



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA

Gobierno Provincial 2015 - 2018

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 497-2017-MPP/A

Paita, 1 de junio de 2017

Visto: El Informe N° 055-2017-GPyP/MPP de fecha 3 de mayo de 2017 del Subgerente de Desarrollo Institucional; y

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo prescrito en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificada mediante Leyes de Reforma Constitucional N° 27680, N° 28607 y N° 30305, en concordancia con el Artículo II y IV del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, de igual modo, según el artículo II del Título Preliminar de la Ley Ne 27972, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, según el artículo 26 de la Ley Ne 27972, la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Las facultades y funciones de la misma se establecen en los instrumentos de gestión y la citada Ley.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2012-MPP/A del 26 de junio del 2012, se declara Procedente la aprobación del Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Paita.

Que, el Clasificador de Cargos, es una herramienta técnica de trabajo, cuyo objetivo es lograr el ordenamiento racional de los cargos y el diseño de los perfiles en las entidades públicas, en función a determinados criterios, correspondiendo a cada entidad la clasificación y aprobación de los cargos a incorporarse en dicho instrumento de gestión.

Que, mediante Decreto Supremo N° 022-90-PCM se aprueban "Las Normas para la Ubicación en los Niveles de Carrera de los Servidores de la Administración Pública" concluyendo con la dación del D.S. N° 040-2014-PCM en la que establece el tránsito a SERVIR y la progresividad de la implementación del Cuadro de Puestos de la Entidad; que aprueba el inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil" dispone en su elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional clasificado y aprobado por la propia entidad, en mérito a lo cual, se ha elaborado el Clasificador de Cargos tomando con una visión de futuro, en aplicación de la normatividad vigente y de los proyectos de Ley vinculados a la Ley Marco del Empleo Público.

Que, la clasificación de cargos como lo precisa la norma de la materia debe contar con los requisitos de los cargos y debe realizarse de conformidad con la normatividad vigente, determinándose la existencia de normas aisladas pero que deben articularse. El sustento legal para la elaboración del presente Clasificador de Cargos se centra en la Ley Marco del Empleo Público, que hace una clasificación del empleo público y que marca la diferencia con la clasificación tradicional contenida en el clasificador de cargos de la Administración Pública, sin embargo se está complementando con disposiciones emanadas del ex INAP.

Que, los objetivos del Proyecto de Clasificador de Cargos de esta Municipalidad presentado por la Subgerencia de Desarrollo son los siguientes:

1. Un ordenamiento racional de la Municipalidad, para que esta pueda cumplir adecuadamente con el rol que le compete dentro de la normatividad y roles, en función de las necesidades actuales del servicio y de las que en el futuro se lleguen a requerir para llevar a cabo con eficiencia las actividades que contemplen los planes de desarrollo socio-económico.
2. Un diseño de perfiles de carrera para los servidores de la Municipalidad. Según estos objetivos se podrá determinar que cargos deben existir y, en consecuencia, se procederá a su gradual racionalización en el campo de funciones y estructura.
3. En base al Cuadro de Asignación de Personal Provisional se podrá determinar que personas deben ocupar cargos y que acciones de personal hay que desarrollar en el campo de promociones, reubicación y capacitación.

D: Plaza de Armas S/N - Paita - Perú.

T: (073) 211-043 F: (073) 211-187

f /munipaita

www.munipaita.gob.pe





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA

GOBIERNO PROVINCIAL 2015 - 2018

Que, mediante el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria señala que mediante Directiva de SERVIR se establecerá la progresividad de la implementación de la aprobación de Cuadros de Puestos de las Entidades, y de otro lado, la Única Disposición Complementaria Derogatoria, literal e) y f) en los cuales se deroga el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP así, como el Decreto Supremo N° 105-2013-PCM, respectivamente.

Que, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que durante su implementación – en 6 años desde su entrada en vigencia- , cuando una norma sustantiva ordene la asignación de nuevas funciones o la reasignación de funciones existentes, las entidades involucradas están autorizadas a tramitar la adecuación parcial de su CAP vigente mediante un CAP Provisional en un plazo máximo de tres (03) meses contados a partir de la entrada en vigencia de dicha norma.

Que, la Subgerencia de Desarrollo Institucional con el Informe N° 055-2017-GPyP/SDI/MPP de fecha 3 de mayo de 2017, alcanza el Proyecto de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Paita, que es por demás importante, ya que a través de él se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que deben existir en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP Provisional de la Municipalidad, precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso, no pretendiendo que el clasificador sea un documento final sino que paulatinamente y en cuanto corresponda se vaya realizando las modificaciones necesarias, recomendando su aprobación mediante Resolución de Alcaldía y que se elabore el CAP Provisional siguiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, por lo que se requiere que los puestos, plazas entre otros, se encuentren contenidos en documentos propios de la Municipalidad (Clasificador de Cargos).

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 228-2017-GAJ-MPP del 8 de mayo de 2017, es de la opinión que se apruebe el Proyecto de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Paita, que contiene las denominaciones de cargos, para la elaboración del CAP Provisional, según el anexo adjunto y que formara parte integrante de la Resolución de Alcaldía a elaborar; que se encargue a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto así como a la Subgerencia de Recursos Humanos el cumplimiento que a cada uno corresponda según sus competencias y que se disponga que la Subgerencia de Sistemas e Informática proceda a la publicación en el Portal Institucional de la Entidad.

Por las consideraciones expuestas, y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Paita, que contiene las denominaciones de cargos para la elaboración del Cuadro para Asignación de Personal- CAP, que en 166 folios forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Encargar a la Gerencia de Planeamiento así como a la Subgerencia de Recursos Humanos, el cumplimiento de la presente Resolución, en lo que a cada uno corresponde según sus competencias.

ARTÍCULO TERCERO: Encargar a la Subgerencia de Sistemas e Informática la publicación de la presente resolución que se aprueba en el Portal Institucional de la entidad (www.munipaita.gob.pe) así como del Anexo que forma parte integrante de la misma.

ARTÍCULO CUARTO: Dejar sin efecto la Resolución de Alcaldía N° 424-2012-MPP/A del 26 de junio del 2012.

ARTÍCULO QUINTO: Hágase de conocimiento lo dispuesto en la presente resolución a la Alcaldía, Gerencia Municipal, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Subgerencia de Desarrollo Institucional, Subgerencia de Recursos Humanos, Subgerencia de Sistemas e Informática.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA

Luis Reymancho Dioses Guzmán
ALCALDE





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

INFORME N° 228- 2017 – GAJ - MPP.

A : **ARQ. JORGE LUIS LINARES MASIAS.**
Gerente Municipal

DE : **ABG. JUAN MANUEL LIZARRAGA SALAS**
Gerente de Asesoría Jurídica

ASUNTO : **APROBACION DEL PROYECTO DE CLASIFICADOR DE CARGOS DE LA MPP**

REFERENCIA :
a) Informe N° 055-2017-GPyP/SDI/MPP
b) Proveído de fecha 05 de MAYO de 2016.

FECHA : Paita, 08 DE MAYO del 2017.



Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, asimismo en atención a los documentos de la referencia, **emitir OPINION LEGAL** sobre la propuesta de **DEL PROYECTO DE CLASIFICADOR DE CARGOS DE LA MPP**; debiendo precisar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

Que, mediante Informe N° 055-2017-GPyP/SDI/MPP de fecha 03 DE MAYO de 2017, el Subgerente de Desarrollo Urbano Institucional se dirige a la Gerente de Planeamiento y Presupuesto con la finalidad de ponerle en conocimiento y hacerle llegar el contenido **DEL PROYECTO DE CLASIFICADOR DE CARGOS DE LA MPP**. Asimismo concluye que se debe elaborar el CAP Provisional siguiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, requiere que los puestos, plazas entre otros, se encuentre contenidos en documentos propios de la Municipalidad (Clasificador de Cargos). Asimismo manifiesta que el Clasificador es una herramienta importante ya que a través de ella se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que debe existir en la Municipalidad Provincial de Paita; precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso. Que el Manual de Organización y Funciones (MOF) es un documento normativo de la estructura y determinación de funciones, responsabilidad y atribuciones, establecidas en el marco del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Paita, para el cumplimiento de su misión y objetivos. Que, la elaboración de estos documentos, lo cuales son de naturaleza dinámica en función a los objetivos institucionales y al encontrarse limitada de información primaria, debe concluir su elaboración considerando un margen de error de aproximación y/o ajuste no mayor a un 20%, sin que ello signifique perjuicio económico alguno a la Municipalidad.



Que, mediante Proveído de fecha 05 de mayo de 2017, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto se dirige a esta Gerencia de Asesoría Jurídica a fin de que se revise y se emita opinión, "hecho confirme su trámite"

II. ANÁLISIS:

Las Municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo N° 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 siendo que la autonomía administrativa es la facultad de organizar internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.

En esa misma línea, el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 – establece que los gobiernos locales promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Que, el Numeral 6 del Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972), establece que, el Alcalde es el representante legal de la Municipalidad y está dentro de sus facultades emitir decretos y resoluciones.

Que, el Artículo 26° de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972), señala que la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444.

Que, mediante Decreto Ley N° 18160 de fecha 03 de marzo de 1970, se establece el Sistema Nacional de Clasificación de Cargos en todas las dependencias del Sector Público Nacional, autorizando su aplicación mediante Decreto Ley N° 20009 el 09 de marzo de 1973.

Que, mediante Resolución Suprema N° 013-75-PM/INAP en 1975, se aprueba el Manual Normativo de Clasificación de Cargos, disponiendo su aplicación en todos los organismos públicos.

Que, desde 1975 a la fecha las entidades de la administración pública vinieron aprobando sus CAP's en base al Manual arriba indicado. En la Municipalidad tenemos como antecedente el Cuadro para Asignación de Personal vigente aprobado mediante Ordenanza N° 011-2012-CPP del 06 de Junio del 2012, el mismo que contiene los cargos clasificados tomados del Manual Normativo de Clasificación de Cargos aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2012-MPP/A del 26 de Junio del 2012.

Que, mediante Decreto Supremo N° 022-90-PCM se aprueban "Las Normas para la Ubicación en los Niveles de Carrera de los Servidores de la



Administración Pública” concluyendo con la dación del D.S. N° 040-2014-PCM en la que establece el tránsito a SERVIR y la progresividad de la implementación del Cuadro de Puestos de las Entidad; que aprueba el inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil” dispone en su elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional clasificados y aprobados por la propia entidad; en mérito a lo cual, se ha elaborado el presente Clasificador de Cargos tomando con una visión de futuro, en aplicación de la normatividad vigente y de los proyectos de Ley vinculados a la Ley Marco del Empleo Público.

Que, la premisa señalada se hizo con la promulgación del Decreto de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 002-2013-SERVIR/GDSRH “aprueba el inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil”, que dispone que los cargos en el CAP sean clasificados y aprobados por la propia entidad.

Que, la clasificación de cargos como lo precisa la norma referida debe contar con los requisitos de los cargos y debe realizarse de conformidad con la normatividad vigente, determinándose la existencia de normas aisladas pero que deben articularse. El sustento legal para la elaboración del presente Clasificador de Cargos lo centramos en la Ley Marco del Empleo Público, que hace una clasificación del empleo público y que marca la diferencia con la clasificación tradicional contenida en el clasificador de cargos de la Administración Pública, sin embargo estamos complementando con disposiciones emanadas del ex INAP.

Que, el Artículo 1° de la Ley Marco del Empleado Público (Ley N° 28175), tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respecto al estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. Asimismo, su Artículo 4° precisa la clasificación de cargos.

Que, el Numeral 5.3.3 de la DIRECTIVA N° 001-2014-SERV1R/GPGSC REGLAS DE APLICACIÓN PROGRESIVA PARA LA APROBACIÓN DEL CUADRO DE PUESTOS DE LAS ENTIDADES, establece que debe observar las disposiciones sobre clasificación de cargos que se encuentren vigentes. Los cargos son clasificados en los grupos ocupacionales previstos en la Ley Marco del Empleo Público (Ley No. 28175);

Que, los objetivos del proyecto de clasificador de cargos de esta municipalidad son los siguientes:

1. Un ordenamiento racional de la Municipalidad, para que esta pueda cumplir adecuadamente con el rol que le compete dentro de la normatividad y roles, en función de las necesidades actuales del servicio y de las que en el futuro se lleguen a requerir para llevar a



- cabo con eficiencia las actividades que contemplen los planes de desarrollo socio-económico.
2. Un diseño de perfiles de carrera para los servidores de la Municipalidad. Según estos objetivos se podrá determinar que cargos deben existir y, en consecuencia, se procederá a su gradual racionalización en el campo de funciones y estructura.
 3. En base al Cuadro de Asignación de Personal Provisional se podrá determinar que personas deben ocupar cargos y que acciones de personal hay que desarrollar en el campo de promociones, reubicación y capacitación.

Que, la Subgerencia de Desarrollo Institucional encuentra necesario formular un replanteamiento, que utilizando al máximo las acciones desarrolladas en la formulación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Estructura Orgánica Municipal aprobadas, nos permitimos introducir una nueva óptica que facilite el estudio de cargos estructurales de la organización materia propia del sistema de racionalización, y en forma compartida, de tal manera que permita realizar a posteriori la calificación de las personas que los desempeñan, asunto de competencia del Subgerencia de Recursos Humanos.

Que, por una parte se lleva a cabo la Clasificación de Cargos en forma más científica y de manera más objetiva y, por otra, se entenderá la reconversión de cargos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales de corto, mediano y largo plazo como soluciones adecuadas a la necesidad existente en la Municipalidad, sin que ello implique necesariamente un crecimiento explosivo o exponencial en la contratación de servidores públicos; sino encuadrada dentro de un ámbito mayor que permitirá tomar una serie de decisiones de positiva significación para la actual administración.

Que, dentro de este planteamiento la Clasificación de Cargos no conlleva automáticamente la determinación de los niveles de remuneración de los mismos, pero sí constituye la base fundamental para poder establecer y aplicar una política de remuneraciones.

Que, los procesos de Clasificación de Cargos y Calificación de Personal permitirán determinar si el personal está adecuadamente ubicado o si procede su ratificación, reubicación, promoción o capacitación.

Que, mediante Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria señala que mediante Directiva de SERVIR se establecerá la progresividad de la implementación de la aprobación de Cuadros de Puestos de las Entidades, y de otro lado, la Única Disposición Complementaria Derogatoria, literal e) y f) en los cuales se deroga el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP así, como el Decreto Supremo N° 105-2013-PCM, respectivamente.



Que, la clasificación de cargos como lo precisa la norma referida debe contar con los requisitos de los cargos y debe realizarse de conformidad con la normatividad vigente, determinándose la existencia de normas aisladas pero que debe articularse.

Que, la primera disposición complementaria transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que durante su implementación – en 6 años desde su entrada en vigencia- , cuando una norma sustantiva ordene la asignación de nuevas funciones o la reasignación de funciones existentes, las entidades involucradas están autorizadas a tramitar la adecuación parcial de su CAP vigente mediante un CAP Provisional en un plazo máximo de tres (03) meses contados a partir de la entrada en vigencia de dicha norma.

Que, con la finalidad de viabilizar la transitoriedad del pase de las entidades al nuevo Régimen del Servicio Civil, se ha establecido la formulación del Cuadro de Asignación de Personal Provisional, el cual es un documento de gestión institucional cuya finalidad es habilitar temporalmente el funcionamiento de las entidades. Contiene los cargos clasificados de la Entidad en base a la estructura orgánica vigente prevista en su ROF.

Que, el marco normativo del presente Clasificador lo ubicamos básicamente en la Ley Marco del Empleo Público que hace una clasificación del empleo público y que marca la diferencia con la clasificación tradicional contenida en el Clasificador de Cargos de la Administración Pública.

Que, el Clasificador de Cargos, es por demás importante, ya que a través de ella se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que debe existir en el CAP Provisional de la Municipalidad, precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso. No pretendemos que el presente clasificador sea un documento final sino que paulatinamente y en cuanto corresponda se vaya realizando las modificaciones necesarias.

Que, el Clasificador de Cargos, es una herramienta de suma importancia, ya que a través de ella se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que debe existir en la Municipalidad Provincial de Paita; precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso.

Por lo tanto y en virtud a lo antes expuesto, esta Gerencia de Asesoría Jurídica por ser el único y máximo órgano de asesoramiento legal de esta Municipalidad, luego de haber revisado y analizado el presente expediente, se debe **APROBAR EL PROYECTO DE CLASIFICADOR DE CARGOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA**, que contiene las denominaciones de cargo, para la elaboración del CAP - Provisional, según el anexo adjunto y que formara parte integrante de la Resolución de Alcaldía a elaborar.



III. CONCLUSIONES:

Estando a los considerandos antes expuestas, esta Gerencia de Asesoría Jurídica es de la **OPINIÓN** lo siguiente:

APROBAR EL PROYECTO DE CLASIFICADOR DE CARGOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA, que contiene las denominaciones de cargo, para la elaboración del CAP - Provisional, según el anexo adjunto y que formara parte integrante de la Resolución de Alcaldía a elaborar.

ENCARGAR a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto así como a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos el cumplimiento que a cada uno corresponda según sus competencias.

DISPONER que la Subgerencia de Sistemas e Informática proceda a la publicación en el Portal Institucional de la entidad, así como del Anexo que forma parte integrante del presente informe.

Sírvase la Gerencia de Secretaria General emitir la Resolución de Alcaldía correspondiente.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente;



Municipalidad Provincial de Paita
Abog. J. J. SALAS
GERENTE DE ASESORIA JURIDICA

JMLS
Cc: Archivo
Adjunto: 211 Folios



exp. 6774

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Informe N° 055- 2017-GPyP/SDI/MPP

A : CPC. Diana López Sánchez
Gerente de Planeamiento y Presupuesto

ASUNTO : Informe Técnico para aprobación del Proyecto De Clasificador De
Cargos De La MPP (anillado)

FECHA : Paita, 03 de mayo del 2017



Me dirijo a usted para expresarle mí cordial saludo, y a la vez para informar lo siguiente:

RESUMEN

El presente informe, cuya base legal se sustenta técnicamente la elaboración de los documentos de gestión que siguiendo su orden de prelación estos son Clasificador de Cargos, Cuadro de Asignación de Personal Provisional y Manual de Organización de Funciones, además de ello establece diferencias sustanciales entre el Clasificador de Cargos y el Manual de Organización y Funciones, entre otros, los cuales deben respetarse según normativa vigente relacionada a los lineamientos de elaboración.

ANTECEDENTES

Mediante Decreto Ley N° 18160 de fecha 03 de marzo de 1970, se establece el Sistema Nacional de Clasificación de Cargos en todas las dependencias del Sector Público Nacional, autorizando su aplicación mediante Decreto Ley N° 20009 el 09 de marzo de 1973.

Mediante Resolución Suprema N° 013-75-PM/INAP en 1975, se aprueba el Manual Normativo de Clasificación de Cargos, disponiendo su aplicación en todos los organismos públicos.

Desde 1975 a la fecha las entidades de la administración pública vinieron aprobando sus CAP's en base al Manual arriba indicado. En la Municipalidad tenemos como antecedente el Cuadro para Asignación de Personal vigente aprobado mediante Ordenanza N° 011-2012-CPP del 06 de Junio del 2012, el mismo que contiene los cargos clasificados tomados del Manual Normativo de Clasificación de Cargos aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2012-MPP/A del 26 de Junio del 2012.

Mediante Decreto Supremo N° 022-90-PCM se aprueban "Las Normas para la Ubicación en los Niveles de Carrera de los Servidores de la Administración Pública" concluyendo con la dación del D.S. N° 040-2014-PCM en la que establece el tránsito a SERVIR y la progresividad de la implementación del Cuadro de Puestos de las Entidad; que aprueba





el inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil” dispone en su elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional clasificados y aprobados por la propia entidad; en mérito a lo cual, se ha elaborado el presente Clasificador de Cargos tomando con una visión de futuro, en aplicación de la normatividad vigente y de los proyectos de Ley vinculados a la Ley Marco del Empleo Público.

La premisa señalada se hizo con la promulgación del Decreto de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 002-2013-SERVIR/GDSRH “aprueba el inicio del Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil”, que dispone que los cargos en el CAP sean clasificados y aprobados por la propia entidad.

La clasificación de cargos como lo precisa la norma referida debe contar con los requisitos de los cargos y debe realizarse de conformidad con la normatividad vigente, determinándose la existencia de normas aisladas pero que deben articularse. El sustento legal para la elaboración del presente Clasificador de Cargos lo centramos en la Ley Marco del Empleo Público, que hace una clasificación del empleo público y que marca la diferencia con la clasificación tradicional contenida en el clasificador de cargos de la Administración Pública, sin embargo estamos complementando con disposiciones emanadas del ex INAP.

OBJETIVOS:

1. Un ordenamiento racional de la Municipalidad, para que esta pueda cumplir adecuadamente con el rol que le compete dentro de la normatividad y roles, en función de las necesidades actuales del servicio y de las que en el futuro se lleguen a requerir para llevar a cabo con eficiencia las actividades que contemplen los planes de desarrollo socio-económico.
2. Un diseño de perfiles de carrera para los servidores de la Municipalidad. Según estos objetivos se podrá determinar que cargos deben existir y, en consecuencia, se procederá a su gradual racionalización en el campo de funciones y estructura.
3. En base al Cuadro de Asignación de Personal Provisional se podrá determinar que personas deben ocupar cargos y que acciones de personal hay que desarrollar en el campo de promociones, reubicación y capacitación.

CLASIFICADOR DE CARGOS – MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES: ANÁLISIS APROXIMADO

CLASIFICADOR DE CARGOS

Todos los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Paita, realizan el trabajo, como hecho social a través de su puesto de trabajo. En él desarrollan sus capacidades, aplican su calificación, despliegan sus habilidades. Así el esfuerzo humano atiende a los servicios de la colectividad o a la Institución, a través de complejos procesos tecnológicos.

Estos puestos o cargos son objeto de un análisis metodológico. En el cual cada servidor cumple un rol, que puede detallarse en actividades o tareas; los atributos o cualidades que debe poseer el trabajador aspirante a ocuparlo pueden expresarse como requisitos. Con el propósito de uniformar los nombres, las actividades y los requisitos de cargos similares se emplea el método de clasificación de cargos.





En los cargos concebidos como células estructurales han sufrido algunos cambios por el efecto de la modernidad administrativa pública, lo cual debe ser considerado para unificar y actualizar las especificaciones a la estructura municipal.

Se utilizan los cargos clasificados para implementar la estructura y organización municipal, estableciéndose las necesidades de los puestos de trabajo, orientando a la selección de personal idóneo, planificar la capacitación, estableciendo mecanismos de reconversión ocupacional, proponiendo medidas de rotación de trabajo, facilitando el desempeño laboral, como referencia para reconocer la experiencia laboral, definir condiciones diferenciales, del desempeño del puestos, facilitando el equipamiento de estos. Los puestos de trabajo constituyen el eje fundamental para aplicar los procesos de la administración de personal.

Este sistema de racionalización comprende el análisis de puestos y tiene la misión de acercarse adecuadamente a la realidad administrativa congregando al personal profesional y técnico de la Municipalidad Provincial de Paita.

La Subgerencia de Desarrollo Institucional encuentra necesario formular un replanteamiento, que utilizando al máximo las acciones desarrolladas en la formulación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Estructura Orgánica Municipal aprobadas, nos permitimos introducir una nueva óptica que facilite el estudio de cargos estructurales de la organización materia propia del sistema de racionalización, y en forma compartida, de tal manera que permita realizar a posteriori la calificación de las personas que los desempeñan, asunto de competencia del Subgerencia de Recursos Humanos.

Con esta visión se piensa que, por una parte se lleva a cabo la Clasificación de Cargos en forma más científica y de manera más objetiva y, por otra, se entenderá la reconversión de cargos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales de corto, mediano y largo plazo como soluciones adecuadas a la necesidad existente en la Municipalidad, sin que ello implique necesariamente un crecimiento explosivo o exponencial en la contratación de servidores públicos; sino encuadrada dentro de un ámbito mayor que permitirá tomar una serie de decisiones de positiva significación para la actual administración.

Dentro de este planteamiento la Clasificación de Cargos no conlleva automáticamente la determinación de los niveles de remuneración de los mismos, pero sí constituye la base fundamental para poder establecer y aplicar una política de remuneraciones.

Los procesos de Clasificación de Cargos y Calificación de Personal permitirán determinar si el personal está adecuadamente ubicado o si procede su ratificación, reubicación, promoción o capacitación.

Mediante Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria señala que mediante Directiva de SERVIR se establecerá la progresividad de la implementación de la aprobación de Cuadros de Puestos de las Entidades, y de otro lado, la Única Disposición Complementaria Derogatoria, literal e) y f) en los cuales se deroga el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP así, como el Decreto Supremo N° 105-2013-PCM, respectivamente.





La clasificación de cargos como lo precisa la norma referida debe contar con los requisitos de los cargos y debe realizarse de conformidad con la normatividad vigente, determinándose la existencia de normas aisladas pero que debe articularse.

La primera disposición complementaria transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que durante su implementación – en 6 años desde su entrada en vigencia- , cuando una norma sustantiva ordene la asignación de nuevas funciones o la reasignación de funciones existentes, las entidades involucradas están autorizadas a tramitar la adecuación parcial de su CAP vigente mediante un CAP Provisional en un plazo máximo de tres (03) meses contados a partir de la entrada en vigencia de dicha norma.

Con la finalidad de viabilizar la transitoriedad del pase de las entidades al nuevo Régimen del Servicio Civil, se ha establecido la formulación del Cuadro de Asignación de Personal Provisional, el cual es un documento de gestión institucional cuya finalidad es habilitar temporalmente el funcionamiento de las entidades. Contiene los cargos clasificados de la Entidad en base a la estructura orgánica vigente prevista en su ROF.

El marco normativo del presente Clasificador lo ubicamos básicamente en la Ley Marco del Empleo Público que hace una clasificación del empleo público y que marca la diferencia con la clasificación tradicional contenida en el Clasificador de Cargos de la Administración Pública.

El Clasificador de Cargos que presentamos, es por demás importante, ya que a través de ella se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que debe existir en el CAP Provisional de la Municipalidad, precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso. No pretendemos que el presente clasificador sea un documento final sino que paulatinamente y en cuanto corresponda se vaya realizando las modificaciones necesarias.

El Clasificador de Cargos que presentamos, es una herramienta de suma importancia, ya que a través de ella se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que debe existir en la Municipalidad Provincial de Paita; precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso.

CONCLUSIONES:

1. Se recomienda la aprobación del Clasificador de Cargos, por conducto regular, mediante Resolución de Alcaldía.
2. El Clasificador es una herramienta importante ya que a través de ella se hace un ordenamiento secuencial de los cargos que debe existir en la Municipalidad Provincial de Paita; precisando su naturaleza, actividades típicas y los requisitos mínimos indispensables para su acceso.
3. Elaborar el CAP Provisional siguiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, requiere que los puestos, plazas entre otros, se encuentre contenidos en documentos propios de la Municipalidad (Clasificador de Cargos).





4. La elaboración de estos documentos, lo cuales son de naturaleza dinámica en función a los objetivos institucionales y al encontrarse limitada de información primaria, debe concluir su elaboración considerando un margen de error de aproximación y/o ajuste no mayor a un 20%, sin que ello signifique perjuicio económico alguno a la Municipalidad.

Asimismo, se anexa al presente el Proyecto de clasificado de cargos de la MPP, para su aprobación.

Es todo cuanto informo para los fines consiguientes.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA
Econ. David F. Córdova Vergara
SUBGERENTE DE DESARROLLO INSTITUCIONAL