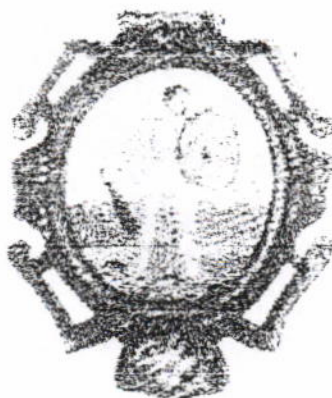


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA.

SUB GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO.



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)

HUANTA - PERU
2007

Cuadro de Asignación de Personal

Índice	1
Antecedentes	2
Necesidad de sinceramiento del CAP	3
Consideraciones normativas al sinceramiento del CAP	4
Generalidades sobre el CAP	6
Distribución de Personal por Unidad Orgánica	6
Cuadro de Asignación de Personal 2007	7



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
HUANTA - AYACUCHO

ORDENANZA MUNICIPAL N° 024 - 2007 - MPH/CM

Huanta, 27 de Diciembre del 2007

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA.

POR CUANTO:

EL CONCEJO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA.

En Sesión Extraordinaria No. XIX de la fecha 27 de diciembre del 2007, y;

CONSIDERANDO:

Que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia conforme lo establece el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, norma concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley No. 27972;

Que, el numeral 3) del artículo 9° de la referida ley, establece que corresponde al Concejo Municipal aprobar su régimen de organización interior y funcionamiento, mismo que debe ser efectuado mediante Ordenanza Municipal.

Que, el artículo 26° de la Ley No. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que la administración municipal adopta una estructura gerencial y que las facultades y funciones de la misma se establecen en los instrumentos de gestión.

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley No. 27972, el Concejo Municipal por mayoría calificada aprobó la siguiente:

ORDENANZA QUE APRUEBA EL CUADRO DE ASIGNACIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA

Artículo Primero.- APROBAR el Cuadro de Asignación del Personal de la Municipalidad Provincial de Huanta – CAP, el mismo que como Anexo 01 forma parte integrante de la presente ordenanza.

Artículo Segundo.- ENCARGAR, a la Secretaría General de la Municipalidad Provincial de Huanta, la publicación del Cuadro de Asignación del Personal aprobado, tanto en el diario de mayor circulación de la región como en la página web de la entidad; asimismo comunique a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros para los fines de ley.

Artículo Tercero.- Dejar sin efecto, cualquier disposición que se oponga a lo establecido en la presente ordenanza.

POR TANTO:

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUANTA
Econ. Edwin A. Bustos-Savedra
ALCALDE

I. Antecedentes

Habiéndose realizado un proceso de análisis de la realidad y retos de la Municipalidad Provincial de Huanta (MPH), se puso en marcha la elaboración de los documentos Técnicos Administrativos, orientados a dinamizar, mejorar su funcionamiento y contribuir al Desarrollo Económico Local.

Como uno de los resultados de este proceso, se aprueba la nueva Estructura Orgánica y el nuevo Reglamento de Organización y Funciones (ROF) adecuándose a la nueva Ley Orgánica de Municipalidades 27972, por tanto, era necesario preparar el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), que permita la aplicación de esa Estructura Orgánica y ese ROF.

Aparte de las consideraciones para dinamizar la organización, el CAP debía diseñarse tomando en cuenta las siguientes variables, propias de las realidad institucional :

- Evaluación, perfilación y categorización del personal de planta de la MPH, para su óptima ubicación en el nuevo CAP.
- La incorporación en el 2007 a planillas de personal SNP, debido a que vienen realizando funciones de carácter permanente.
- Reforzar la institución con perfiles profesionales, que permitan una gestión de características gerenciales, que incorpore la planificación y la tecnología, como herramientas propias del desarrollo.

En el año 2006, nos encontramos con un Cuadro de Asignación de Personal (CAP), con 82 plazas, de las cuáles realmente se ocupan 32, sin embargo, se verifica que durante varios años se ha venido trabajando, adicionalmente, con trabajadores por la modalidad de servicios no personales (SNP), algunos con más de cinco años de servicios. Actualmente, se ha superado la cantidad de más de cien trabajadores de la modalidad SNP. En consecuencia, se concluye que la MPH, en la actualidad trabaja con un promedio de 200 trabajadores.

II. Necesidad de sinceramiento del CAP

En la actualidad se percibe aún un preocupante desorden histórico, respecto al aspecto de manejo, contratación y asignación de personal en la MPH, este desorden, se incrementa con la presencia poco normada de trabajadores bajo la modalidad SNP, que no tienen una vinculación con el ente encargado de los Recursos Humanos (Oficina de Personal), sino una relación contractual poco clara en deberes y derechos con la unidad orgánica de logística, situación muy común en instituciones públicas.

Por tanto, más del 50% del personal, está fuera de la influencia de la Oficina de Personal, con las consecuencias negativas que podemos imaginar.

En varias oportunidades, el Estado ha pretendido con diversas normativas, tratar de controlar, el desorden generado por la modalidad de contratación SNP en las diversas reparticiones públicas, siendo muy pocas las instituciones que han podido escapar a este desorden generado. Debe recordarse que la modalidad de contratación de SNP, está orientada a contratar servicios de personas, para tareas específicas, temporales y no cotidianas, para proyectos específicos por ejemplo, situación, que en el caso de la MPH, en la generalidad histórica, no ha sido respetada.

En el caso de la MPH, muchas veces se utilizó la modalidad de SNP, para contratar bajo el "escudo" de proyectos, aquellos servicios de personal, que realmente se requerían como labores cotidianas y de gasto corriente, principalmente en los rubros de personal de limpieza, ornato y Policía Municipal.

El sinceramiento del CAP, genera una identificación común en los trabajadores, lo que es positivo para efectos de organización, responsabilidad, identidad, capacitación, formación, orden, sanción y control, eliminando los sobrecostos directos e indirectos que implica el manejar y administrar varios "tipos" de trabajadores. Asimismo, genera un carácter vinculante de responsabilidad y legalidad en sus labores, a los trabajadores contratados; esta vinculación resulta difusa en el caso de la modalidad SNP.

Además de las razones aquí indicadas, existen los aspectos normativos, como veremos en el siguiente acápite, que nos fuerzan a un sinceramiento del CAP, definiendo con precisión, los perfiles y cantidades de personal que necesita la MPH.