentarios:					

Muchas gracias por su colaboración

Encuesta 2

EVALUACIÓN DE APLICACIÓN DE APRENDIZAJE

(ENCUESTA AL SUB GERENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES MDP)

EVENTO:

FECHA.....

APELLIDOS Y NOMBRES:

.....

La presente encuesta tiene por finalidad conocer en qué medida el personal que está a su cargo, que participo en el evento de capacitación indicado, ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo.

Asimismo, validar si han dado cambios favorables en el desempeño y/o conductas observadas.

5=totalmente de acuerdo

4=de acuerdo

3=ni de acuerdo ni en de acuerdo

2=en desacuerdo

1=totalmente en desacuerdo

ENCUESTA

5 4 3 2 1

A) Considera usted que el aprendizaje obtenido por el participante

--	--	--	--	--

En el evento de capacitación, ha sido óptimo.

B) Cree usted que los conocimientos adquiridos han sido aplicados

--	--	--	--	--

Por el participante en su trabajo

C) Ha podido usted comprobar un cambio favorable en el desempeño

--	--	--	--	--

D) Cree usted que las competencias del participante han mejorado

--	--	--	--	--

E) Cree usted que la capacitación otorgada mediante este

--	--	--	--	--

evento, ayuda a obtener mejores resultados en la sub gerencia de desarrollo empresarial de las MYPES.

F) Está satisfecho usted con el nivel de capacidad que muestra el participante capacitado

--	--	--	--	--

1. OPINIÓN O COMENTARIO SOBRE LA CAPACITACIÓN:

.....

.....

.....

.....

2.SUGERENCIAS:.....

.....

Detalle de capacitaciones

N ^o	Unidad	Temática	Desarrollo	Beneficiarios
2	FUNCIONALES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Este curso desarrolla las habilidades necesarias para que el participante comunique, con estrategia y eficacia, ideas innovadoras y creativas para que se incremente y desarrolle el liderazgo en su institución. El colaborador aprenderá a planificar de manera estratégica sus comunicaciones orales y escritas a fin de coronar sus objetivos profesionales.	3
4	FUNCIONALES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	CREACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE MI PROPIO NEGOCIO	En este curso se logrará conocer las ventajas de formalizar tu propia empresa, tipo de empresas, procedimiento para constituir una empresa persona natural, procedimiento para constituir una empresa persona jurídica	3
5	FUNCIONALES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	MARKETING Y PUBLICIDAD PARA MYPES	Plan estratégico de Marketing, procurar reflejar su contenido en la realidad de las empresas del distrito de Perene, que en su mayoría son negocios informales, por lo general, están orientadas hacia las ventas pues carecen de un posicionamiento competitivo en el mercado	3
6	FUNCIONALES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	MANEJO EMPRESARIAL DE LAS FINANZAS	En este curso se logrará que el personal capacitado se conozca de los manejos financieros empresariales en cada negocio que realizarán.	3
8	FUNCIONALES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	RELACIONES ESTRATÉGICAS	Este curso desarrolla las habilidades necesarias para que el participante comunique, con estrategia y eficacia, ideas innovadoras y creativas para que se incremente y desarrolle el liderazgo en su institución. El colaborador aprenderá a planificar de manera estratégica sus comunicaciones orales y escritas a fin de coronar sus objetivos profesionales.	3
9	FUNCIONALES-ÓRGANOS Y/O UNIDADES ORGÁNICAS	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Los participantes analizarán eficazmente la gestión en las Contrataciones Públicas, en el marco de la Nueva Normativa de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, a través del fortalecimiento de los conocimientos teóricos-prácticos, promoviendo la comprensión de la Normativa y su importancia en la gestión de las entidades públicas.	3

Acciones de capacitación priorizadas y su Presupuesto

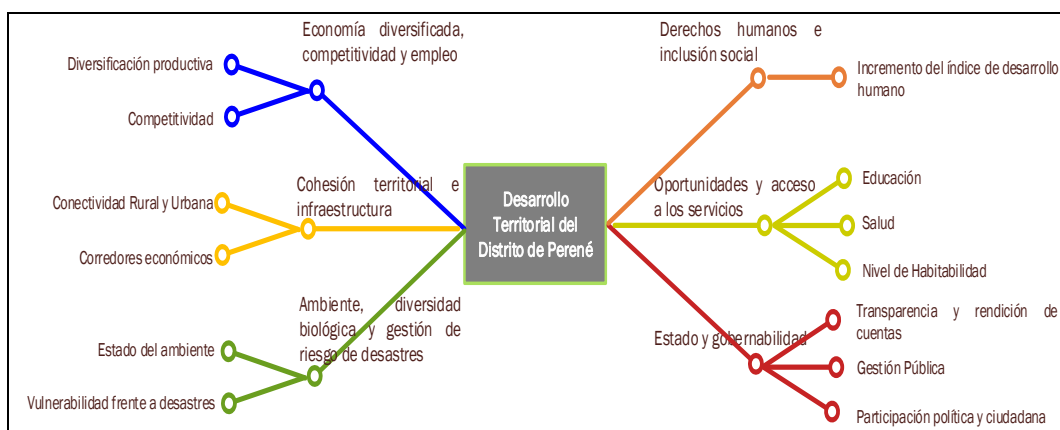
Órgano y unidad orgánica	Puesto del beneficiario	Nombre del beneficiario	Cantidades De beneficiarios	Nombre de la Acción de la capacitación	Tipo De Acción De la capacitación	Cantidad De horas	Fecha de inicio	Fecha de término	Nivel De evaluación	Costo directo	Costo indirecto	¿La capacitación fue conferenciada?	Monto cofinanciado	Presupuesto Del Propio servidor	Presupuesto total	Nombre O razón social	Ruc del proveedor	¿Esta ba programado en el PDP?
Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	CAS	Varios	3	Comunicación estratégica	Seminario /curso	20	03/04/2019	30/04/2019	Aplicación o impacto	s/.300.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/. 0.00	S/.300.00	INFORMACIÓN GROUP S.A	20556974340	SI
Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	CAS	Varios	3	Formalización de MYPES	Seminario /curso	6	05/05/2019	05/05/2018	Aplicación o impacto	S/. 0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/. 0.00	S/. 0.00	SUNAT		si
Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	CAS	Varios	3	Marketing y publicidad para MYPES	Seminario /curso	12	20/05/2019	23/05/2019	Aplicación o impacto	s/.300.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/. 0.00	S/.300.00	COFIDE	20100116392	SI
Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	CAS	varios	3	Manejo empresarial de las finanzas	Seminario /curso	7	01/06/2019	01/06/2018	Aplicación o impacto	s/.300.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/. 0.00	s/.300.00	CCP JUNÍN		SI
Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	CAS	varios	3	Relaciones Estratégicas	Seminario /curso	20	03/04/2019	30/04/2019	Aplicación o impacto	s/.300.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	s/.300.00	INFORMACIÓN GROUP S.A	20556974340	si
Sub Gerencia de Desarrollo Empresarial de las MYPES	CAS	varios	3	Ley de Contrataciones del estado	Seminario /curso	20	09/07/2019	10/07/2019	Aplicación o impacto	s/.300.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	S/.0.00	s/.300.00	OSCE	20507651217	SI

Anexo D

Propuesta de políticas para el desarrollo empresarial de las MYPES INFORME TÉCNICO

Dentro del **PLAN DE DESARROLLO LOCAL CONCERTADO 2016 - 2021 DEL DISTRITO DE PERENÉ**, se plantea lo siguiente como **MODELO CONCEPTUAL**, el que se refiere a la identificación y descripción de los temas que conforman el desarrollo del Distrito de Perené. Cada eje representa un componente de los seis ejes de desarrollo regional y nacional, a su vez cada componente consta de subcomponentes que se vinculan al modelo conceptual de desarrollo que se plantea para el distrito.

MODELO CONCEPTUAL, DEL DESARROLLO DEL DISTRITO DE PERENÉ



Sin Embargo, de acuerdo al Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021, DECRETO SUPREMO N° 056-2018-PCM, se establecen los lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021 orientan el desarrollo y actualización de políticas nacionales, planes e intervenciones gubernamentales; y se encuentran en concordancia con las Políticas de Estado, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la Propuesta de imagen de futuro del Perú al 2030; el Consejo de Ministros acordó aprobar la política general de gobierno al 2021, la cual contiene los ejes y lineamientos prioritarios para superar las mayores brechas identificadas en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, así como en los servicios elementales; Que, el Gobierno tiene como prioridad lograr un país descentralizado, basado en el diálogo en el que el Estado es capaz de llevar servicios básicos y oportunidades de desarrollo a todos los ámbitos territoriales del país; Que, por lo expuesto en los

considerandos precedentes, es necesario aprobar la Política General de Gobierno, que incluye los Ejes y Lineamientos prioritarios al 2021:

CINCO EJES GUIARÁN LA POLÍTICA DEL GOBIERNO AL BICENTENARIO



Los lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021, son:

1. Integridad y lucha contra la corrupción.

1.1 Combatir la corrupción y las actividades ilícitas en todas sus formas.

1.2 Asegurar la transparencia en todas las entidades gubernamentales.

2. Fortalecimiento institucional para la gobernabilidad.

2.1 Construir consensos políticos y sociales para el desarrollo en democracia.

2.2 Fortalecer las capacidades del Estado para atender efectivamente las necesidades ciudadanas, considerando sus condiciones de vulnerabilidad y diversidad cultural.

3. Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible

3.1 Recuperar la estabilidad fiscal en las finanzas públicas.

3.2 Potenciar la inversión pública y privada descentralizada y sostenible.

3.3 Acelerar el proceso de reconstrucción con cambios, con énfasis en prevención.

3.4 Fomentar la competitividad basada en las potencialidades de desarrollo económico de cada territorio, facilitando su articulación al mercado nacional e internacional, asegurando el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y del patrimonio cultural.

3.5 Reducir la pobreza y pobreza extrema tanto a nivel rural como urbano.

3.6 Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.

4. Desarrollo social y bienestar de la población

4.1 Reducir la anemia infantil en niños y niñas de 6 a 35 meses, con enfoque en la prevención.

4.2 Brindar servicios de salud de calidad, oportunos, con capacidad resolutiva y con enfoque territorial.

4.3 Mejorar los niveles de logros de aprendizaje de los estudiantes con énfasis en los grupos con mayores brechas

4.4 Aumentar la cobertura sostenible de servicios de agua y saneamiento. 4.5 Mejorar la seguridad ciudadana, con énfasis en la delincuencia común y organizada.

4.6 Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia.

5. Descentralización efectiva para el desarrollo

5.1 Institucionalizar la articulación territorial de las políticas nacionales.

5.2 Promover, desde los distintos ámbitos territoriales del país, alianzas estratégicas para su desarrollo sostenible.

Enfocándonos en el Eje N° 03, vemos que se pone dentro de los lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021, a potenciar la inversión privada descentralizada, fomentar la competitividad, articulando mercados, reducir la pobreza y extrema pobreza, generar el empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes; en tal sentido la Municipalidad Distrital de Perené está en la obligación de ejecutar acciones y presupuesto para coadyuvar a cumplir estos

lineamientos hacia el Bicentenario, así que una de las formas más factibles es generar un ambiente adecuado que permita desarrollar al sector empresarial, ya que sus externalidades son positivas en cuanto al desarrollo económico y la inclusión laboral, lo que conlleva a la reducción de la pobreza, generando empleo formal, enlazando mercados que permitan diversificar las actividades económicas y mejorar sus competitividad, permitiendo así el crecimiento empresarial sostenible en el Distrito de Perené, fundamentalmente al nivel de las Micro y Pequeñas Empresas – MYPES.

Es motivo por el cual se plantea modificar algunos aspectos de la parte estratégica del **PLAN DE DESARROLLO LOCAL CONCERTADO 2016 - 2021 DEL DISTRITO DE PERENÉ (PDLC)**, realizando un análisis y proponiendo los cambios necesarios para priorizar la creación, formalización y desarrollo de las MYPES.

En el PDLC, se incluyeron algunas variables con respecto a la actividad empresarial, pero nada específico ni contundente para tomarlo como una de las prioridades, como se puede ver en la primera parte, existe la Matriz de Construcción de Variables, en el que no se considera a las MYPES, ni como SUJETO/OBJETO, ni como variable, percibiendo de esta manera de que este sector sustancial no es considerado con la debida importancia.

MATRIZ “Construcción de Variables” - Actual

CONDICIÓN DE CAMBIO	SUJETO / OBJETO	VARIABLE
Desarrollo	Humano	Nivel de desarrollo humano
Calidad	Servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).
Grado	Institucionalidad	Grado de institucionalidad del estado.
Desarrollo	Actividades Productivas	Desarrollo de las actividades productivas.
Desarrollo	Localidad e infraestructura	Desarrollo local e infraestructura
Valoración y aprovechamiento	Recursos Naturales	Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.
Gestión	Cuencas hidrográficas	Gestión integral de las cuencas hidrográficas.

Por lo dicho anteriormente se modifica la matriz de Construcción de Variables, incluyendo al Desarrollo Empresarial de las MYPES como variable, como se muestra a continuación:

MATRIZ “Construcción de Variables” - Modificado

CONDICIÓN DE CAMBIO	SUJETO / OBJETO	VARIABLE
Desarrollo	Humano	Nivel de desarrollo humano
Calidad	Servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).
Grado	Institucionalidad	Grado de institucionalidad del estado.
Desarrollo	Actividades Productivas / Empresariales	Desarrollo de actividades productivas y empresarial de las MYPES
Desarrollo	Localidad e infraestructura	Desarrollo local e infraestructura
Valoración y aprovechamiento	Recursos Naturales	Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.
Gestión	Cuencas hidrográficas	Gestión integral de las cuencas hidrográficas.

En consecuencia, de que en el actual **PLAN DE DESARROLLO LOCAL CONCERTADO 2016 - 2021 DEL DISTRITO DE PERENÉ**, dentro de la Matriz de construcción de variables, no se considera a las MYPES, es que tampoco no se

considera dentro de la MATRIZ de Identificación de Indicadores y Recolección de Data.

MATRIZ “Identificación de Indicadores y Recolección de Data” -

Actual

Variable	Indicador	Fuente	Valores históricos			Valor actual
			2012	2013	2014	2015
Nivel de desarrollo humano	Índice de desarrollo humano	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	0.3578	No se cuenta con información histórica	No se cuenta con información histórica	No se cuenta con información histórica
Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	% de niños y niñas menores de 5 años con desnutrición crónica	INEI	18.06	16.48	15.03	13.71
	% de alumnos del 2do grado de primaria que lograron desempeño suficiente en comprensión lectora.	MINEDU	12.5	17.6	29.6	34.7
	% de alumnos del 2do grado de primaria que lograron desempeño suficiente en matemática.	MINEDU	5.5	7.9	17	14.6
Grado de institucionalidad del estado.	% de la ejecución presupuestal en inversión del gobierno distrital de Perené	CONSULTA AMIGABLE-MEF	75.9	75.6	81.4	53.6
Desarrollo de las actividades productivas.	Número de productores que acceden a servicios financieros formales.	IV Censo Nacional Agropecuario	2693	No se cuenta con información histórica	No se cuenta con información histórica	No se cuenta con información histórica
Desarrollo local e infraestructura	% locales escolares públicos en buen estado	INEI-MINEDU (ESCALE)	15.2	8.1	10.6	8.1
Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.	Incremento del número zonas de agro biodiversidad	Municipalidad Distrital de Perené	No se cuenta con información histórica			
Gestión integral de las cuencas hidrográficas.	% de cuencas hidrográficas, priorizando cabeceras, con planes de gestión integrada en implementación.	Municipalidad Distrital de Perené	No se cuenta con información histórica			

Por lo tanto, se plantea las siguientes modificaciones:

MATRIZ “Identificación de Indicadores y Recolección de Data” -

Modificado

Variable	Indicador	Fuente	Valores históricos			Valor actual
			2012	2013	2014	2015
Nivel de desarrollo humano	Índice de desarrollo humano	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	0.3578	No se cuenta con información histórica		
Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	% de niños y niñas menores de 5 años con desnutrición crónica	INEI	18.06	16.48	15.03	13.71
	% de alumnos del 2do grado de primaria que lograron desempeño suficiente en comprensión lectora.	MINEDU	12.5	17.6	29.6	34.7
	% de alumnos del 2do grado de primaria que lograron desempeño suficiente en matemática.	MINEDU	5.5	7.9	17	14.6
Grado de institucionalidad del estado.	% de la ejecución presupuestal en inversión del gobierno distrital de Perené	CONSULTA AMIGABLE- MEF	75.9	75.6	81.4	53.6
Promover el desarrollo de actividades productivas y empresarial de las MYPES	% de MYPES formales	SUNAT, INEI, PRODUCE	No se cuenta con información histórica			
	% de MYPES informales	SUNAT, INE, PRODUCE	No se cuenta con información histórica			
	% de MYPES cerradas	SUNAT, INEI, PRODUCE	No se cuenta con información histórica			
	Número de productores que acceden a servicios financieros formales.	IV Censo Nacional Agropecuario	2693	No se cuenta con información histórica		
Desarrollo local e infraestructura	% locales escolares públicos en buen estado	INEI-MINEDU (ESCALE)	15.2	8.1	10.6	8.1
Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.	Incremento del número zonas de agro biodiversidad	Municipalidad Distrital de Perené	No se cuenta con información histórica			
Gestión integral de las cuencas hidrográficas.	% de cuencas hidrográficas, priorizando cabeceras, con planes de gestión integrada en implementación.	Municipalidad Distrital de Perené	No se cuenta con información histórica			

Como consecuencia de las modificaciones anteriores, también realizamos el cambio en la MATRIZ de Identificación de Actores, como se muestra a continuación:

MATRIZ “Identificación de Actores” - Actual

Actores que influyen sobre la variable estratégica	Variable Estratégica	Actores sobre los cuales la variable estratégica tiene influencia
GN, GORE, GL, MINEDU, MINSA, MIDIS, MINTRA, MTPE, VIVIENDA, Sector privado	Nivel de desarrollo humano	Población vulnerable
MINSA, MINEDU, MINEM, MVCS, MINTRA	Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	Población en general
Congreso, PJ, Ministerio Público, Ministerio del Interior, CODISEC, PCM, MEF, Defensoría del Pueblo, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, SERVIR.	Grado de institucionalidad del estado.	Población en general, MYPES
DIRCETUR, MINAGRI, SERFOR, Gobierno Regional, Ministerio de la Producción.	Desarrollo de las actividades productivas.	Productores, turistas, MYPES.
MTC, MINEDU, MINSA, Municipalidad de Chanchamayo, Municipalidad de Perené.	Desarrollo local e infraestructura	Población en general, MYPES, productores.
MINAM, SENAMHI, SERFOR	Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.	Ambiente, Población, Recursos Naturales, turistas.
INDECI, SENAMHI	Gestión integral de las cuencas hidrográficas.	Población en riesgo.

MATRIZ “Identificación de Actores” – Modificado

Actores que influyen sobre la variable estratégica	Variable Estratégica	Actores sobre los cuales la variable estratégica tiene influencia
GN, GORE, GL, MINEDU, MINSA, MIDIS, MINTRA, MTPE, VIVIENDA, Sector privado	Nivel de desarrollo humano	Población vulnerable
MINSA, MINEDU, MINEM, MVCS, MINTRA	Calidad de los servicios básicos (agua y saneamiento, energía, telecomunicaciones, transporte, salud y educación).	Población en general
Congreso, PJ, Ministerio Público, Ministerio del Interior, CODISEC, PCM, MEF, Defensoría del Pueblo, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, SERVIR.	Grado de institucionalidad del estado.	Población en general, MYPES
DIRCETUR, MINAGRI, SERFOR, Gobierno Regional, Ministerio de la Producción, MTPE, SUNARP, SUNAT.	Promover el desarrollo de actividades productivas y empresarial de las MYPES	Productores, MYPES, emprendedores.
MTC, MINEDU, MINSA, Municipalidad de Chanchamayo, Municipalidad de Perené.	Desarrollo local e infraestructura	Población en general, MYPES, productores.
MINAM, SENAMHI, SERFOR	Valoración y aprovechamiento de los recursos naturales.	Ambiente, Población, Recursos Naturales, turistas.
INDECI, SENAMHI	Gestión integral de las cuencas hidrográficas.	Población en riesgo.

La siguiente modificación corresponde a las Acciones Estratégicas, específicamente al que tiene Prioridad 3, que corresponde al Objetivo Estratégico que se está modificando, como se muestra a continuación:

Acciones Estratégicas - Modificación de la prioridad 3

Prioridad de Objetivos	Objetivos estratégicos	Prioridad de acciones	Acciones estratégicas	Responsables
3	Promover el desarrollo de actividades productivas y empresarial de las MYPES	1	Promover la generación de empleo para disminuir la pobreza y pobreza extrema.	Gobierno Local, GORE, GN.
		2	Promover la creación, formalización y desarrollo de nuevas unidades económicas, a nivel de micro y pequeñas empresas.	Gobierno Local, GORE, GN, Ministerio de Producción
		3	Identificar las potencialidades de la localidad para su especialización productiva.	Gobierno Local, GORE.
		4	Promover las actividades productivas mediante asistencia técnica, transferencia de tecnologías e incentivos, para alcanzar la competitividad productiva.	Gobierno Local, GORE, Universidades, Institutos, MINAGRI, SERFOR, Ministerio de Producción.
		5	Fomentar la asociatividad de productores agropecuarios, consolidando las cadenas productivas del potencial agrario.	Gobierno Local, GORE, Dirección Regional de Agricultura
		6	Promover el bio comercio de productos de selva de acuerdo a la normatividad vigente.	Gobierno Local, GORE, MINAGRI, SERFOR, DIGESA, DIREAGR.

La siguiente modificación corresponde a la Ruta Estratégica, específicamente al Objetivo Estratégico 4, que corresponde al que se está modificando, como se muestra a continuación:

Ruta Estratégica – Modificación del OE 4

RUTA ESTRATÉGICA																					PRIORIZ ACIÓN
Objetivos Estratégico s	2017				2018				2019				2020				2021				
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
OE 4: Promover el desarrollo de actividades productivas y empresarial de las MYPES	Promover la generación de empleo para disminuir la pobreza y pobreza extrema.																				1
									Promover la creación, formalización y desarrollo de nuevas unidades económicas, a nivel de micro y pequeñas empresas.												2
	Identificar las potencialidades de la localidad para su especialización productiva.																				3
	Promover las actividades productivas mediante asistencia técnica, transferencia de tecnologías e incentivos, para alcanzar la competitividad productiva.																				4
	Fomentar la asociatividad de productores agropecuarios, consolidando las cadenas productivas del potencial agrario.																				5
	Promover el bio comercio de productos de selva de acuerdo a la normatividad vigente.																				6