

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Trabajo de Investigación

**Optimización de la defensa judicial en materia laboral
que ejerce la procuraduría pública municipal de la
Municipalidad Provincial de Huancayo - Junín**

Marcia Consuelo Luna Alvarez
Fiorella de los Milagros Marroquin Gutierrez
Yoselin Yupanqui Ninamango

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Huancayo, 2022

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Mg. José Alberto Castro Quiroz

Dedicatoria

A nuestros padres e hijos que han sido fuente de inspiración, impulsándonos a seguir adelante para ser mejores padres y profesionales.

Agradecimiento

A Dios y a nuestro asesor Mg. José Alberto Castro Quiroz, por su dedicación, orientación, esfuerzo y apoyo en el trabajo de investigación.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	xi
Introducción	xvi
Capítulo I	20
Generalidades	20
1.1. Línea de Investigación	20
1.2. Tema de Investigación	20
1.3. Identificación de Realidad - Problema	20
1.3.1. Problemática Mundial.	20
1.3.2. Problemática Latinoamericana	23
1.3.3. Problemática Nacional	27
1.4. Justificación	32
1.4.1. Justificación Práctica.....	33
1.4.2. Justificación de Conveniencia y Pertinencia Social	33
1.4.3. Justificación Económica	34
1.5. Aspectos Metodológicos	35
Capítulo II	36
Marco Teórico	36
2.1. Investigaciones Previas Relacionadas	36
2.1.1. Internacional	36
2.1.2. Nacional	39
2.2. Modelos Conceptuales de la Condición de Interés - Problema	69
2.2.1. Modelo Conceptual de la Procuraduría Pública Municipal	69
2.2.2. Modelo Conceptual de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	73
Capítulo III	77
Diagnóstico.....	77
3.1. Organización de la Institución a Implementar la Propuesta	77
3.1.1. Institución: Municipalidad Provincial de Huancayo	77
3.2. Estructura Organizacional.....	83
3.2.1. Procuraduría Pública Municipal	83

3.2.2. La Unidad de Recursos Humanos	84
3.3. Planteamiento del Problema o Condición de Interés.	85
3.3.1. La Gestión de Contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	86
3.3.2. La Remisión de Información Solicitada por la Procuraduría	95
3.3.3. Limitado Personal y Desconocimiento en Materia Laboral para el Cumplimiento de Funciones	103
3.3.4. Constante Designación de Procuradores Públicos Municipales en la Municipalidad Provincial de Huancayo	107
3.3.5. Análisis Presupuestal de la Condición del Interés	109
3.4. Árbol de Problemas y Factores Causales	120
3.5. Sustento de Evidencias de los Factores Causales	121
3.5.1. Desarrollo de los Factores Causales	121
Capítulo IV.....	126
Formulación	126
4.1. Planteamiento de Resultados.....	126
4.1.1. Árbol de Medios	126
4.2. Análisis de Alternativas de Intervención para Lograr la Solución	127
4.3. Sustento de Evidencias de Alternativas de Intervención	131
1. Arraiza (2020) en la tesis “ <i>Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado</i> ”	133
2. Sosa (2019) en la tesis “ <i>Sistema de información web para optimizar la gestión de archivos en la Procuraduría de Ayacucho, 2018</i> ”	133
3. Infante (2019) en la tesis “ <i>Aplicación del gobierno electrónico para optimizar la gestión de la Procuraduría Pública del Reniec</i> ”	133
1. Arraiza (2020) en la tesis “ <i>Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado</i> ”	133
Disposiciones para la contratación de Procurador Público.	136
Disposiciones para la contratación de Procurador Público.	136
Capítulo V.....	137
Propuesta de Implementación	137
5.1. Objetivo General	137
5.2. Objetivos Específicos	137
5.3. Productos Propuestos por cada Objetivo Específico	137

5.3.1. Producto 1: Plan de Optimización de la Gestión de Contratación Bajo la Propuesta de Directivas.	137
5.3.2. Producto 2: Sistema de Data Contractual.	138
5.3.3. Producto 3: Plan de Desarrollo de Capacidades y Gestión de Dotación de Servidores Públicos.	139
5.3.4. Producto 4: Propuesta de Designación Eficiente de Procurador Público Municipal.	142
5.4. Estimación de Costo de cada Producto Propuesto	143
5.4.1. Producto 1.	143
5.4.2. Producto 2.	143
5.4.3. Producto 3.	144
5.4.4. Producto 4.	146
Capítulo VI	148
Análisis de Viabilidad	148
6.1. Viabilidad Política	148
6.2. Viabilidad Técnica	151
6.3. Viabilidad Social	153
6.4. Viabilidad Presupuestal	156
6.5. Valor Público de la Propuesta	157
Capítulo VII	159
Seguimiento	159
Conclusiones	165
Recomendaciones	167
Referencias Bibliográficas	169

Índice de Tablas

Tabla 1: Funciones de la Procuraduría Pública Municipal	79
Tabla 2: Relación del cuadro orgánico de cargos	79
Tabla 3: Funciones de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.....	81
Tabla 4: Relación del cuadro orgánico de cargos	82
Tabla 5: Demandas que se encuentran en trámite y en ejecución.....	93
Tabla 6: Modalidad de demandas laborales	94
Tabla 7: Comparación entre información solicitada e información brindada ...	99
Tabla 8: Comparación de información que favorecieron a la entidad.....	101
Tabla 9: Cantidad de expedientes asignados al personal.....	103
Tabla 10: Cantidad de personal.....	106
Tabla 11: Designación de procuradores desde el año 2016 al 2021.....	109
Tabla 12: Ejecución de ingresos y gastos por rubro	111
Tabla 13: Saldo presupuestal de los rubros 8 y 9	113
Tabla 14: Ejecución de gasto de la genérica 2.1.	114
Tabla 15: Cronograma de pago de sentencias	116
Tabla 16: Flujo de ingresos y de gastos del 2018 al 2021	118
Tabla 17: Causa directa 1.....	121
Tabla 18: Causa directa 2.....	122
Tabla 19: Causa directa 3.....	123
Tabla 20: Causa directa 4.....	125
Tabla 21: Medio directo 1. Adecuada gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo	127
Tabla 22: Medio indirecto 1.1. Apertura de plazas en su adecuada contratación	127
Tabla 23: Medio indirecto 1.2. Cumplimiento de la norma en materia laboral de los regímenes contractuales.....	128
Tabla 24: Medio directo 2. Remisión de información en los plazos establecidos a la Procuraduría Pública Municipal, por la creación de un registro escalafonario	128
Tabla 25: Medio indirecto 2.1. Óptima digitalización del registro escalafonario de los servidores y exservidores públicos.....	129

Tabla 26: Medio directo 3. Óptimo conocimiento de la materia laboral y adecuada dotación de personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la Subgerencia de Gestión Recursos Humanos	129
Tabla 27: Medio indirecto 3.1. Fortalecimiento de las capacidades hacia la mejora de la formación de los servidores públicos	129
Tabla 28: Medio indirecto 3.2. Adecuado rol de asignación de funciones por parte de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.....	130
Tabla 29: Medio directo 4. Designación permanente de procuradores para la Procuraduría Municipal.....	130
Tabla 30: Medio indirecto 4.1. Continuidad de las actuaciones de los procesos laborales.....	131
Tabla 31: Medio directo 4.2. Expedientes completos referente a la materia laboral	131
Tabla 32: Análisis de alternativas de intervención 1.1.	131
Tabla 33: Análisis de alternativas de intervención 1.2.	132
Tabla 34: Análisis de alternativas de intervención 2.1.	132
Tabla 35: Análisis de alternativas de intervención 2.2.	133
Tabla 36: Análisis de alternativas de intervención 3.1.	133
Tabla 37: Análisis de alternativas de intervención 3.2.	134
Tabla 38: Análisis de alternativas de intervención 4.1.	135
Tabla 39: Análisis de alternativas de intervención 4.2.	136
Tabla 40: Estimación de costo del producto 1.....	143
Tabla 41: Estimación de costo del producto 2	144
Tabla 42: Estimación de costo del producto 2 (continuación)	144
Tabla 43: Estimación de costo del producto 3.1.	145
Tabla 44: Estimación de costo del producto 3.1. (continuación)	145
Tabla 45: Estimación de costo del producto 3.2.	146
Tabla 46: Estimación de costo del producto 3.2. (continuación)	146
Tabla 47: Estimación de costo del producto 4	146
Tabla 48: Estimación de costo del producto 4 (continuación)	147
Tabla 49: Relación de stakeholders.....	149
Tabla 50: Incidencias según stakeholders	150
Tabla 51: Actores de la Municipalidad Provincial de Huancayo	151
Tabla 52: Análisis desde el punto de vista de normatividad	152

Tabla 53: Matriz de actores sociales	154
Tabla 54: Indicador A al producto 1	160
Tabla 55: Indicador A al producto 2	161
Tabla 56: Indicador A producto 3a.....	162
Tabla 57: Indicador A producto 3b.....	163
Tabla 58: Indicador B producto 4.....	164
Tabla 59. Matriz de consistencia	175

Índice de Figuras

Figura 1: Reestructura del sistema administrativo de defensa jurídica	73
Figura 2: Subsistemas de la gestión de recursos humanos.....	76
Figura 3: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Huancayo	83
Figura 4: Organigrama de la Procuraduría Pública Municipal.....	84
Figura 5: Organigrama de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	85
Figura 6: Cantidad de demandas presentadas en la Municipalidad Provincial de Huancayo	92
Figura 7: Plazo para la contestación de la demanda.....	95
Figura 8: Flujograma de la presentación de documentos	96
Figura 9: Carga laboral de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	97
Figura 10: Cantidad de demandas presentadas en la Municipalidad Provincial de Huancayo	98
Figura 11: Ejecución de gasto	114
Figura 12: Ejecución de gasto de la genérica 2.5.....	116
Figura 13: Árbol de problemas y factores causales	120
Figura 14: Árbol de medios	126
Figura 15: Organigrama de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	231
Figura 16: Organigrama de la Procuraduría Pública Municipal.....	243

Resumen

La presente investigación denominada “*Optimización de la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo – Junín*”, tuvo por objetivo optimizar la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

La defensa jurídica en materia laboral que viene ejerciendo la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, se ha visto afectada por diversos factores, entre los cuales se tiene la inadecuada gestión de la contratación en sus distintas modalidades, tales como el Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057, Locación de Servicios, la demora en remitir información solicitada por la Procuraduría Pública Municipal, el limitado personal y desconocimiento en materia laboral para el cumplimiento de funciones y la constante designación de Procurador por ser un cargo de confianza en la gestión municipal.

Con la finalidad de proporcionar alternativas de solución, se implementará un Plan de optimización de la gestión de contratación, bajo la propuesta de directivas, un sistema de data contractual que facilite y agilice la información, con énfasis en los reportes escalafonarios que se requiere para la contestación de las demandas laborales, un Plan de Capacitación Permanente que permita afianzar conocimientos en la entidad; un Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos, que estará acompañado de una propuesta de perfil y meritocracia, que permita el adecuado desarrollo de la Procuraduría Pública, finalmente se proporciona una propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal basado en un perfil de experiencia y especialización.

La presente investigación aplicada, se enfoca en una metodología basada en la identificación de cadenas de valor que contienen las relaciones entre las principales causas y los efectos de la problemática que se desea cambiar y, en base a ello, hacer una propuesta de intervención sustentada en evidencias priorizando la gestión por resultados.

Palabras claves: contratación, defensa judicial, gestión pública, procuraduría pública, recursos humanos

Abstract

The present investigation called "Optimization of the judicial defense in labor matters exercised by the Municipal Public Prosecutor's Office of the Provincial Municipality of Huancayo - Junín", aimed to optimize the judicial defense in labor matters exercised by the Municipal Public Prosecutor's Office of the Provincial Municipality of Huancayo.

The legal defense in labor matters that the Municipal Public Prosecutor's Office of the Provincial Municipality of Huancayo has been exercising, has been affected by various factors, among which is the inadequate management of contracting in its different modalities, such as Legislative Decree 728 , Legislative Decree 276, Legislative Decree 1057, Location of Services, the delay in sending information requested by the Municipal Public Prosecutor's Office, the limited personnel and lack of knowledge in labor matters for the fulfillment of functions and the constant appointment of Attorney for being a position of trust in municipal management.

In order to provide alternative solutions, a contracting management optimization plan will be implemented, under the proposal of directives, a contractual data system that facilitates and streamlines the information, with emphasis on the ladder reports required for the answering of labor demands, a Permanent Training Plan that allows to consolidate knowledge in the entity; A Management Plan for the Endowment of Public Servants, which will be accompanied by a proposal for a profile and meritocracy, which allows the adequate development of the Public Prosecutor's Office, finally a proposal for the efficient designation of a Municipal Public Prosecutor is provided based on a profile of experience and specialization.

This applied research focuses on a methodology based on the identification of value chains that contain the relationships between the main causes and effects of the problem to be changed and based on this, make an intervention proposal based on evidence prioritizing management by results.

Keywords: contracting, human resources, legal defense, public management, public prosecutor's office

Introducción

La defensa jurídica del Estado es el conjunto de principios y normas mediante el cual los Procuradores Públicos, ejercen defensa jurídica conforme lo prescrito en el numeral 9 del artículo 46 de la Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, enfocado en defender los derechos e intereses del Estado en salvaguarda de sus intereses.

La presente investigación abordó las principales causas que se manifiestan en la defensa judicial del Estado en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Para ello, se analizó el siguiente problema: la inadecuada defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo. El objetivo general planteado en la investigación fue optimizar la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal, utilizando bases teóricas, datos estadísticos, análisis descriptivos, con el propósito de mejorar y potenciar la defensa judicial del Estado en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal.

La Municipalidad Provincial de Huancayo, con la finalidad de cumplir con las metas establecidas en cada gerencia, subgerencia, dirección y demás dependencias de la entidad, contrata mensualmente personal para la realización de actividades propias y prioritarias, tales como policías municipales, personal de serenazgo, personal para la ejecución de obras (peones, residentes, supervisores, entre otros), quienes son contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N.º 1057, contratos modales por obra determinada y órdenes de servicio - locación de servicios.

Originándose ante esta variedad una inadecuada gestión de la contratación de personal, conllevando a contratar personal obrero bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – Recas; contratar personal obrero bajo

contratos modales para una obra determinada, y finalmente terminaban laborando para diferentes obras o laborando sin contrato alguno, o el caso de la contratación de locadores para que realicen labores permanentes, subordinadas y con un horario establecido. Dichos obstáculos han sido limitantes en la defensa jurídica que ejerce la Procuraduría Pública Municipal, debido a que, los trabajadores o extrabajadores al momento de demandar la reposición o desnaturalización de contratos a la Municipalidad Provincial de Huancayo, contaban con medios probatorios suficientes para acreditar la vulneración de sus derechos laborales, dejando a la defensa técnica de la Procuraduría Pública Municipal sin opción de defender el proceso judicial.

La inadecuada gestión de la contratación, tuvo como consecuencias que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, demore en remitir información solicitada por la Procuraduría Pública Municipal, por tener limitado personal con desconocimiento en la materia laboral para el cumplimiento de funciones, sumado a ello la constante designación de procuradores públicos en la Municipalidad Provincial de Huancayo, ha hecho que se pierda la continuidad de la defensa en los expedientes en la materia laboral, debilitando una adecuada defensa.

Esta investigación es de gran interés profesional, porque a nivel nacional todas las municipalidades cuentan con una Procuraduría Pública que se encarga de la defensa del Estado, y se podría presumir que se encuentran en similares condiciones con respecto a la contratación de personal.

Se han planteado como objetivos específicos: mejorar la gestión de la contratación de la Municipalidad Provincial de Huancayo, reducir la demora de la información a la Procuraduría Pública Municipal, acrecentar el nivel de conocimiento de la materia laboral e incrementar personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, proponer la contratación a largo plazo de los procuradores para la Procuraduría Pública Municipal.

En ese sentido, el trabajo de investigación aplicada se desarrolló en siete capítulos. En el capítulo I de generalidades, se describe la investigación donde se aborda el tema que es la defensa judicial del Estado en materia laboral que ejerce el Estado, de la misma manera se identifica la problemática que existe a nivel mundial, nacional y local. Por otro lado, se plantea la justificación. En el capítulo II, marco teórico, se encuentran las investigaciones previas relacionadas al tema, a nivel internacional y nacional. En el capítulo III se encuentra el diagnóstico donde se observa la organización de la institución para implementar la propuesta, específicamente, con fines de mejorar el desarrollo de la entidad, que ejerce los roles y competencias exclusivas y compartidas que le asigna la Constitución Política del Perú, la Ley N.º 27972, Orgánica de Municipalidades, también se encuentra el planteamiento del problema, donde se observa que en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo la carga laboral ha venido incrementándose referente a demandas interpuestas por exservidores, quienes pretenden reponerse en dicha institución.

En el capítulo IV se encuentra la formulación, donde se ubica el planteamiento de resultados mediante el árbol de medios, analizando las alternativas de intervención para lograr la solución y el sustento de evidencias de alternativas de intervención. También se encuentra el árbol de problemas, los factores causales y el sustento de evidencias de los factores causales. En el capítulo V se encuentra la propuesta de implementación, donde se encuentra el objetivo general, los objetivos específicos, los productos propuestos por cada objetivo específico, la estimación de costo de cada producto propuesto, viabilidad presupuestal y el valor público de la propuesta.

En el capítulo VI se encuentra el análisis de viabilidad, en la viabilidad política se aprecia que el escenario es favorable para cada uno de los productos. Los actores políticos de alta incidencia favorecerían su inmediata aplicación. Por otra parte, los de mediana y baja incidencia estarán facilitando también su desarrollo. En la viabilidad técnica se aprecia que con relación a los productos el escenario es favorable para cada uno de ellos, no hay norma legal que impida su realización, por el contrario, lo promueve. En cuanto al desarrollo de los productos planteados, existe una participación de la Subgerencia de Gestión de

Recursos Humanos e Informática y, definitivamente, el área de Presupuesto, no existiendo participación intersectorial para su respectiva aplicación, por ende, no hay normativa alguna que prohíba su ejecución. La viabilidad social es favorable para cada uno de ellos. En la viabilidad presupuestal se aprecia que, con relación a los productos, el escenario es favorable para cada uno de ellos. Los presupuestos se pueden gestionar a través de una asignación presupuestal. Los mismos que se encuentran detallados en los cuadros de necesidades que ya existen y están considerados o se puede asignar.

Finalmente, en el capítulo VII, que es de seguimiento, se consignaron indicadores que permitieron medir el avance en la implementación de la propuesta de intervención, así como detectar algunas falencias.

Las autoras

Capítulo I

Generalidades

1.1. Línea de Investigación

La línea de investigación es de Gerencia Pública, enfocada en la modernización de la gestión pública con énfasis en la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional. Bajo los ejes de la articulación institucional y gobierno electrónico de los sistemas administrativos, defensa judicial del Estado y de recursos humanos.

1.2. Tema de Investigación

La presente investigación aborda el tema de defensa judicial del Estado en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal.

1.3. Identificación de Realidad - Problema

1.3.1. Problemática Mundial.

A. La defensa judicial del Estado en España, se denomina Abogacía General del Estado con nivel orgánico de subsecretaría, es el centro superior directivo del servicio jurídico del Estado.

Cumplen con las siguientes funciones: el asesoramiento jurídico a la Administración General del Estado y sus dependencias autónomas, el asesoramiento, cuando a requerimiento del Gobierno u otra dependencia. El informe en debidamente motivado de acuerdo a los marcos legales establecidos, el informe de los expedientes que se incoen referente a la vulneración de normativa en protección de la administración pública, a efectos de la interposición, de recurso contencioso-administrativo; la representación y defensa en juicio, ante cualquier jurisdicción y órdenes jurisdiccionales, debiendo dar cumplimiento al asesoramiento ante los distintos organismos jurisdiccionales, cada uno de los acontecimientos que desarrolla la defensa judicial deberán estar basados en criterios de uniformidad en concordancia con las abogacías del Estado.

La promoción de trabajos de investigación y la organización de actividades que tengan en el desarrollo de su contenido, nuevos conocimientos y difusión de materias y cuestiones jurídicas, la defensa y representación del Reino Unido frente a los distintos órganos jurisdiccionales.

La Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado está organizada de la siguiente manera: subdirecciones generales, quienes desarrollan actividades normadas en el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, subdirecciones generales enfocados en los servicios contenciosos, Subdirección General de Asuntos de la Unión Europea e Internacionales, Subdirección General de Coordinación, Auditoría y Gestión del Conocimiento, Subdirección General Constitucional y Derechos Humanos, Secretaría General. Todas ellas unidades dependientes de la sub dirección general de Abogacía del estado, cada una de ellas debidamente organizados en departamentos ministeriales.

B. La defensa judicial del Estado en el Reino Unido se denomina Oficina del Procurador General de la República, tiene como departamento ministerial y apoya al Procurador General, la Oficina del Procurador General (AGO) donde se brinda asesoría legal y apoyo al Procurador General. La AGO ayuda a los agentes legales a efectuar diferentes funciones que es de interés público, como examinar las sentencias que pueden ser demasiado bajas, proporcionar asesoramiento legal al gobierno, supervisar los principales departamentos de acusación independientes, supervisar la Inspección de CPS de Su Majestad, que inspecciona cómo se procesan los casos, supervisar el Departamento Legal del Gobierno, que proporciona servicios legales al gobierno, responder preguntas sobre su trabajo en el Parlamento, realizar otras funciones de interés público, como examinar sentencias que pueden ser demasiado bajas; estas

funciones son independientes del Gobierno. Los departamentos supervisados por los oficiales de la ley son: Servicio de Fiscalía de la Corona (CPS), Oficina de Fraudes Graves (SFO), Departamento Legal del Gobierno (GLD), Inspección del Servicio de Fiscalía de la Corona de Su Majestad (HMCPSI), Servicio Legal Gubernamental (GLS). También trabajan con el Ministerio de Justicia y el Ministerio del Interior para desarrollar una política de justicia penal y promover la eficiencia y la eficacia.

C. La defensa judicial del Estado en Estados Unidos se denomina Oficina del Procurador General. El Departamento de Justicia de los Estados Unidos es un departamento ejecutivo federal del gobierno, responsable de la aplicación de las leyes y la administración de justicia, equivalente a los ministerios del interior o de justicia de otros países. El Departamento de Justicia administra varias agencias federales, quienes están encargadas de velar por hacer prevalecer el cumplimiento de la ley, como la Oficina Federal de Investigación (FBI), el Cuerpo de Alguaciles (USMS), la Oficina de Alcohol, Tabaco, Armas de Fuego y Explosivos (ATF) y la Administración para el Control de Drogas (DEA). Dicho departamento es responsable de investigar los casos que existen de fraude financiero, representando al gobierno de los Estados Unidos en asuntos legales y de la administración del sistema federal penitenciario. El departamento también se encarga de evaluar la conducta de las fuerzas del orden y los cuerpos de policía local. El departamento está dirigido por el Fiscal General de los Estados Unidos, designado por el Presidente y confirmado por el Senado y es, así mismo, miembro del Gabinete.

D. La defensa judicial del Estado en Francia se denomina El Consejo de Estado. Es una institución pública que tiene sede en el Palais-Royal de París, es el órgano consultivo del Gobierno, y funciona además como última instancia de la jurisdicción administrativa.

Como órgano consultivo, debe ser consultado por el Gobierno antes de cualquier toma de decisiones, primordialmente las referidas a la creación de nuevos proyectos de Ley. En su función jurisdiccional, es la última instancia judicial en determinados ámbitos. Su vicepresidente, quien es la primera autoridad del Consejo es el primer funcionario del Estado: presenta al presidente de la República sus respetos en nombre del conjunto de cuerpos constituidos, de la función pública, de la magistratura, de las empresas públicas, etc. Tiene su sede en el Palacio Real (Palais-Royal) de París, y tiene vínculo con el Instituto Francés de Ciencias Administrativas (IFSA), creado en 1947 por René Cassin y tradicionalmente administrado por el vicepresidente del Consejo de Estado francés.

1.3.2. Problemática Latinoamericana

A. La defensa judicial del Estado en Chile está a cargo de la División de Defensa Estatal, de ella dependen jerárquicamente 17 procuradurías fiscales del país, el control y tramitaciones judiciales, que se encargan de la defensa y representación judicial de los intereses patrimoniales y no patrimoniales del Estado de Chile a nivel regional. Realizan un trabajo coordinado entre las Procuradurías Fiscales y los comités del Consejo. La mayor parte de los casos que tienen cuantías menores son resueltos por las Procuradurías Fiscales, y aquellos que cumplen con ciertos criterios internos, son llevados a cabo por los comités, quienes se encargan de establecer estrategias judiciales que serán aplicadas en las regiones.

La Procuraduría de Corte Suprema y Tribunales Superiores, está bajo la subordinación de la Procuraduría Fiscal de Santiago, estas ejercen el control y tramitación de los asuntos que son de conocimiento de la Corte Suprema y demás tribunales superiores de Santiago, en las que les corresponda intervenir.

El Departamento de Control y Tramitaciones Judiciales es la unidad de coordinación y apoyo al funcionamiento de las diversas procuradurías fiscales de Chile. Para que el Consejo y los comités especializados estén informados sobre el estado de tramitación, los abogados del departamento absuelven las consultas realizadas por las Procuradurías Fiscales, las presentan a estas instancias y dan a conocer a los consultantes las decisiones adoptadas.

Por ello, la labor es organizar el funcionamiento de los comités, elaborar las tablas con las causas que se tratarán en sus reuniones, redactar los acuerdos y las actas de las sesiones. Asimismo, fiscaliza el cumplimiento de las instrucciones vigentes respecto de las causas de atención selectiva y controla el cumplimiento de las tareas emanadas de los comités.

Su función también es coordinar la presentación de acuerdos de transacción judicial o de facilidades de pago, que son notificadas, en primer lugar, al comité respectivo y, posteriormente, al Consejo; quien, en conformidad a la Ley Orgánica del Servicio, es el delegado de cursar la aprobación o rechazo a estas solicitudes.

B. En Colombia, la defensa judicial del Estado está a cargo de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado que se encuentra adscrita al Ministerio de Justicia y del Derecho. Esta agencia tiene como objetivo el diseño de estrategias, planes y acciones encaminados a dar cumplimiento a las políticas de defensa jurídica de la Nación y del Estado establecidas por el Gobierno Nacional; la formulación, evaluación y difusión de las políticas en materia de prevención de las conductas antijurídicas por parte de servidores y entidades públicas, del daño antijurídico y la extensión de sus efectos, y la dirección, coordinación y ejecución de las acciones que aseguren su adecuada

implementación, para la defensa de los intereses litigiosos de la Nación.

De la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, depende el Consejo Directivo, Dirección General, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Defensa Jurídica Internacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Dirección de Gestión e información, Secretaría General y órganos de asesoría y coordinación.

C. En Costa Rica, la defensa judicial de Estado está bajo el mando de la Procuraduría General de la República de Costa Rica, es el órgano superior consultivo técnico-jurídico de la administración pública; representante judicial del Estado; asesora a la Sala Constitucional; Notario del Estado; y facilitador de información jurídica a la sociedad. Tutela la defensa en materia ambiental y de la ética pública mediante el trámite de denuncias. Asesora a la administración pública mediante la atención de consultas, asumiendo los juicios donde el Estado es demandado y demandante, elaboran informes a la Sala Constitucional en las acciones de inconstitucionalidad, realizan las escrituras y certificaciones de interés de la administración pública, brindan un sistema de información para el servicio de la ciudadanía, con los dictámenes, pronunciamientos y la normativa vigente.

La Procuraduría General de la República tiene como líder al Procurador General, después un Procurador General Adjunto y de ellos depende la Procuraduría del Ética Pública, Derecho de la Función Pública, Derecho Público y Ministerio Público Civil, Derecho Agrario y Ambiental, Derecho Penal y Desarrollo Institucional.

D. En Argentina, la Procuración del Tesoro a través de la Dirección Nacional de Asuntos Judiciales, asume la defensa y

representación del Estado en los juicios que le encomienda el Poder Ejecutivo Nacional en asuntos de relevancia económica e institucional. Mayormente, trata de juicios relacionados con la materia contencioso-administrativa o civil y comercial federal. Desde la Dirección, se asiste al Procurador del Tesoro de la Nación en lo referente a planeamiento, organización, dirección y supervisión de la defensa del Estado nacional en juicio.

Por tal, la Dirección proyecta la estrategia de defensa del interés del Estado, a través de la elaboración de escritos en las causas que tramitan en todo el país, donde la Procuraduría ejerce la representación o patrocinio del Estado nacional, ya sea como actor, demandado o tercero interesado.

En los juicios de gran impacto económico e institucional en los que el Estado sea parte, el Procurador del Tesoro evalúa la posibilidad de asumir su representación, o también puede impartir instrucciones quedando excluidos.

En tal sentido, la Dirección Nacional coadyuva a ejercer el control preventivo sobre la litigiosidad estatal, por la emisión de instrucciones a los servicios jurídicos integrantes del Cuerpo de Abogados del Estado, para la contestación de demandas entabladas contra el Estado.

La Dirección Nacional de Asuntos Judiciales también propone intervenir en los proyectos de normas generales que resulten necesarias para una adecuada defensa del Estado nacional.

También, clasifica adecuadamente los oficios, cédulas y formularios, cartas y documentos recibidos, brindando respuesta a las solicitudes de información cursadas por los juzgados, fiscalías y servicios jurídicos de la administración pública.

E. En México, se realizó la tesis “*Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México*” (López J., 2015). Donde, la investigación se centra en analizar los diferentes prototipos, tanto en lo público como en lo gubernamental, así como en las diferentes disposiciones a nivel del Estado y cómo dieron forma a ese tipo de administración pública, es así, que se denota el cambio que ha tenido lugar en un grupo de administraciones públicas subnacionales de México. Por una parte, se observa la configuración sometida por un esfuerzo de imitación de los ajustes derivados de la administración federal, hacia un escenario de mayor transformación organizativa y funcional, por otro lado, se ve la implantación de un método de evaluación del desempeño y del presupuesto fundado en resultados en las entidades federativas (López J., 2015).

Esta investigación contribuye al presente trabajo, en base a que las transformaciones de un sistema político mexicano, involucran cambios en las estructuras y formas en que las administraciones públicas desarrollan sus funciones, es así, que las innovaciones surgidas, han hecho que los esquemas tradicionales para el diseño y ejecución de políticas públicas, hayan sido abandonadas y así, tomando en su lugar nuevas configuraciones, de ahí que la modernización federal propuesta conlleva a corregir errores y vicios del pasado, siendo guiada por una legitimización. De igual manera, los actores públicos tienen un papel fundamental, ya que han agregado el papel que juegan los actores sociales, y a partir de la transparencia de la información pública sobre evaluación impulsada en la legislación, la sociedad civil organizativa ha tenido también una participación en la evaluación de las tareas del gobierno (López J., 2015).

1.3.3. Problemática Nacional

A. En la tesis “*La modalidad contractual del Procurador y su influencia en la autonomía de la Procuraduría Pública Municipal*”

en el gobierno local de la provincia de Ambo - Huánuco, periodo 2015, 2016 y 2017" (López R., 2019). La investigación analiza la modalidad contractual del Procurador Municipal, ya que existe la falta de autonomía en la Procuraduría Municipal de la Municipalidad provincial de Ambo. Se entiende que el Procurador Municipal está supeditado administrativamente por el titular del pliego, en este caso del alcalde municipal, por lo que este funcionario de forma indirecta se ve supeditado en sus funciones ya que es parte del estaf de funcionarios de la Gestión que comanda el gobierno de turno ya que este funcionario tendrá que supeditarse a las determinaciones del alcalde, en este caso podemos identificar de forma clara que toda actividad que realice el Procurador Publico Municipal estarán bajo el mando sin duda alguna de Alcaldía. Entonces, se nota que siempre existirá un conflicto de intereses concerniente a toda aquella función y/o obligación que tendría el Procurador Público Municipal del gobierno local, ya que administrativamente y económicamente dichos funcionarios dependen del funcionario o funcionarios que tienen que ver con dicha designación, porque el sueldo que recibe parte de los recursos de la entidad; por lo tanto, desde ahí se aprecia la pérdida de su autonomía funcional, porque no puede desarrollar sus funciones con total libertad, como por ejemplo, denunciando algún acto de corrupción que detecte de algún funcionario de la gestión, el alcalde, por conveniencia podría indicar al Procurador pueda hacer caso omiso a dichas actividades o de lo contrario ese funcionario designado por el Alcalde ya no sería indispensable, ya que es cargo de confianza y tiene dicha potestad, entonces se puede ver que el problema se acarrea desde la designación del procurador, ya que su designación es eventual, entonces los trabajadores que laboran en dicha dependencia siempre están en constantes cambios y no pueden seguir una línea para que puedan desarrollar eficientemente sus funciones(López R., 2019).

B. En la tesis *“La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral del personal de producción en la empresa Reyemsa, Lima, Perú, 2017”* (López Y., 2017), donde se describe cuál es la relación existente entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de dicha empresa. Reseñando que el principal problema, es que no se cumplen con los lineamientos para una adecuada área de Recursos Humanos, lo que conlleva a un mal reclutamiento del personal, selección y su contratación, además, trae muchas consecuencias el no contar con una guía de puestos y perfiles establecidos que identifique el personal idóneo que se requiera para cada área, como por ejemplo el no tener una persona con las capacidades y especialidades para el puesto y que el trabajo que se desarrolla día a día se dé con retrasos o, peor aún, no sean beneficiosos y fructíferos. Asimismo, se carece de acciones de capacitación para dicho personal, y esto genera un bajo nivel de desempeño laboral en el área (López Y., 2017).

C. En la tesis *“Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín - 2018”* (Camayo & Matamoros, 2018), donde se realizó la descripción de las disconformidades que se tiene en el desarrollo profesional de los servidores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín. Con respecto a la forma en que se tiene el legajo documentario que tiene la Gerencia de Infraestructura, y el área de Procuraduría Pública Regional implica un exceso de carga laboral, conllevando así a la poca productividad en las áreas ya mencionadas. Se hace notar que, con respecto al problema que se tiene, se deben tomar en consideración las capacitaciones, implementación de recursos humanos y otras formas que conduzcan a una mejora en la productividad y la mejora en el desarrollo de la productividad laboral, siendo así eficiente y eficaz en dichas áreas del Gobierno

Regional de Junín. No implementar dichas consideraciones y tener así una buena productividad, tiene como consecuencia de diversos aspectos internos y externos, por ejemplo, conlleva a una deficiente administración pública, exceso de carga, retrasos laborales, perjuicio para la entidad, etc. Los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura, deben realizar autoevaluaciones de su actividad profesional, de esta manera se podrán identificar posibles errores que se puedan estar cometiendo y así poder tomar las decisiones necesarias para mejorar la productividad, por otro lado, se deben realizar innovaciones de planificación estratégica, planificar y ejecutar planes de mejoramiento en la productividad profesional (Camayo & Matamoros, 2018).

D. En la tesis “*Propuesta de implementación de un modelo de gestión por procesos y calidad en la empresa O & C Metals S. A. C.*” (Coaguila, 2017), en la que se diagnosticó sobre la poca eficiencia en gestión de los procesos, la escasa normalización de procedimientos de trabajo y del control de indicadores, generando una mala calidad del producto y retrasos en el tiempo de producción, perjudicando a la empresa. Se indica que, lo óptimo sería que los procesos administrativos y operativos perfeccionen la calidad y gestión en todos los niveles jerárquicos de la empresa, debido a que, al estar en competencias con otras de similar característica, lo esencial es la satisfacción de los clientes a través del cumplimiento de estándares de calidad, compromiso de entrega, y respetando los tratos pactados (Coaguila, 2017).

E. En la tesis “*Gestión de recursos humanos en una agencia naviera peruana, Callao 2017*” (Valenzuela, 2017), se describe que el objetivo principal es desarrollar una propuesta de mejora en la gestión de recursos humanos para la adecuada selección de oficiales de la Marina Mercante, con la finalidad de que los oficiales se sientan identificados con el trabajo asignado, además

de tener un pleno conocimiento de la labor a desarrollar. Indica que, en los últimos años, se ha manifestado un carente profesionalismo por parte de los oficiales, demostrando desconocimiento en el manejo de los buques y naves, lo que conlleva a pérdidas humanas y económicas (Valenzuela, 2017).

F. En la tesis “*¿Cuáles son los efectos jurídicos que puede acarrear la falta de autonomía en la Procuraduría Municipal de la Municipalidad Distrital de Independencia de la provincia y departamento de Lima, y el exceso de burocracia al momento de solicitar información?*” (Huaman, 2018), se describe que las procuradurías públicas, al tener constante carga laboral y con plazos procesales, la información remitida por las diferentes áreas de la municipalidad no son las más eficientes y completas.

Asimismo, precisa que el procurador público al ser designado por el alcalde pierde totalmente su autonomía, debido a que se siente limitado de poder investigar y denunciar a los funcionarios de confianza del alcalde o los allegados a él, generando una inadecuada defensa judicial (Huaman, 2018).

G. En la tesis “*La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial, Junín, 2016*” (Reategui, 2016), se describe que existe una percepción generalizada en el funcionamiento del poder judicial siendo ineficaz, lento y con un significativo componente de corrupción en todos sus estratos jerárquicos, es por lo que la administración es fundamental para el funcionamiento y es imprescindible para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las técnicas de gestión se simplifica el trabajo y se establecen principios, métodos y procedimientos para lograr mayor productividad y eficiencia. Es así como el reto más grande que se tiene es el que la justicia sea más rápida, pero la administración de justicia es todo un sistema integral y articulado en que sus componentes no se explican en sí, ni el de desarrollo

de su actividad depende del propio esfuerzo y la función integradora con los demás, y recomienda mantener en un proceso permanente de innovación y dinamismo en concordancia con los avances científicos y tecnológicos. Se debe contar con un sistema administrativo de gestión de servidores públicos que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de estos con los intereses de la sociedad. Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos, aún no se cuenta con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano (Reategui, 2016).

H. En la tesis “*Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de las instituciones de Huancayo- 2016*” (Ramírez, 2018), se describe que en la actualidad las condiciones laborales de los trabajadores son uno de los temas más relevantes existentes dentro de las organizaciones y empresas. Ya que existe un gran interés por comprender si las condiciones de trabajo son adecuadas o inadecuadas, teniendo en cuenta la intensidad laboral, las relaciones entre los trabajadores y los jefes inmediatos, el fomento del desarrollo personal de los trabajadores, ya que estos son factores que tienen relación con el desarrollo histórico de las condiciones laborales e influyen en el desarrollo de la sociedad. Existiendo así una relación directa entre el recurso humano y la organización que se refleja a través de los sentimientos de los colaboradores frente a su trabajo, por esta razón, los trabajadores solo tienen razones suficientes para invertir en su formación, cuando esperan que su situación profesional mejore, ya sea mediante posibles ascensos o cambios de empleo (Ramírez, 2018).

1.4. Justificación

La presente investigación tiene las siguientes justificaciones.

1.4.1. Justificación Práctica.

Se justifica porque mejorará la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, estableciendo y detallando un procedimiento adecuado de la contratación de los distintos regímenes laborales, a través de los cumplimientos de los marcos normativos sin vulneración alguna, el mismo que será acompañado a través de herramientas tecnológicas, como la propuesta de una implementación de data contractual que contenga en su totalidad el acervo documentario, que facilitará la proyección documentaria de los informes escalafonarios, que dará soporte a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, Subgerencia de Abastecimiento y Gerencia de Administración, para la simplificación administrativa, acortándose notablemente los plazos para la remisión de información a fin de efectuar la contestación de las demandas para ejercer las actuaciones de defensa propias de las funciones de la Procuraduría Pública Municipal, las que si se da cumplimiento, serán mínimas.

Ello en la búsqueda de la optimización y desempeño de la Procuraduría Pública Municipal, Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo y demás áreas que se verán conexas al procedimiento, con la finalidad de que den cumplimiento a sus competencias, coadyuvando al óptimo desarrollo de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

1.4.2. Justificación de Conveniencia y Pertinencia Social.

Se justifica porque al poder implementarse un procedimiento adecuado de la contratación de los distintos regímenes laborales, se reducen los costos y gastos de pagos por sentencias judiciales, gastos que pueden ser implementados en la ejecución de proyectos en beneficio de la población huancaína, maximizando el valor de los recursos públicos a través de una correcta gestión por resultados.

Asimismo, se justifica porque coadyuvará a brindar información pertinente, actualizada y adecuada en el área de Recursos Humanos de los servidores públicos y con un sistema de planificación que permitirá tener una mayor organización, permitiendo así que las demandas interpuestas a la Municipalidad Provincial de Huancayo se puedan atender en el plazo determinado y poder evitar los perjuicios que acarrearán las demandas para el estado, aprovechamiento de los recursos que se disponen. Y de esta manera, lograr mejorar la imagen de la institución ante la población y posicionándose ante la ciudadanía como una institución seria, sólida y transparente.

1.4.3. Justificación Económica.

La Municipalidad Provincial de Huancayo, a la fecha, ha creado planillas temporales, no estableciéndose hasta la fecha la planilla única de personal reincorporado, debido a las reposiciones, generándose actualmente un desequilibrio económico en un 41%, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, ello en vista que el presupuesto asignado para el pago de sentencias judiciales, a la fecha, no ha sido otorgado en un 100%, ya que los recursos con los que cuenta la Municipalidad Provincial de Huancayo son destinados para gastos definidos, por lo que no es de libre distribución. Situación alarmante, debido a que el Poder Judicial a través de la emisión de sentencias determina que se reprogramen los pagos en periodos cortos; afectando el equilibrio presupuestal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, toda vez que las reprogramaciones de pago por sentencias firmes no han sido previstas en la etapa de programación y formulación del presupuesto, siendo en promedio estas reprogramaciones y sentencias sin presupuesto que demandan un incremento adicional de S/ 1,271,784.39, en base a ello, para poder conservar un equilibrio financiero y presupuestal, la entidad deberá priorizar la elaboración del CAP, a través de una gestión basada en procesos y mejora continua en la Subgerencia de

Recursos Humanos, a fin de disminuir nuevas incorporaciones y multas innecesarias.

Por ello, ante el adecuado establecimiento de la correcta contratación acorde a los marcos legales establecidos y sin favorecimiento alguno, la presente investigación justifica que la reducción de contrataciones que recaigan en reposiciones favorecerá las condiciones presupuestales y financieras de la entidad, revalorando a un mediano plazo el principio de equilibrio presupuestal.

1.5. Aspectos Metodológicos

La metodología de un trabajo de investigación aporta evidencia verificable, proporciona explicaciones objetivas y racionales, y mantiene un espíritu autocrítico. La propuesta de este estudio es a través de un trabajo de investigación aplicada.

La propuesta del estudio es a través de:

Un trabajo de investigación aplicada. La propuesta de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental (EPG-UC) es a través de un trabajo de investigación aplicada (TIA), se hace a través de una investigación para resultados, que se focaliza en la identificación de cadenas de valor que contengan relaciones causales entre las principales causas y los efectos de la problemática que se desea cambiar y, en base a ello, hacer una propuesta de intervención sustentada en evidencias (Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, 2020, p. 10).

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Investigaciones Previas Relacionadas

2.1.1. Internacional.

A nivel internacional se encuentra información relevante, la cual se presenta a continuación:

A. En la tesis “*Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982 – 2010)*” (Sosa, 2015); la investigación se centra en analizar los diferentes prototipos, tanto en lo público como en lo gubernamental, así como en las diferentes disposiciones a nivel del Estado y cómo dieron forma a ese tipo de administración pública, es así, que se denota el cambio que ha tenido lugar en un grupo de administraciones públicas subnacionales de México. Por una parte, se observa la configuración sometida por un esfuerzo de imitación de los ajustes derivados de la administración federal, hacia un escenario de mayor transformación organizativa y funcional, por otro lado, se ve la implantación de un método de evaluación del desempeño y del presupuesto fundado en resultados en las entidades federativas (Sosa, 2015).

Se concluye indicando que, en México, después de varios intentos fallidos entre las décadas de 1970 y 1990, los gobiernos federales han aplicado la estrategia de modernización, basada en transparencia y rendición de cuentas, en la evaluación del desempeño y en la gestión por resultados. Quienes estuvieron acompañando esta transformación favorable, fueron los del el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Asimismo, se aprecia el alcance y naturaleza de los principales cambios habidos y de los retos en la evolución de los sistemas administrativos de México (Sosa, 2015).

También, se argumenta que han existido dificultades entre los actores públicos y a ello se suman las dificultades de los actores sociales, a raíz de la transparencia de la información pública sobre la evaluación impulsada en la legislación, la sociedad civil también ha tenido una intervención activa en la evaluación de las tareas del gobierno, llenando vacíos y cumpliendo las expectativas generadas en la sociedad, respecto al desempeño del gobierno.

De igual forma, se presume que el esfuerzo que han realizado los gobiernos federales los últimos años por activar un Sistema de Evaluación del Desempeño y el Presupuesto basado en Resultados ha sido grandioso (Sosa, 2015).

Esta investigación contribuye al presente trabajo, en base a que las transformaciones de un sistema político mexicano, involucran cambios en las estructuras y formas en que las administraciones públicas desarrollan sus funciones, es así, que las innovaciones surgidas, han hecho que los esquemas tradicionales para el diseño y ejecución de políticas públicas, hayan sido abandonadas y así tomando en su lugar nuevas configuraciones, de ahí que la modernización federal propuesta conlleva a corregir errores y vicios del pasado, siendo guiada por una legitimización. De igual manera los actores públicos tienen un papel fundamental, ya que han agregado el papel que juegan los actores sociales, y que, a partir de la transparencia de la información pública sobre evaluación impulsada en la legislación, la sociedad civil organizativa ha tenido también una participación en la evaluación de las tareas del gobierno.

B. En la tesis *“Modernización y nueva gestión pública en los ayuntamientos del CAMP de Tarragona”* (Andreu, 2009), se analiza el funcionamiento organizativo, mediante los indicadores de gestión interna y lideradas por los subsecretarios de cada

cartera, en un rol minuciosamente vigilante se logró la mejora de los índices que fueron medidos, optimizando de forma importante, conllevando así a incluir de manera integral y participativa los diferentes actores de la gestión (Andreu, 2009).

Asimismo, al estar la administración pública sujeta a cambios, estos cambios han sido justificados, principalmente por la necesidad de acomodación institucional y de gestión a un modelo diferente, como es el del estado del bienestar, limitados económicamente. Además, en la necesidad de mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios ofrecidos a los ciudadanos, ha sido utilizado como otro argumento para justificar los cambios. Todo esto ha generado que la Administración Pública haya adoptado, fortuna e intensidad que configuran la nueva gestión pública. Las estrategias de modernización pertenecientes al enfoque neoempresarial tienen como finalidad diseñar sistemas administrativos flexibles y adaptables (Andreu, 2009).

El problema radica, en que la razón fundamental por la que existe la administración pública es la prestación de servicios sociales que puedan generar beneficio a toda la sociedad, pero estos beneficios no siempre son susceptibles de valorar en términos económicos, lo que hacen ver como obsoletos las técnicas utilizadas por empresas privadas, pero a su vez se han impuesto modelos de gestión pública que no están acorde a la realidad administrativa, social y política (Andreu, 2009).

Efectivamente, un modelo de gestión pública constituye una herramienta de limitación de la arbitrariedad de los poderes públicos complementaria al derecho administrativo, siendo el único instrumento que regula la actividad del sector público (Andreu, 2009).

Finalmente, se concluye indicando que el marco jurídico, el contexto social, político y económico, en forma concatenada con los avances tecnológicos, son los motores para el cambio organizacional y para una modernización siendo el desarrollo de la gestión por procesos (Andreu, 2009).

Referente a la modernización, se puede resaltar que los cambios parten de la mejora de la eficiencia hasta el reparto político.

Esta investigación aporta al presente trabajo que, en la gestión pública, es importante la innovación de forma participativa por parte de todos los funcionarios, que conlleva a obtener espacios de mejora dentro de las instituciones, derivando en la eficiencia de los recursos y la entrega de servicios de calidad a la ciudadanía por parte del Estado, por lo que se vincula directamente en una mejor gestión pública y aportando así beneficios de mejora en la ciudadanía.

2.1.2. Nacional

A nivel nacional se encuentra información relevante, que se presenta a continuación:

Según Sosa (2019), en la tesis "*Sistema de información web para optimizar la gestión de archivos en la Procuraduría de Ayacucho, 2018*", se analiza la creación de un sistema de información web, pretendiendo integrar los criterios de calidad como la usabilidad, funcionalidad y fiabilidad en el resultado de la sistematización de la gestión de archivos en la procuraduría de Ayacucho; para dicho fin se aplican metodologías de sistemas de información y herramientas tecnológicas, con el apoyo de un sistema de información web, con el que se podrá garantizar la consulta, administración y análisis de grandes cantidades de expedientes pertinentes a la representación y defensa jurídica de los derechos e intereses del Estado en la región Ayacucho (Sosa, 2019).

Según la investigación realizada, la gestión de expedientes en la Procuraduría de Ayacucho se realiza de manera manual y en Excel, con tiempos de espera muy amplios para la oportuna atención, búsquedas en archivos físicos, donde la falta de sistematización de todo este proceso es un problema que se pretende resolver (Sosa, 2019).

Con la ayuda de este sistema de información web se podrá responder a la consulta, administración y análisis de grandes cantidades de expedientes concernientes a la representación y defensa jurídica de los derechos e intereses del estado de la región Ayacucho (Sosa, 2019).

Se llegó a la conclusión que la funcionalidad del sistema de información web ayuda a poder tener la clasificación de documentos, mejorar la descripción y recuperación de documentos que se tiene en los acervos documentarios, logrando así en su totalidad la característica de “clasificación de documentos” en el sistema web, agilizando los procesos de los expedientes que van de acuerdo a lo que se requiere para dicha área. El sistema también se puede integrar a las diversas instituciones de la región Ayacucho que requieran de un sistema para la sistematización de documentos referentes a la procuraduría pública (Sosa, 2019).

El trabajo de investigación recomienda adecuar el sistema de información web, para así poder optimizar la gestión de archivos en la Procuraduría de Ayacucho y evitar cargas laborales y retrasos para cualquier gestión documentaria que se tenga que realizar, del mismo modo, compartirla para que cualquier institución que pertenezca al Gobierno Regional de Ayacucho lo pueda usar de manera directa y evitar la instalación local cada vez que así se requiera de dichos documentos (Sosa, 2019).

Según Abanto y Paitán (2020) en el libro “*Instituciones del Régimen Laboral Público*”, indagan sobre la relación que existe entre el empleo público y el derecho al trabajo.

El empleo público, es definido como el conjunto de relaciones laborales que vinculan al Estado como empleador, con sus trabajadores o servidores públicos. Esta relación de trabajo se caracteriza por tener tres elementos importantes, que son: prestación de servicios, la remuneración y la subordinación, en esta definición, se encuentran los funcionarios, los trabajadores sujetos al régimen de la carrera administrativa, bajo el régimen laboral privado, trabajadores de empresas públicas, etc. (Abanto y Paitán, 2020).

El empleo público se ha diferenciado en dos modelos, el modelo de empleo público abierto y el modelo del empleo público cerrado.

El modelo de empleo público abierto se caracteriza porque existe libre contratación, libre remoción y una ausencia de grupos de carreras con niveles para ascender (Abanto y Paitán, 2020).

El modelo del empleo público cerrado es caracterizado porque el ingreso al empleo público se realice mediante concurso público, donde prime el mérito y la capacidad, y que pueda garantizar una estabilidad laboral absoluta (Abanto y Paitán, 2020).

En Perú, el modelo optado por la administración pública es mixto, debido a que coexiste el modelo abierto o de confianza política, con el modelo cerrado o de carrera, pero con mayor énfasis de la última. Esto ha generado un desequilibrio, en el que se entiende que, para el ingreso al grupo ocupacional, se requiere conocimientos y aptitudes, pero estos no son específicos para la ocupación de un puesto en concreto (Abanto y Paitán, 2020).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se debe precisar que en la administración pública existen diferentes regímenes jurídicos laborales y diferentes modalidades de contratación, pero después de haber realizado un diagnóstico de la situación del empleo público peruano, se concluye que existen tres diversos regímenes laborales, que se sujetan a principios, normas y criterios diferentes, y son los siguientes:

- El régimen de la carrera administrativa o régimen público, regulado por el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su reglamento. Este régimen se rige principalmente por el Derecho Administrativo, aunque converge también con el reconocimiento de derechos laborales.
- El régimen laboral de la actividad privada, conocido también como el régimen laboral privado, este régimen está regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 y el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de naturaleza contractual y que preside especialmente por el Derecho del Trabajo.
- El régimen laboral especial del CAS o régimen administrativo-laboral especial de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio y su Reglamento que, si bien es una modalidad temporal, en realidad parece ser una modalidad permanente, y que es de naturaleza especial y con una regulación normativa específica.
- En los últimos años, se ha venido (re)estructurando el empleo público para pasar a tener un nuevo y único régimen laboral, y esto se dio con la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil.

La finalidad principal del servicio civil radica en prestar los servicios públicos a los ciudadanos, con contención a la primacía de la Constitución y los derechos fundamentales. Asimismo, los objetivos que se pueden resaltar son mejorar la calidad del servicio público, ordenar la planilla pública y revalorar la función pública.

En lo que respecta al ámbito de aplicación del nuevo régimen del servicio civil, en lo que refiere a gobiernos locales, se estableció que, respecto a los obreros de los gobiernos locales, estos ejercerán función pública, aun cuando no desempeñen labores administrativas, por lo que también se encuentran dentro del régimen del servicio civil.

Otro punto que analiza el presente libro es sobre la gestión de recursos humanos en el nuevo régimen del servicio civil. La Ley del Servicio Civil establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Este libro aporta al presente trabajo, porque muestra a detalle los regímenes laborales vigentes, cuáles son sus características, y su aplicación, muestra una referencia de cómo debería realizarse la contratación del personal en la Municipalidad de Huancayo, con ello se evitaría procesos judiciales por desnaturalización de contratos o invalidez de contratos, reduciendo la carga procesal de la Procuraduría Pública Municipal.

Según Arauco (2019), en la tesis "*Control administrativo y efectividad organizacional de una procuraduría*". Se realiza un desarrollo sobre la necesidad que existe en el sistema administrativo, de contar con componentes reguladores y preventivos, para el eficiente desarrollo

de la organización, basándose en la efectividad organizacional, para repotenciar la carencia de control, que no han permitido alcanzar los objetivos previstos (Arauco, 2019).

Siendo su objetivo intercambiar capacidades tecnológicas dentro de una organización. Fue de tipo descriptiva correlacional proponiendo la utilización de una encuesta que ayude a las empresas a adaptarse, mejorando su eficacia organizacional (p. 2).

La presente investigación arriba a las siguientes conclusiones, como un efectivo desarrollo en la organización: a) el control permite identificar y corregir fallas y errores en la planeación, organización o de dirección, b) también el control permite prevenir las fallas o posibles errores en el futuro, ya que al identificar los errores actuales corrige las desviaciones que son origen de los problemas futuros, c) existencia de un sistema de información que permita obtener información oportuna a fin de corregir las desviaciones detectadas, tomando las decisiones adecuadas para su pronta solución y disminución de las consecuencias negativas que podrían traer consigo, d) se debe contar con la implementación de medidas correctivas; es decir, con la autoridad y habilidad para poder hacerle frente a los problemas para rectificar, modificar o reducir las desviaciones que originan insatisfacción (p. 5).

El análisis planteado en la presente investigación permite dilucidar la función primordial que cumple el control en la función administrativa, ya que esta se encuentra diseñada en orientar las labores de los trabajadores para encontrar el correcto cumplimiento de los objetivos planteados como institución, permitiendo, de manera más clara, que cada uno de los funcionarios o servidores públicos puedan establecer una adecuada organización con la finalidad de asegurar las labores de acuerdo a lo planificado.

Según Infante (2019), en la tesis “*Aplicación del gobierno electrónico para optimizar la gestión de la Procuraduría Pública del Reniec*”, se relata un enfoque de integración y calidad de los procesos con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, “aplicativos informáticos”, en la búsqueda de la eficiencia y eficacia, permitiéndose a través de estos aplicativos informáticos una total accesibilidad de información, eliminándose progresivamente el archivo físico, buscando en todo momento promover el avance de la sociedad basado en la integración y la reducción del papel, tóner para la impresión, que deberá estar protegido con la firma digital, dándole la validez legal que le corresponde a cada documento, constituyéndose en una herramienta fundamental de apoyo a la gestión de todos los procuradores (Infante, 2019).

De acuerdo al análisis, esta aplicación permitirá fomentar la participación de la ciudadanía, valorando el principio de publicidad en los actos de cosa pública y de forma directa en el control de la toma de decisiones respecto a los recursos del Estado, en esencia, apunta a optimizar el cumplimiento de los principios administrativos de eficiencia, eficacia, probidad, publicidad y transparencia, en el ejercicio de la gestión pública (Infante, 2019).

Siendo los beneficios de reducción significativa de a) gastos en papel y materiales de oficina (lapiceros, tóner para impresora, grapas, perforadores, resaltadores, entre otros), contribuyendo a preservar el medio ambiente, (b) no dependencia de archivos físicos, (c) respaldo de tener los documentos en formato digital para ser consultados al instante desde el computador, (d) seguridad de contar con un archivo digital de documentos frente al rápido deterioro que sufren los documentos en papel, (e) rapidez en la emisión y recepción de documentos (Infante, 2019, p. 3).

La presente tesis ayuda a comprender y entender el valor activo que en estos tiempos tiene el gobierno abierto, para poder mejorar la

gestión administrativa de la organización, en la que se encuentra otorgando mayor eficiencia y eficacia en los servicios al ciudadano bajo el fomento del principio de publicidad, ya que en esencia, apunta a optimizar el cumplimiento de los principios administrativos de eficiencia, eficacia, probidad, publicidad y transparencia, en el ejercicio de la gestión pública.

Según Paredes (2018) en la tesis *“La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*, donde investiga los argumentos de la jurisprudencia constitucional, con la finalidad de entender, cómo han podido atraer hacia sus dominios la discusión del despido arbitrario y entender así el nuevo esquema procedimental de despidos que plantean, tales como el despido arbitrario, incausado y fraudulento, y de ser probados en juicio, podrán ser objeto de reposición o de indemnización a criterio de los trabajadores, donde el tribunal no admite que esas sean las características necesarias para un régimen de estabilidad laboral absoluta (Paredes, 2018).

Asimismo, en la presente tesis, se refiere a la estabilidad laboral, que se concluye indicando que es mixto, porque puede ser de forma restitutoria, quiere decir que se repone al demandante a su centro de labores, y la otra de eficacia resarcitoria, porque se indemniza al demandante por el despido, y va a depender en qué vía procedimental realiza la demanda, si es mediante un proceso constitucional podrá obtener la reposición, pero si lo realiza por la vía ordinaria, obtendrá únicamente la indemnización (Paredes, 2018).

También hace referencia a la Nueva Ley Procesal Laboral, donde se detalla que esta Ley sí permite conocer la discusión judicial de todo el tipo de despido que conlleven a reposición, como son el despido nulo, incausado, fraudulento, que conlleva a presentar medios probatorios fehacientes, afirmando así su eficacia (Paredes, 2018).

Esta tesis, aporta al presente trabajo, debido a que actualmente en la Procuraduría Pública Municipal se tienen abundantes casos de procesos judiciales donde peticionan la reposición por despidos aparentemente arbitrarios, esta tesis, hace un comparativo de como antes eran llevados a cabo los procesos laborales, y como se impone después la Nueva Ley Procesal Laboral, con su entrada en vigencia, y los cambios que estos han generado.

Según Acuña y Ángeles (2017), en la tesis “Sistema de defensa jurídica del Estado: mejoramiento del desempeño de la Procuraduría General”, se analiza una propuesta de cambio donde se podría mejorar el desempeño de la Procuraduría General del Estado como parte del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, incrementando así la eficacia de su lucha contra la corrupción, y así a la larga se pueda reducir el costo económico y social que esta le origina a la sociedad. Se tiene como objetivo elaborar una alternativa viable como propuesta de cambio para el fortalecimiento del Sistema de Defensa Jurídica del Estado en el Perú, expresado en términos de un mejor desempeño de la Procuraduría General de Estado donde se disminuya el costo social y económico de la corrupción, para dicho objetivo que tiene que emplear la Metodología del Marco Lógico (MML), que ha permitido elaborar una propuesta de líneas de acción, coherentes con el propósito y fines previamente definidos en dicha MML. Es así como se puede obtener un aumento en la proporción y número de juicios con sentencia firme favorable al Estado, debido a las ganancias en productividad en los distintos ámbitos del sistema. Las ganancias en productividad permitirán contar con personal eficiente, disminuyendo así el personal y presupuesto de la Procuraduría, además de la redistribución de la carga procesal. Por otro lado, existe la posibilidad de poder encargar a las propias oficinas de asesoría jurídica de las diversas entidades estatales la defensa del Estado, a las cuales se direccionará una parte menor del presupuesto de las procuradurías. Finalmente, para incrementar las probabilidades del cambio que se necesita en la

procuraduría en el SDJE, se requiere actuar bajo el ámbito político-legal del Acuerdo Nacional, que además necesitará de celeridad y profundidad en la implementación del cambio para hacerlo sostenible (Acuña & Ángeles, 2017).

Según Valdez (2017) en la tesis “*El tipo de responsabilidad en el despido incausado de los servidores públicos repuestos judicialmente*”, donde se analiza específicamente la resolución de conflictos jurídicos, cuando el supuesto es la retractación de los servidores públicos en la administración pública a causa del despido incausado, generando así, un vacío en la norma vigente y para llenar ese vacío, los magistrados equívocamente han implantado en la jurisprudencia reiteradas veces los daños a los servidores públicos. Y por parte del organismo judicial, se denota que el proceso contencioso administrativo no se encuentra preparado estructuralmente para tramitar procesos que contengan pretensiones indemnizatorias (Valdez, 2017).

Asimismo, el tema aborda sobre el despido arbitrario en los procesos judiciales en materia laboral, resaltando de sobremanera las jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional, y haciendo hincapié en una especialmente, que es referido al caso “Huatuco Huatuco”, estableciendo la reposición de los trabajadores del Estado bajo el régimen de la actividad privada o pública, a que hubieran ingresado a una plaza vacante y presupuestada, a plazo indeterminado, quedando claro que dicho precedente, solo se aplica cuando se requiera la reincorporación para plazas que forman parte de la carrera administrativa (Valdez, 2017).

El autor señala, que el punto central de la investigación es la protección que obtienen los trabajadores frente al despido arbitrario que sufren por sus empleadores, quebrantando así derechos fundamentales, principios del derecho del trabajo y procesales (Valdez, 2017).

Asimismo, la presente investigación, estudia las consecuencias del despido arbitrario en el Estado, y cuáles serían las responsabilidades, si patrimoniales o extrapatrimoniales, para resarcir el daño causado, tema que aún no queda cuajado, debido a las diferentes opiniones que se dan en las sentencias de la Corte Suprema de Cajamarca (Valdez, 2017).

Se concluye, indicando que al no contar con una regulación expresa sobre la responsabilidad en el despido incausado, los magistrados erróneamente han emitido pronunciamientos reiterativos, por lo que se debe establecer una norma que indica el tipo de responsabilidad. Asimismo, indica que, si los empleadores despidieran correctamente a los trabajadores, cesaría la cantidad de procesos judiciales pidiendo la reposición por despido incausado, y esto no generaría más gastos procesales a las entidades del Estado (Valdez, 2017).

Se sugiere que, los jueces a cargo de estos procesos laborales unifiquen criterios, respecto a la responsabilidad en los despidos incausados de los servidores públicos, para así generar seguridad jurídica (Valdez, 2017).

La tesis mencionada, coadyuva a este trabajo de investigación, porque analiza un punto importante sobre el despido incausado, que es la responsabilidad contractual y extracontractual, debido a que la Municipalidad Provincial de Huancayo, ante la excesiva demanda laboral que tuvo en los años 2017 y 2018, fueron a raíz del problema planteado en la tesis.

Según Hunayque (2017) en la tesis *“Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los*

juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, analiza la secuencia argumentativa de los fallos del tribunal constitucional al momento de ejecutar un despido, para contrastar con lo resuelto por parte de la justicia ordinaria, quiere decir, desde los juzgados laborales, hasta la corte suprema, ya que se han evidenciado contradicciones en sus criterios y fallos ante los mismos supuestos despidos lesivos a los derechos fundamentales, entre ellos, el despido con vicio en la tipicidad sancionadora y con inobservancia del debido proceso sustantivo, por una parte, el juez laboral se limita en su aplicación, mientras que el juez constitucional sí

otorga la tutela restitutoria. En este punto, es indispensable analizar el grado de afectación de los derechos fundamentales del trabajador, cuando se le niega la tutela reparadora, ya sea resarcitoria o restitutoria (Huanayque, 2017).

Según Acuña y Ángeles (2017) en la tesis "*Sistema de defensa jurídica del Estado para el mejoramiento del desempeño de la Procuraduría General*", se propone un cambio en la mejora del desarrollo de la Procuraduría Pública Municipal, como parte del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, se precisa a detalle la carga procesal, y plazo óptimo del proceso, siempre y cuando estas cuenten con las condiciones óptimas, que quiere decir, información, medios probatorios, recursos informáticos y precisión del nivel de coordinación e intercambio de información (Acuña y Ángeles, 2017). Dentro del desarrollo de las conclusiones en el presente trabajo de investigación, manifiesta que el desarrollo de la estructura tendrá como efectos la defensa legal, el que tendrá que estar acompañado del seguimiento de la coordinación de estrategias (medios probatorios, información certera) de defensa (Acuña y Ángeles, 2017).

Esta tesis ayuda a poder identificar, de forma clara, que las estrategias de defensa son la clave del desarrollo de la Procuraduría Pública, sin embargo, viene acompañado de que esta defensa debe contar con las condiciones óptimas, tales como medios probatorios

que permitan ejercer la defensa adecuada, ello en salvaguarda de los intereses de la entidad.

Según Fernández (2017), en la tesis "*Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*", identifica y define al área de Recursos Humanos como la clave de la organización y mucho más como una pieza importante y esencial para el éxito de la organización. Asimismo, revisan a detalle el enfoque de las fases del desarrollo de un proceso de análisis y descripción de puestos para poder conseguir el óptimo desarrollo de los objetivos planteados en la organización, ello acompañado de un proceso cuantitativo y cualitativo referente a una óptima planificación de planillas, entendiéndose que el funcionamiento y evolución deberá radicar en el elemento primordial que es el "recurso humano", debiéndose valorar el esfuerzo y las capacidades de su personal para el desarrollo de las actividades y objetivos que se buscan obtener como organización (Fernández, 2017).

Se concluye que uno de los principios básicos de la organización es la división de trabajo, situación que le permite a la organización desglosar las tareas elementales y la distribución entre las competencias, habilidades y conocimientos del "Recurso Humano", para conseguir mejores resultados; acompañado de la planificación que determinará el proceso para que la organización pueda llevar a cabo un desarrollo óptimo en la búsqueda de sus objetivos enfocado en la estructura organizativa (funciones, tareas) (Fernández, 2017).

Esta investigación permite comprender el desarrollo de nuestra organización basada en la planificación y la división de actividades, para el logro de los objetivos institucionales, se da una visión amplia que consistir en "qué cosas hay que hacer", permitiendo diseñar los puestos a fin de agruparlos de acuerdo a sus funciones, teniendo en cuenta los recursos que son necesarios para desempeñarlos, la

homogeneidad que tienen en su desarrollo, los medios técnicos y materiales que se requiere.

Según Alegre (2017), en la tesis *“El plan operativo institucional y su impulso en la gestión por resultados de la Procuraduría Pública Regional de Ancash”*, se analiza el plan operativo institucional y su impulso en la gestión por resultados de la Procuraduría Pública Regional, realizando un análisis a fin de identificar a detalle el presente instrumento de gestión, buscando en todo momento impulsar adecuadamente la gestión por resultados, habiéndose aplicado la observación descriptiva a fin de identificar posibles falencias, a través de la metodología aplicada en la presente investigación se pudo obtener e identificar de qué forma el plan operativo institucional impulsa a fortalecer la gestión por resultados de la Procuraduría Pública Regional de Ancash en el periodo 2017, concluyéndose que el 40.6% de los encuestados, señalan que no se viene cumpliendo de forma significativa con lo establecido en el plan operativo institucional, por lo que el impulso a la gestión por resultados de la Procuraduría Pública Regional de Ancash es de forma moderada (Alegre, 2017).

Según Jiménez (2015), en la tesis *“La representación del Procurador Público a nivel regional, en los procesos tramitados ante el Poder Judicial”*, se realiza un análisis respecto a la representación procesal en todo proceso judicial que realiza el despacho de la Procuraduría Pública, enfocándose entre ellas a la representación de la defensa jurídica de los intereses del Estado, emitiendo una propuesta sobre el uso ecoeficiente del papel y mejora de la labor de los auxiliares de justicia, manifestando que las diferentes normas en materia procesal civil, contencioso administrativo, laboral, entre otros, contiene disposiciones generales para el emplazamiento de la Procuraduría Pública en los procesos donde alguna entidad del Estado sea parte procesal. Esto determina que no se encuentra regulado de manera expresa que cuando asume competencia el despacho de la

Procuraduría Pública, resulta innecesario continuar notificando a la entidad emplazada, salvo la excepción de que se requiera el cumplimiento de un mandato directo (Jiménez, 2015).

Esto permitirá un adecuado emplazamiento y mejorará la dinámica del propio proceso judicial, además de mejorar la imagen de todos los involucrados (funcionarios y servidores públicos) (Jiménez, 2015).

Según Vásquez, P. (2018), en la tesis "*Cumplimiento de funciones por parte de la procuraduría en los procesos laborales de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, durante el año 2016*", se analiza la ley orgánica de municipalidades, las bases teóricas de gestión y administración, permite analizar la nueva ley orgánica de municipalidades N.º 27972, identificar, comparar y analizar las bases teóricas que se encuentran relacionadas a la gestión y administración, con el fin de entender la mejoría de la calidad de los servicios que se presta y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Bellavista. Se ha podido observar que la toma de decisión, capacitación y modernización administrativa, son desconocidas por los trabajadores que están laborando, pero si es de conocimiento por los funcionarios que son designados y por personal de confianza, que son un 55.91%, es así como se muestra la realidad que se tiene en la municipalidad (Vásquez, 2018).

En la investigación se concluye que la inadecuada defensa en el desarrollo de las funciones del personal, induce el incremento progresivo de la deuda social de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz con los trabajadores, por lo que la capacidad del presupuesto para el cumplimiento de las sentencias firmes y consentidas, presentan retrasos a la hora de programar pagos, llevando al sobreendeudamiento cada vez más de la municipalidad y agravando aún más la carga procesal que se tiene en la

Procuraduría. Por otro lado, se puede concluir que en el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, se han podido evidenciar problemas serios con respecto a las designaciones de la manera que se realiza de los procuradores públicos municipales, alejados de lo que la ley proscribiera, sin un control verdadero al accionar de la eficacia de las funciones que se encomiendan en la ley positiva, por parte de la municipalidad, es así que surge la planeación de la creación de la Procuraduría de la República como órgano constitucional, pero autónomo; ya que si no es así, la defensa jurídica de la municipalidad actúa de manera temeraria, formalista y retrasada. Por su parte, el procurador siendo funcionario de confianza, no conoce en la mayoría las funciones para tomar las decisiones correctas para la defensa (Vásquez, 2018).

Se recomienda realizar la defensa jurídica de los intereses de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, utilizando los principios rectores de la defensa jurídica del Estado, legislación específica, doctrina y jurisprudencia, cuando entra en *litis* en los órganos jurisdiccionales, en el Ministerio Público y en el Sistema Arbitral (Vásquez, 2018).

Según López (2019), en la tesis "*La modalidad contractual del Procurador y su influencia en la autonomía de la Procuraduría Pública Municipal en el gobierno local de la provincia de Ambo - Huánuco, periodo - 2015, 2016 y 2017*", se analiza la modalidad contractual del procurador municipal, ya que esta influye en la falta de autonomía en la Procuraduría Municipal de la Municipalidad Provincial de Ambo, es así que la dependencia económica y administrativa del procurador público municipal, evidencia la falta de autonomía en la procuraduría municipal y modificar la norma en el sentido que los procuradores municipales puedan gozar de autonomía administrativa y económica en el quehacer laboral con los gobiernos locales. Se entiende que el procurador municipal está supeditado administrativamente por el titular del pliego, en este caso

el alcalde municipal, este funcionario se ve menoscabado en sus funciones y atribuciones mismas de su cargo. Cabe precisar que la relación laboral de los procuradores municipales que tienen con los gobiernos locales, en general, es por designación del titular del pliego, el alcalde en este caso, bajo una resolución de alcaldía que le otorga la designación de confianza (sin concurso de méritos), mediante el acto administrativo indicado, además claro está, de cumplir con los requisitos que estipula la normativa correspondiente (López, 2019, p. 4).

Entonces, se nota que siempre existirá un conflicto de intereses concerniente a los deberes y obligaciones funcionales que tendría el Procurador Público Municipal del gobierno local, ya que administrativamente y económicamente este dependerá del funcionario o funcionarios que tienen que ver con su designación, porque el sueldo que recibe son con recursos de la entidad, por lo tanto, pierde su autonomía funcional, porque sí ejerce sus funciones con total cabalidad, denunciando algún acto de corrupción que detecte de algún funcionario de la gestión, el alcalde en cualquier momento podría emitir otra resolución que deje sin efecto la designación de este funcionario en cuestión y termina despidiendo sin causa alguna, ya que es cargo de confianza (López, 2019).

La investigación mencionada aporta a este trabajo la autonomía de los procuradores municipales, promueve indirectamente que los funcionarios públicos administren de manera adecuada los bienes y servicios de los gobiernos locales. Y minimizar los altos estándares de actos de corrupción en los municipios. Y que la modalidad contractual del procurador público municipal influye en la falta de autonomía en la procuraduría municipal, es decir, esta no debería ser por designación a cargo del alcalde, sino por concurso público de méritos, donde se evidencia que la dependencia administrativa y económica evidencia un factor muy importante para la falta de autonomía en la procuraduría municipal.

A su vez recomienda que se debe modificar la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972 en su artículo 29 de su segundo párrafo, debiendo decir: “los procuradores públicos municipales son funcionarios que desempeñan funciones dentro de la municipalidad, que será designado previo concurso público de méritos, por el procurador del Estado peruano; dependiendo económica, administrativa, normativa y funcionalmente del Consejo de Defensa Judicial del Estado”. Del mismo modo, para complementar la modificación propuesta, se debe modificar el Decreto Supremo N.º 017-2008-JUS en su artículo 25 relacionado al cese de la función de los procuradores públicos prescribe en su último párrafo debiendo decir: “la designación de los procuradores públicos municipales culmina por renuncia o por disposición del Tribunal de Sanción del Ministerio de Justicia” (p. 51).

Según Patiño, L. (2019), en la tesis “*Evaluación y atribuciones de los procuradores públicos de la Municipalidad de Barranco 2018*”, se analiza la forma como se realiza la contratación laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, ya que tiene un mal impacto organizacional y un mal impacto social donde se ha podido percibir el mal manejo y mala organización a la hora de la contratación laboral y que ha conllevado a una superpoblación de personal (Patiño, 2019).

La investigación mencionada aporta a este trabajo que contar con un buen y adecuado sistema de planificación a la hora de la contratación del personal evita la carga económica para la Municipalidad Distrital del Santa, de igual manera, dicha planificación permite tener una mayor organización y cumplir con las metas programadas. De igual manera, que para ser Procurador Municipal se debería realizar una prueba de conocimientos y ser así designados los que estén preparados y aptos evitando la designación por cercanía o intereses, siendo estas constantes y

periódicas con un efecto excluyente, ya que al ser el derecho una disciplina que evoluciona y se modifica constantemente requiere de procuradores actualizados. Por otro lado, La municipalidad debería realizar capacitaciones a sus procuradores a través de talleres, seminarios, diplomados o en sus defectos firmar convenios con universidad a efectos de que puedan obtener una maestría o un doctorado. Debiendo ser estas obligatorias e incentivadas por la municipalidad. También se debe realizar un plan de capacitaciones anuales y solicitar al procurador que seleccione a aquellos cursos de su interés a efectos de hacer su programación anual.

Según Pasco (2015), en su publicación "*La modernización del estado en el Perú*", en los últimos años el Perú ha realizado sus mayores esfuerzos para modernizar la administración pública. Se da inicio en el año 2007, donde se aprueba la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que reglamenta los sistemas administrativos y funcionales, para la puesta en marcha de políticas nacionales. Posterior a ello, se toman decisiones para establecer estrategias, que fueron plasmados en documentos, estos fueron observados, agregando que se necesitan propuestas a mediano y largo plazo (Pasco, 2015).

Luego de un proceso consensuado se aprobó el "Plan de Acción del Perú para su incorporación a la Sociedad de Gobierno Abierto", que fomenta la transparencia y acceso a la información pública, integridad pública, gobierno electrónico y promoción del desarrollo de nuevas tecnologías (Pasco, 2015).

Asimismo, se identifica los cinco pilares del modelo peruano, que son: a) Alineamiento de políticas públicas, planes estratégicos y operativos, b) presupuesto para resultados, c) gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, d) servicio civil meritocrático y, e) seguimiento, evaluación y gestión del

conocimiento. Y tres ejes transversales que son: a) gobierno abierto, b) gobierno electrónico y c) articulación intersectorial (Pasco, 2015). La investigación mencionada aporta a este trabajo, sobre la importancia que se le debe dar a la modernización del Estado, debido a que, al estar articuladas las entidades de los tres niveles de Gobierno, generan una mejoría en el desempeño de sus labores y genera una mayor confianza a los ciudadanos. Asimismo, de toda esta transformación, sale a colación la importancia de contar con un gobierno electrónico, este proceso beneficia ampliamente a la gestión pública.

Según Barrera y Prieto (2017), en la tesis "*Capacitación de los trabajadores y su influencia en su desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú - BCP, Huacho, 2017*", se analiza la importancia que tiene la capacitación y su influencia de manera significativa en el desempeño de los trabajadores. Los autores refieren que se debe capacitar a cada personal, para que, al momento de percibir algún obstáculo, sepan asumir las dificultades y trabajar posteriormente sin supervisión. Asimismo, indican que, al capacitar al personal, se reducirían los gastos innecesarios y se cumplirían con todos los objetivos de la empresa. El principal problema detectado es el ineficiente programa de capacitación y de las plataformas virtuales que utiliza la empresa para capacitar a su personal, debido a que estos no muestran de manera real el nivel de aprendizaje de los colaboradores (Barrera y Prieto, 2017).

La mencionada tesis aporta a este trabajo, en base a que es el motivo de la ineficiencia de los trabajadores de dicha empresa, y cuán importante viene a ser la capacitación del personal, para mejorar y cumplir con las metas establecidas por cada empresa.

Según Torres (2019), en la tesis "*Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín,*

2018", actualmente la mejora en la gestión pública descentralizada de los gobiernos municipales se viene trabajando las contrataciones por el proceso de Contratación Administrativa de Servicios y al mismo tiempo donde se ha encontrado una gran dificultad, ya que el proceso de contratación de los servidores públicos no es claro, causando así insatisfacciones en dicho proceso, ya que el nivel de preparación o superación de los servidores no son tomados en cuenta durante la evaluación y las etapas del proceso, dejando atrás las normas que existe (Torres, 2019).

La mencionada investigación aporta a este trabajo la sugerencia de cumplir a cabalidad la meritocracia para ocupar los cargos públicos de la municipalidad y avalar el cumplimiento de todo tipo de procesos y en lo que concierne en la elección de personal más idóneo al puesto, razón como base al mérito, la competencia y transparencia. Donde el director del área de Recursos Humanos elabora programas de fortalecimiento de capacidades para dicho personal, programa de incentivos para el cumplimiento de actividades programadas, para el desarrollo laboral interno y el fomento de la igualdad.

Según Arias (2018), en la tesis "*La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional del Cusco, 2018*", se realiza un análisis sobre la competitividad que existe en el trabajo por los colaboradores, viéndolo desde un punto de vista diferente al de antes, ya no como un recurso, sino como parte estratégica de un negocio. Por ello, hace principal incidencia en la formación de sus capacidades, con herramientas efectivas para hacerlos más competitivos.

El estudio se realiza para el personal que labora en el Gobierno Regional de Cuzco, donde se determinó que los programas de capacitaciones son carentes, lo que dificulta una mejor atención y desarrollo en sus labores cotidianas por parte de los servidores públicos (Arias, 2018).

En merito a ello nace la problemática, de saber, si las capacitaciones realmente influyen en el desarrollo de sus actividades diarias y profesionales por parte de los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, y si al recibir las capacitaciones de acuerdo a su área, estas mejorarían notablemente.

El autor concluye, mencionando que, sí existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo, y que ha sido demostrado con los datos obtenidos en las encuestas y estudios, por lo que, si el personal es capacitado regularmente, el desempeño laboral será regular (Arias, 2018).

Lo mismo pasa con la relación existente entre la capacitación y la eficiencia laboral, la eficacia laboral, la economía laboral y la calidad del servicio del personal (Arias, 2018).

La mencionada investigación aporta a este trabajo que para tener una buena gestión se necesita, en primer lugar, mejorar las condiciones de sus servidores públicos, para ello se debe contar con trabajadores capacitados y especializados para así obtener mejores resultados en las áreas correspondientes del Gobierno Regional de Cusco. De la misma manera, se ha demostrado que los trabajadores que no cuentan con capacitaciones, al ser asignado al desarrollo de labores correspondientes, su desempeño es muy bajo y, finalmente, la oficina no cumple con sus objetivos trazados.

Las capacitaciones básicamente son porque existen cambios constantes en la sociedad donde vienen muchos aspectos relevantes a la labor de los servidores públicos, donde al transcurrir el tiempo, el desarrollo de sus labores se hace monótono, donde para mejorar dichas labores se necesita de estímulos, ahí es donde se puede observar que una adecuada capacitación al personal influye en el desarrollo laboral.

Según Arraiza (2020), en la tesis “*Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado*”, se analizan las deficiencias que presenta el área de Recursos Humanos del Hospital II Jorge Reategui Delgado, en torno a la información escalafonaria, es por lo que el autor propone la implementación de un sistema web para el manejo de la información escalafonaria.

Según lo referido por el autor, el área de Recursos Humanos no cuenta con un sistema de administración de la información, esto origina que el tiempo de remisión de informes o reportes, tarden aproximadamente tres días a más, asimismo, agrega, que el legajo de cada trabajador, se encuentra archivado en expedientes de grandes volúmenes, siendo la búsqueda de información más tediosa y engorrosa (Arraiza, 2020).

Por ello, concluye mencionando que, con la creación de un sistema web, los datos escalafonarios de los trabajadores estarán almacenados de manera digital, por tanto, los datos no sufrirán pérdidas ni daños, también agrega, que con dicho sistema web, garantizará que el trabajador encargado ingrese fácilmente y sin equivocaciones, y pueda remitir a tiempo los informes requeridos (Arraiza, 2020).

La mencionada tesis aporta a este trabajo, en base a la muestra de la realidad-problema de otras instituciones públicas, como las que se tiene en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, y la factibilidad que existe de poder implementar un sistema informático, que facilite y formalice la información escalafonaria.

Esto ayudaría, en gran medida, a que los informes emitidos por dicha área sean remitidos con eficiencia y rapidez, y a su vez, ayuda a que

los abogados de la Procuraduría Pública Municipal puedan responder a tiempo, con sustento y medios de prueba las demandas interpuestas.

Según López (2016), en la tesis "*Evaluación de perfiles de puesto de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto – sede central, Iquitos, 2016*", se analiza la identificación de la función del puesto, del mismo modo analizar las relaciones del puesto, analizar la formación, describir el conocimiento, examinar la experiencia del puesto, identificar las habilidades del puesto y analizar las actitudes de todos los servidores profesionales nombrados de la sede central del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2016.

Se llega a la conclusión que los perfiles profesionales de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto no se encuentran alineados al Manual Normativo de Cargos ni al Manual de Organización y Funciones. Se sabe que el Gobierno Regional de Loreto, cuenta con instrumentos de gestión donde se encuentra a detalle o donde se describen los perfiles de puestos, como son el Manual Normativo de Clasificación de Cargos y el Manual de Organización de Funciones MOF, pero este no cuenta con un procedimiento adecuado para el proceso de reclutamiento y selección de su personal pertinente, ya que existen prácticas no adecuadas para realizar el ingreso de personal a dicho Gobierno, dificultando la existencia de un sistema de recursos humanos que garantice transparencia y equidad al momento de llevar a cabo algún proceso de selección que se convoca, contratación y otros aspectos relacionados con la administración de recursos humanos. Por lo mencionado anteriormente, se refleja la falta de profesionalización de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, afectando el logro de los objetivos institucionales que se tienen trazados y la calidad del servicio que se ofrece en brindar a la población de dicha región (López, 2016).

Se recomienda formalizar como política institucional del Gobierno Regional de Loreto la profesionalización de sus trabajadores, ocupando así cada puesto de trabajo profesional que se ajuste a los perfiles que se tiene indicado en el MOF del Gobierno Regional de Loreto. Del mismo modo, se pueden realizar convenios o alianzas con instituciones, para así brindar las facilidades que requieren los trabajadores públicos. Por otro lado, se recomienda conformar un comité en el área de Recursos Humanos que se responsabilice de la implementación, monitoreo y evaluación de las acciones y estrategias que implican el desarrollo del Plan de capacitación orientado a la profesionalización de los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Loreto. Finalmente, se tienen que adoptar las acciones que corresponda para empezar en las gestiones de búsqueda para lograr una estandarización en la aplicación del modelo de reclutamiento y selección como parte de un proceso permanente de búsqueda de personal altamente calificado, de esta manera, reclutar profesionales, pero mejorando la incorporación de dichos miembros a la institución y finalmente lograr con los objetivos que tiene dicho Gobierno Regional (López, 2016).

Según Prado (2021), en la tesis *“El perfil del puesto de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019”*, se analiza la importancia del desempeño laboral, permitiendo conocer la prolongación de un puesto de los trabajadores administrativos del área de Recursos Humanos, para ello existen metodologías de medición de desempeño, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir), creó la Gestión del Rendimiento para las entidades del Estado que, mediante ello, permitirá planificar los objetivos, elaborar informes y realizar un seguimiento del trabajo que realizan los empleados en relación a su desarrollo y crecimiento, otra metodología que se puede aplicar es la investigación de campo que consiste en analizar en un orden ascendente, empezando por el desempeño menos

satisfactorio, el satisfactorio y el más satisfactorio, conociendo las razones de las fallas en los procesos y de lo que se encuentra funcionando bien en la rutina del trabajador; como último método, menciona a la escala gráfica que a través de ello se evitará la subjetividad de la persona que realizará la evaluación, porque sería un factor que alteraría los resultados de la medición (Prado, 2021).

Se llega a la conclusión que existe relación significativa entre el perfil de puestos de trabajo y el desempeño laboral, existe relación significativa entre el cumplimiento del perfil de puestos y eficacia, el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Finalmente, se hace de suma importancia la elaboración de nuevos perfiles de los cargos que se aplicará a los procesos de selección que se llevan a cabo para el personal profesional, con la finalidad de atraer nuevos empleados que se ajusten a los cambios (Prado, 2021).

La investigación recomienda capacitar y orientar en el perfil de puestos de trabajo en el desempeño laboral, conocer las relaciones interpersonales del perfil de puestos de trabajo en el desempeño laboral, conocer el perfil de puestos de trabajo, conocer el trabajo de investigación del perfil de puestos de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para su oportuna aplicación (Prado, 2021).

Según Vásquez (2018), en la tesis "*Cumplimiento de funciones por parte de la Procuraduría en los procesos laborales de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, durante el año 2016*", se analiza la Ley Orgánica de Municipalidades, las bases teóricas de gestión y administración. La presente investigación es un trabajo que no está enfocado en el derecho, pero a la vez es valioso y consistente que permite analizar la nueva Ley Orgánica de

Municipalidades N.º 27972, identificar, comparar y analizar las bases teóricas relacionadas a la gestión y administración, con la finalidad de entender la mejora de la calidad de los servicios y el reglamento de organización y funciones (ROF). La metodología es descriptiva, el marco conceptual sirve de sustento para entender definiciones que se relaciona con las funciones de los funcionarios de confianza tal como lo es el Procurador Público Municipal. También en esta investigación, entre otras, se concluye que la toma de decisión, capacitación y modernización administrativa, no son conocidos en el ámbito interno (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios designados y personal de confianza en un total del 55.91%, mostrando la realidad de la municipalidad en estudio y que por inferencia atañe a la Municipalidad de José Leonardo Ortiz (Vásquez, 2018).

En la investigación se concluye que la inadecuada defensa en el ejercicio de las funciones provoca el incremento progresivo de la deuda social de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz con los trabajadores, por lo que la capacidad presupuestal para el cumplimiento de las sentencias firmes y consentidas, presentan retrasos al reprogramar pagos, llevando al sobreendeudamiento futuro de la entidad edil y recargando aún más carga procesal en la Procuraduría. En el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, se evidencian serios problemas respecto a la manera cómo se han designado a los procuradores públicos municipales, siendo una constante para ello, los criterios alejados de lo que la ley prescribe y más aún sin ningún control del verdadero accionar de la eficacia de las funciones encomendadas en la ley es positiva, por parte de la municipalidad, como tal urge la creación de la Procuraduría de la República como órgano constitucional autónomo. En las demandas laborales que realizaron los trabajadores en los órganos jurisdiccionales, para resolver la controversia con su empleadora, se genera la indebida defensa jurídica por parte del órgano encargado de representar y defender los derechos e intereses de la

municipalidad, actuando de manera temeraria, formalista y dilatoria. El procurador municipal como funcionario de confianza, desconoce en gran parte sus funciones para esta toma de decisiones en el accionar del órgano de defensa jurídica municipal, porque tiene un alto porcentaje de no proteger y respetar los derechos de los trabajadores, como también por tener un 58% de no interponer recursos de apelación de sentencias (Vásquez, 2018).

Se recomienda realizar la defensa jurídica de los intereses de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, empleando los principios rectores de la defensa jurídica del Estado, legislación específica, doctrina y jurisprudencia, cuando entra en *litis* en los órganos jurisdiccionales, Ministerio Público y Sistema Arbitral (Vásquez, 2018).

Según Begazo y Del Carpio (2018), en la tesis "*Violación a los principios del derecho administrativo como causal de la sobrecarga procesal judicial de la Procuraduría Pública Regional de Arequipa en el periodo febrero del 2017*", se analiza la incidencia de los actos, acciones, las omisiones de las instituciones del Estado y los efectos en la sobrecarga procesal que existe en la Procuraduría Regional de Arequipa, dicha información se presenta de manera amplia y analítica, se puede ver que el sistema de gestión de expedientes y de información son tan importantes como definir metas y estándares de actuación, y en el estudio se ha podido observar que la problemática que tiene en la actualidad la Procuraduría Regional de Arequipa, es la sobrecarga de expedientes que están en proceso, que no son atendidos y solucionados en el tiempo establecido, esto se debe a la cantidad de expedientes que son ingresados, sumando la existencia de falta de personal que se requiere, también al presupuesto y la necesidad de contar con especialistas en la materia para resolver los diferentes casos (Begazo y Del Carpio, 2018).

En la investigación se concluye que, los actos administrativos que se presentan ante la Procuraduría Pública Regional tienen relación positiva y significativa con la existencia de sobrecarga procesal judicial de Arequipa 2017, siendo esta excesiva. De la misma manera, el grado que se vulnera a los principios de derecho administrativo es real y elevado. Dicha sobrecarga procesal se puede ver significativamente disminuida, siempre y cuando, las entidades públicas realicen todas las actuaciones con arreglo a derecho, respetando los principios del derecho administrativo y los derechos fundamentales de toda persona, también por la falta de capacitación que se necesita para los trabajadores para que puedan desarrollar sus funciones eficientemente como el de emitir resoluciones mal planteadas (Begazo y Del Carpio, 2018).

Se recomienda que la Procuraduría Regional de Arequipa realice una adecuada restructuración de todo el sistema de trabajo que tiene, esto ayudará a poder dar mayor fluidez en la atención de los diferentes casos que tiene dicho ente operador de justicia y garantizar un procedimiento conforme con los principios y disposiciones normativas que existen y debe ser un objetivo básico dentro de las políticas de toda institución, especialmente cuando se trata de materia sancionadora, ya que en presencia de esta pueden resultar atropellados los derechos subjetivos de una persona. El sistema de gestión de expedientes y de información son tan importantes como definir metas y estándares de actuación (Begazo y Del Carpio, 2018).

Según Carrasco (2019), en la tesis *“Desarrollo de un sistema informático de gestión de recursos humanos para empresas bajo el régimen laboral privado general del Perú”*, se analiza la problemática existente en el área de recursos humanos del estudio contable Rivera S. A. C., realizando un estudio a fondo sobre el diagnóstico

funcional y estratégico de la empresa, de esa forma establecer la problemática y sus posibles soluciones.

El autor menciona también, que el área de recursos humanos labora con un software básico o de oficina, como es el Word y Excel, lo que trae a colación que la atención de la información requerida sea inexacta y tardía, asimismo, se torna tedioso porque genera que se actualicen de forma continua la información escalafonaria (Carrasco, 2019).

Por tales motivos, el autor propone que se implemente un sistema informático de gestión de recursos humanos, específicamente para los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, concluyendo que sí sería factible dicha implementación, porque beneficiaría de forma positiva al estudio contable (Carrasco, 2019).

La mencionada investigación aporta a este trabajo, porque evidencia de que las oficinas de recursos humanos tienen las mismas limitaciones respecto a la remisión de información y a la organización misma de los documentos escalafonarios, por ello se corrobora que un sistema informático sería factible de aplicar (Carrasco, 2019).

2.2. Modelos Conceptuales de la Condición de Interés - Problema

La presente investigación se basa en dos modelos conceptuales, uno para comprender el desarrollo de la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo y el segundo para comprender el desarrollo de la dependencia de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, áreas que trabajan para el impulso óptimo de la visión y misión de la Municipalidad Provincial de Huancayo, las mismas que se detallan a continuación:

2.2.1. Modelo Conceptual de la Procuraduría Pública Municipal.

Según la Constitución Política del Perú, en el artículo 47^o, establece que la responsabilidad de defender los intereses del Estado corresponde a los procuradores públicos, esta disposición constitucional señala lo siguiente: “La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley (...)” (Constitución Política del Perú, 2019).

En el marco de la modernización del Estado, este consideró imprescindible adoptar medidas de reestructuración del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, para garantizar su independencia mediante la creación de la Procuraduría General del Estado, como ente rector; que, con la creación de la Procuraduría General del Estado se garantiza la unidad y coherencia en las acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones propias del sistema; que, la defensa jurídica del Estado es la actividad de orden técnico legal que ejercen los procuradores públicos en los ámbitos del gobierno nacional, regional y local para representar los intereses jurídicos del Estado en procesos jurisdiccionales y procedimientos administrativos.

Mediante Decreto Legislativo N.º 1326, se reestructura el sistema administrativo de defensa jurídica del Estado y se crea la Procuraduría General del Estado, que es el ente rector del Sistema, que mantiene y preserva la autonomía, uniformidad y coherencia en el ejercicio de la función de los procuradores públicos en el ámbito nacional, supranacional e internacional, así como fortalecer, unificar y modernizar la defensa jurídica del Estado, quien regula la actuación de los procuradores públicos en sede fiscal, judicial, extrajudicial, militar, arbitral, Tribunal Constitucional y órganos administrativos e instancias de similar naturaleza y conciliaciones. Asimismo, comprende criterios para efectuar la debida planificación, organización, dirección, coordinación y supervisión de los operadores que integran el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado.

Funciones que se fortalecen en los numerales citados del párrafo 39.1 del artículo 39° del Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1326, precisándose tres de las acciones que el procurador público puede realizar en el ejercicio de la defensa jurídica del Estado, en el ámbito nacional, en sede administrativa, jurisdiccional y no jurisdiccional, a saber:

- Ejercer la defensa de los intereses del Estado en aquellas investigaciones, procesos, procedimientos, conciliaciones, arbitrajes o análogos, en los que es emplazado como parte procesal, en representación de la entidad donde ejerce sus funciones.
- Iniciar e impulsar las acciones legales que sean pertinentes, con el fin de salvaguardar los intereses de la entidad donde ejerce sus funciones en representación del Estado, interviniendo en las audiencias que corresponda, contribuyendo con los objetivos del procedimiento o proceso donde interviene, ofreciendo medios probatorios o requiriendo la realización de actos procesales, conforme a la ley de la materia.
- Definir y establecer estrategias de defensa, teniendo en consideración la Constitución Política del Perú, las normas que regulen el Sistema y las normas legales vigentes, en atención a la naturaleza de cada caso en particular; interponiendo acciones legales que correspondan, a fin de ejercer debidamente la defensa jurídica de los intereses del Estado.

En base a ello, se afirma que la misión encargada a la Procuraduría Pública es la defensa de los intereses del Estado en el marco de procesos judiciales o extrajudiciales, excluyéndose la defensa de los intereses del funcionario público que representa a la entidad estatal.

El 23 de noviembre del 2017, se publicó en El Peruano el Decreto Supremo N.º 018-2019-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1326 - Decreto Legislativo que reestructura el sistema administrativo de defensa jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado.

El Reglamento tiene como finalidad optimizar el sistema de defensa legal del Estado, lo que implica no solo la reformulación de criterios técnicos en la propia administración de los procesos jurisdiccionales y arbitrales en los que el Estado es parte, sino además llevar un control y vigilancia de los procuradores públicos.

La gestión de la defensa jurídica del Estado tiene como figura primordial y representativa al Procurador Público Municipal quien, entre sus funciones como defensor del Estado, tiene implicancias jurídicas y fiscales, debiendo valorar los riesgos patrimoniales que puedan afectar a la entidad, ya que una función primordial en el sector público es salvaguardar los intereses de la entidad, así mismo, vale precisar que dicha función viene acompañado del soporte técnico e informativo que brindan las dependencias de la entidad.



Figura 1: Reestructura del sistema administrativo de defensa jurídica
Fuente: elaboración propia

2.2.2. Modelo Conceptual de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

A partir del marco analítico de la Gestión de RR. HH. - Servir – según Longo (2005), se ha realizado un seguimiento de los servicios en los últimos años a través de las diferentes actividades que se han visto deficientes, por ello se enfoca en un diagnóstico de la dependencia que propone que la gestión de recursos humanos es un esquema integrado, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización o sistema multiorganizativo para la producción acorde con las finalidades perseguidas. Esa búsqueda, naturalmente, no se produce en el vacío, sino que está condicionada en forma permanente por el contexto interno de la organización (estructura, cultura, entre otros) y el entorno (marco legal, mercado laboral, entre otros). La gestión de recursos humanos, como sistema integrado, se conforma por una serie de subsistemas interrelacionados, tales como la organización del trabajo, gestión de empleo, gestión de rendimiento, gestión de la compensación y gestión del desarrollo.

La gestión de recursos humanos define los procesos por los cuales la entidad organiza, administra las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización, ya que esta gestión involucra áreas como la retribución, la gestión del talento, la formación del recurso humano, la selección, la gestión de clima laboral, la evaluación del desempeño, la gestión de los cambios organizacionales que afecten al personal, la resolución de conflictos laborales, la implantación de políticas sobre el personal y otras muchas funciones entre las que, por supuesto, se incluyen las tareas administrativas derivadas de esta área.

Efectivamente, la tarea que cumple la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo es diversa, es por ello que, en esta oportunidad se analiza la función administrativa enfocada en las siguientes esferas: la organización del trabajo, gestión de empleo, gestión de rendimiento y gestión del desarrollo, frente a la remisión de información, solicitada por la Procuraduría Pública Municipal, ya que ambas dependencias trabajan concatenadamente a fin de que la Procuraduría Pública Municipal pueda contestar las demandas en materia laboral interpuestas por servidores y exservidores públicos; referente a materia laboral, evidentemente el citado aspecto supone un reto para la entidad a fin de establecer una acertada planificación y gestión en los subsistemas de gestión de recursos humanos.

En tal sentido, se identificó que en la Municipalidad Provincial de Huancayo, particularmente, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, mantiene una debilidad entre la estrategia organizacional y la gestión del recurso humano, en vista que esta es muy compleja y no solo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, más por el contrario, son problemas que atraviesa el sector público, ello en vista que no resulta fácil poder descubrir cuál es la estrategia de la organización pública, es por ello que, a fin de poder enfrentar estos obstáculos, se opta por un proceso de planificación estratégica

formal que permitirá clarificar la realidad, fortaleciendo la cohesión interna de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, trabajando de manera coordinada.

A fin de poder lograr la cohesión interna de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, en el desarrollo de sus funciones, se toma como base el modelo conceptual de Longo (2002-2004), a través de la organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento y gestión del desarrollo. Estableciéndose dentro de la entidad priorizar sus necesidades y conseguir que el recurso humano se adecue a las finalidades perseguidas por la dependencia.

Plantea Longo que, la gestión de recursos humanos contribuye a los resultados de dos modos concretos, uno es el dimensionamiento cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos a las finalidades perseguidas, por lo que el suministro de capital humano deberá ajustarse a las necesidades de la organización y, el segundo, que las personas realicen las conductas adecuadas para producir resultados, lo que depende de sus competencias y de lo que Longo llama la “voluntad”, referido a la motivación. Así mismo, Longo precisa factores internos y externos basándose en que el primero debe referir los aspectos netos de la organización y estructura de la entidad y, el segundo, es propio al ambiente organizacional; la identificación de estos factores es primordial para enfocarse en mejorar el desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Resultados que traerá consigo la optimización de la defensa judicial que ejerce la Procuraduría Pública Municipal.

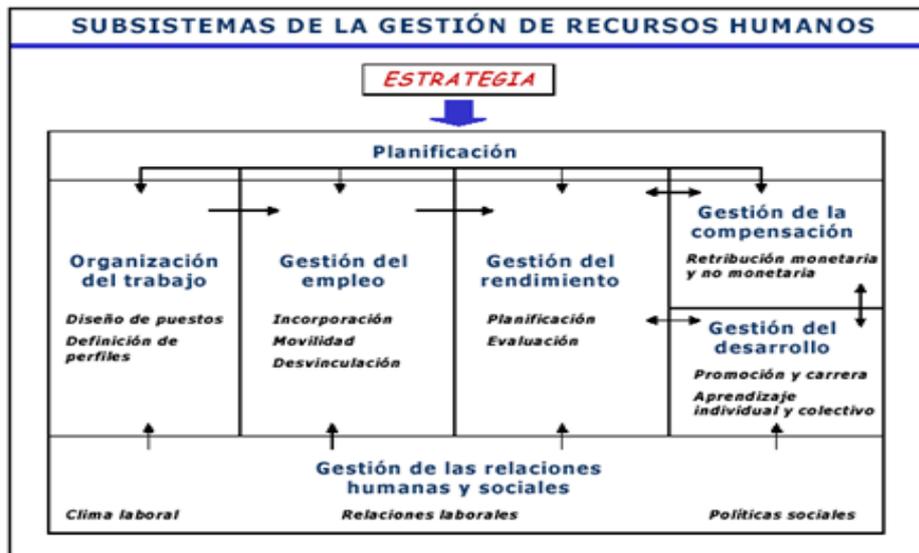


Figura 2: Subsistemas de la gestión de recursos humanos
Fuente: Gestión de RR. HH., Servir, Longo (2004)

Capítulo III

Diagnóstico

3.1. Organización de la Institución a Implementar la Propuesta

3.1.1. Institución: Municipalidad Provincial de Huancayo.

La Municipalidad Provincial de Huancayo fue creada el 16 de noviembre de 1864, por ley dada en el congreso de la república, durante el gobierno del presidente Juan Antonio Pezet, decretándose la creación de la provincia de Huancayo, separándola de la hegemonía de la ciudad de Jauja.

La Municipalidad Provincial de Huancayo representa a la población y ciudadanos del distrito de Huancayo; ejerce las competencias que la Ley le faculta en el ámbito de este y en lo que le corresponda según Ley. Promueve el desarrollo, la economía local y la adecuada prestación de los servicios públicos locales, en armonía con el Plan de Desarrollo Concertado y los Planes de Desarrollo Provincial, Regional y Nacional. Es competente para: 1. Promover y realizar la inversión pública en el ámbito provincial, 2. Promover el desarrollo de la economía local, 3. Promover el desarrollo rural sostenible.

La Municipalidad Provincial de Huancayo ejerce los roles y competencias exclusivas y compartidas que le asigna la Constitución Política del Perú, la Ley N.º 27972, Orgánica de Municipalidades, así como funciones generales y específicas que disponen los artículos 78º al 86º de la Ley N.º 27972, Orgánica de Municipalidades, en todo cuanto le pudiera corresponder de acuerdo a su real capacidad organizativa, financiera y otras que se le asigne por ley.

La Municipalidad ejerce sus funciones de gobierno mediante ordenanzas municipales, acuerdos de concejo y resoluciones de concejo municipal, los actos administrativos los ejerce mediante decretos, resoluciones de alcaldía y las resoluciones gerenciales o jefaturales (subgerencias), en la forma y modo que dispone la Ley

Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27444 del Procedimiento Administrativo General y demás conexas, así mismo, con el propósito de que la Municipalidad Provincial de Huancayo pueda establecer mecanismos útiles para la mejora continua en la administración de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el ejercicio de sus atribuciones, ha dictado la Ordenanza Municipal N.º 522-MPH/CM, de fecha 11 de junio del 2015, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), instrumento técnico normativo de gestión institucional, mediante el cual se establece la estructura orgánica de la municipalidad, las funciones generales y específicas que le corresponde cumplir a cada unidad orgánica en armonía con la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas sustantivas de aplicación en los gobiernos locales.

En el marco del impulso de la presente investigación, se desarrollan las siguientes dependencias: la Procuraduría Pública Municipal y la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, a fin de poder entender las funciones o competencias de las unidades de organización que contempla su estructura orgánica que determina los niveles de coordinación y responsabilidades.

A. La Procuraduría Pública Municipal: es el órgano encargado de la representación y defensa judicial de los intereses y derechos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, depende administrativamente de la Alcaldía; funcional y normativamente del Concejo de Defensa Judicial del Estado. Tiene como misión, desarrollar una eficiente, eficaz y diligente representación y defensa judicial de los intereses y derechos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en atención a la garantía constitucional de su autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia y en función a su finalidad de procurar el desarrollo local integral y sostenible.

El Concejo Municipal, a propuesta del alcalde, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones mediante Ordenanza, asignándole al Procurador Público Municipal las siguientes funciones:

Tabla 1:

Funciones de la Procuraduría Pública Municipal

Procurador Público Municipal	A) Representar y defender los derechos e intereses de la Municipalidad Provincial de Huancayo en los procesos y procedimientos administrativos o judiciales en los que la municipalidad o algunos de sus miembros sean parte, con facultades de delegar su representación en todo o en parte.
	B) Organizar las actividades relacionadas con la defensa de los intereses y derechos de la municipalidad en sede administrativa o judicial, asumiendo su plena representación.
	C) Formular pronunciamiento técnico-legal en asuntos de interés para la defensa judicial de la municipalidad.
	D) Asesorar a funcionarios y a dependencias en asuntos de su especialidad.

Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

A fin de coadyuvar el desarrollo óptimo de la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, esta dependencia cuenta con el siguiente equipo de trabajo:

Tabla 2:

Relación del cuadro orgánico de cargos

Cargo clasificado/ Cargo estructural	Cargo de confianza	Nombrado	Tercero	Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Total
1. <i>Procurador Público Municipal</i>	1				1
2. <i>Procurador Público Municipal - Adjunto</i>				1	1
3. <i>Abogado especialista en materia laboral</i>			2	2	4

4. <i>Abogado especialista en materia civil</i>		1	2		3
5. <i>Abogado especialista en arbitraje-conciliación</i>				1	1
6. <i>Abogado especialista en materia penal</i>			1		1
7. <i>Técnico en abogacía</i>				1	1
8. <i>Secretaría</i>		1			1
9. <i>Asistente técnico</i>			1		1
Total	1	2	6	5	14

Fuente: elaboración propia

Del presente cuadro se puede extraer que la Procuraduría Pública Municipal cuenta con un total de 14 servidores públicos (en la actualidad), quienes se encuentran distribuidos de acuerdo a su especialidad a fin de dar cumplimiento a las funciones primordiales que debe ejercer el Procurador Público Municipal; bien es cierto precisar que la Procuraduría Pública Municipal, a inicios del año 2019, realiza el proceso de contratación para contar con más abogados en las distintas materias a fin de poder satisfacer las exigencias que estas demandan. De ello se cuenta con un personal de confianza, Procurador Público Municipal, quien es designado por el Alcalde bajo el principio de confianza, bajo esta dependencia se tiene dos servidores públicos nombrados, un abogado y una secretaria; bajo la modalidad de Orden de Servicio se cuenta con seis abogados destinados a cada especialidad y cinco servidores públicos bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicio.

De acuerdo a la estructura de cargos orgánicos, se puede determinar que la Procuraduría Pública Municipal no cuenta con el soporte de personal nombrado, permanente, por lo que esta dependencia queda supeditada al cambio constante de abogados que asumen la carga laboral respecto al nombramiento de cada procurador público

ya que de los 14 trabajadores, dos nombrados y uno solo es abogado, representando 10% de profesiones de soporte permanente para cumplir con las tareas y encargos establecidos en el POI.

B. Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos: es la unidad orgánica de apoyo que depende jerárquicamente de la Gerencia de Administración, cuya misión consiste en fomentar una cultura y un ambiente óptimo para asegurar un clima laboral que permita lograr mayores niveles de productividad y calidad de los servicios y productos municipales, para satisfacer las necesidades de la comunidad en general, en concordancia con las normas nacionales y locales en materia de recursos humanos, coordina con todos los órganos y unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Huancayo. La Ley N.º 30057, el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, y las directivas que emita Servir, son normas sustantivas que rigen las funciones y actividades de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos; a continuación, se detallan las funciones de esta dependencia:

Tabla 3:

Funciones de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos

Subgerente de Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> A) Conducir acciones del proceso de selección, evaluación, ingreso, capacitación y bienestar del personal de la municipalidad. B) Organizar el sistema de control y registro de asistencia de los servidores municipales. C) Organizar los procesos de registros y escalafón de personal. D) Autorizar desplazamientos de personal según las necesidades institucionales y con arreglo a ley. E) Elaborar y difundir documentos técnicos normativos del sistema de recursos humanos. F) Formular la liquidación de beneficios sociales y derechos que corresponden al personal, proyectando la resolución respectiva. G) Formular el presupuesto analítico de personal (PAP) o el cuadro de puestos de la entidad (CPE). H) Formular el cuadro nominativo de personal. I) Formular las planillas de remuneraciones y pensiones del personal de la municipalidad, así como elaborar las liquidaciones que correspondan de acuerdo a ley.
--	---

Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

A fin de coadyuvar el desarrollo óptimo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, esta dependencia cuenta con el siguiente equipo de trabajo:

Tabla 4:

Relación del cuadro orgánico de cargos

Cargo clasificado/ Cargo estructural	Cargo de confianza	Nombrado	Tercero	Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Total
1. <i>Subgerente de Gestión de Recursos Humanos</i>	1				1
2. <i>Asistente social</i>				1	1
3. <i>Asistente administrativo - beneficios sociales y laborales</i>		1			1
4. <i>Técnico administrativo capacitación y desarrollo personal</i>		1			1
5. <i>Técnico administrativo I</i>				1	1
6. <i>Técnico administrativo II</i>				1	1
7. <i>Control de personal</i>		1			1
8. <i>Secretaría</i>		1			1
9. <i>Auxiliar en sistema administrativo</i>				1	1
Total	1	4	0	4	9

Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

Del presente cuadro se puede extraer que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos cuenta con un total de 9 servidores públicos, quienes se encuentran distribuidos de acuerdo a sus conocimientos a fin de dar cumplimiento a las funciones primordiales que debe ejercer el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos, a ello debe precisarse que dicha Subgerencia no ha incrementado su personal para la absolución de remisión de información.

De acuerdo a la estructura de cargos orgánicos, se puede determinar que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos cuenta con el soporte de personal nombrado, permanente, de los nueve trabajadores, cuatro son nombrados, representando 48% de profesiones de soporte permanente para cumplir con las tareas y encargos establecidos en el POI.

3.2. Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huancayo se presenta en el siguiente organigrama.

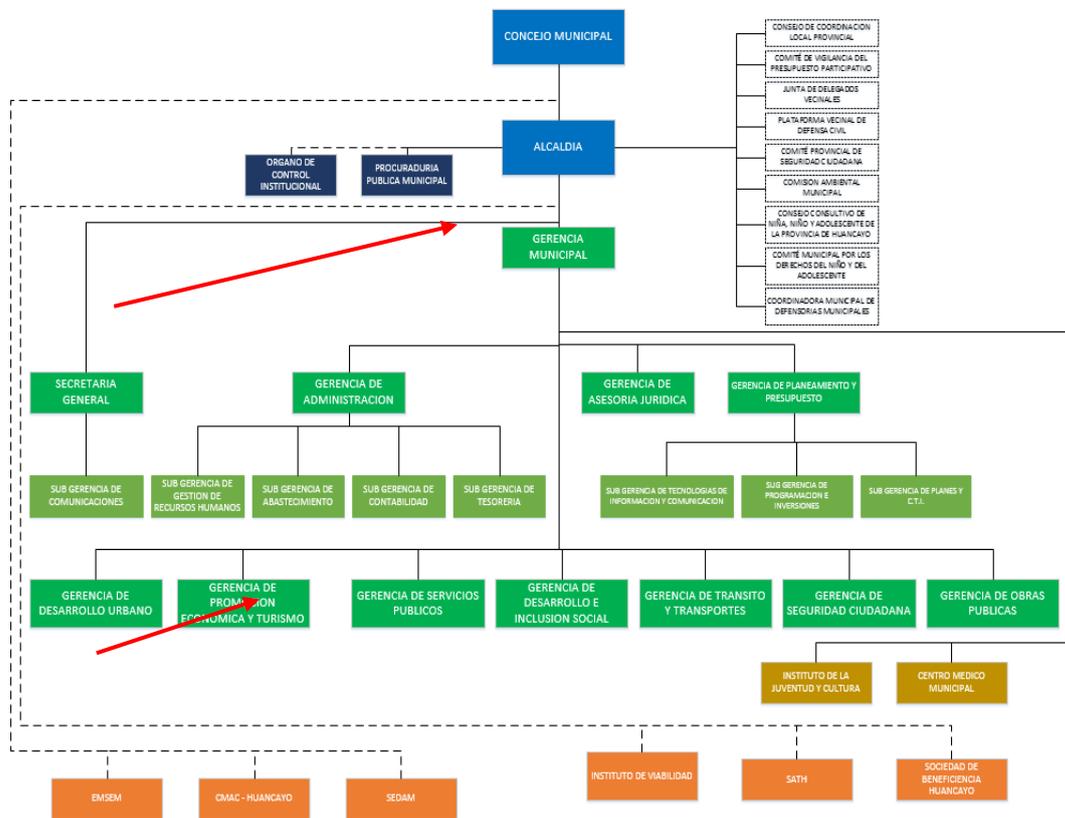


Figura 3: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Huancayo
Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

3.2.1. Procuraduría Pública Municipal.

Es un órgano de defensa judicial. Es presidido por el Procurador Municipal, elegido como cargo de confianza por el Alcalde. Se encarga de programar, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con la defensa de los intereses y derechos de la

municipalidad en sede administrativa o judicial, asumiendo su plena representación; de forma directa cuenta con el Procurador Adjunto Municipal, quien es el encargado de elaborar informes respecto a acciones contenciosas relacionadas con la defensa de los intereses y derechos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a ello coadyuva contar con abogados y técnicos en abogacía a fin de que puedan emitir opiniones de índole legal respecto a documentación derivada por el Procurador Público Municipal y demás acorde a funciones encomendadas.

Actualmente, esta dependencia cuenta con un Procurador Público Municipal, un Procurador Adjunto, una secretaria, dos abogados en materia laboral, un abogado en materia civil, un abogado en contrataciones del Estado y arbitraje, un técnico en abogacía. Asimismo, se cuenta con seis asesores externos, que se hacen cargo de materia laboral, penal y civil.

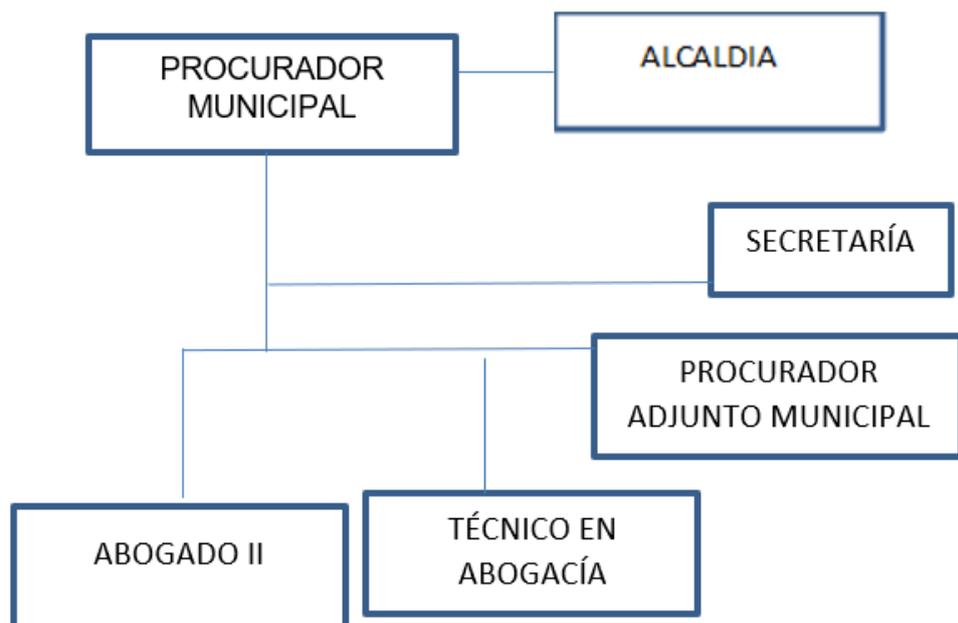


Figura 4: Organigrama de la Procuraduría Pública Municipal
Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

3.2.2. La Unidad de Recursos Humanos.

Forma parte de los órganos de apoyo. Se encarga de la programación, ejecución, control y supervisión del desempeño y

cumplimiento de las funciones del personal de la municipalidad, sea cualquiera su régimen laboral, en concordancia con los sistemas administrativos y demás normatividad vigente.

Actualmente, esta dependencia cuenta con una Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, entre los cuales se encuentra un Subgerente, un asistente social, un asistente administrativo - beneficios sociales y laborales, un técnico administrativo - capacitación y desarrollo de personal, un técnico administrativo I, un planillero, un técnico administrativo II, un control de personal, una secretaria, un auxiliar de sistema administrativo.

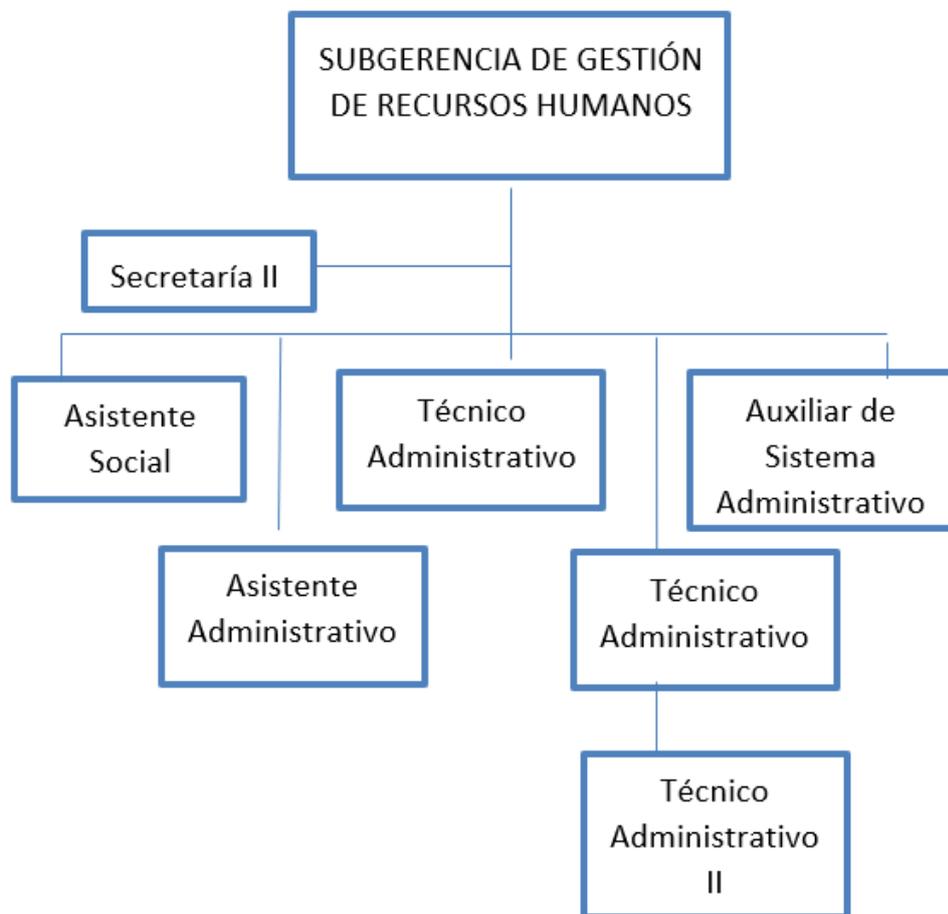


Figura 5: Organigrama de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

3.3. Planteamiento del Problema o Condición de Interés.

La Municipalidad Provincial de Huancayo es una institución que tiene por finalidad brindar servicios óptimos, que contribuyan al desarrollo de la

comuna *wanka*, garantizando la igualdad de oportunidades en la provincia de Huancayo, mediante un gobierno eficiente, eficaz, y transparente con la visión de que Huancayo sea una provincia ordenada y sostenible, con desarrollo territorial inteligente y adaptada al cambio climático.

La Municipalidad Provincial de Huancayo, a través de la Ordenanza Municipal N.º 522-MPH/CM, de fecha 11 de junio del 2015, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones, instrumento técnico normativo de gestión institucional, mediante el cual se determinan los niveles de coordinación y responsabilidades, precisando la estructura orgánica de acuerdo al siguiente detalle: órganos de alta dirección, órgano de control, órgano de defensa judicial, órganos de coordinación y participación, órganos de asesoramiento, órganos de apoyo, órganos de línea, órganos desconcentrados y órganos descentralizados.

La defensa jurídica en materia laboral que viene ejerciendo la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo se ha visto afectada por diversos factores, entre los cuales se tiene, la inadecuada gestión de la contratación en sus distintas modalidades tales como el Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057, Locación de Servicios, la demora en remitir información solicitada por la Procuraduría Pública Municipal, el limitado personal y desconocimiento en materia laboral para el cumplimiento de funciones y la constante designación de procurador por ser un cargo de confianza en la gestión municipal, a fin de comprender cada uno los factores se realiza el siguiente análisis:

3.3.1. La Gestión de Contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Todas las municipalidades se rigen bajo la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley N.º 27972, es así, que la Municipalidad Provincial de Huancayo al gozar de autonomía política, económica y administrativa, a través de su máximo representante, que viene a ser

el alcalde, tiene la potestad de poder elegir según el perfil, a cada uno de sus funcionarios y a los servidores públicos.

De conformidad a la normativa vigente, se establecen tres modalidades de régimen laboral:

A. Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esta ley establece un régimen laboral que prioriza en gran parte la estabilidad laboral, pues al suscribirse un contrato individual de trabajo, este puede ser a plazo indeterminado o sujeto a modalidad. Lo característico de este régimen, es que existe un periodo de prueba de tres meses, al superar este plazo el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Así como también, se pueden suscribir contratos sujetos a modalidad, estos generalmente se celebran cuando exista necesidad del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

La mayor cantidad de servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Huancayo laboran bajo este régimen laboral, teniendo un aproximado de 658 trabajadores, entre ellos, obrero de parques y jardines, obrero para la ejecución de obras públicas, personal de serenazgo y policías municipales. Asimismo, un porcentaje de ellos laboran en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Huancayo, realizando labor administrativa, como secretarias, asistentes administrativos, entre otros.

El motivo del porqué se tiene más cantidad de trabajadores bajo este régimen laboral, es porque inicialmente laboraban con contratos administrativos de servicio o con contratos civiles de locación de servicios, pero las labores que realizaban eran netamente manuales, correspondientes a un obrero, por ello fueron desnaturalizando

dichos contratos y año tras año se fueron incorporando a la institución por mandatos judiciales.

B. Decreto Legislativo 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece que, para ingresar a dicho régimen, se debe pasar por un concurso público de méritos, siempre y cuando exista una plaza vacante y presupuestada. La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles, como son los profesionales, los técnicos y auxiliares, la principal característica de este régimen, es que las labores que realiza este personal son netamente intelectuales.

En la Municipalidad Provincial de Huancayo laboran un aproximado de 210 trabajadores bajo dicho régimen laboral, asumiendo labores netamente administrativas de acuerdo al perfil profesional de cada uno de ellos, un porcentaje de estos trabajadores, ingresaron por concurso público de méritos en plazas que estaban debidamente vacantes y presupuestadas, pero otro porcentaje ingresó a causa de la desnaturalización de sus contratos y por ende la reposición al puesto laboral, como fue el caso de servidores públicos que laboraron con contratos administrativos de servicio para realizar labores determinadas y, finalmente, terminaron realizando otras labores, o el caso de locadores que laboraron con órdenes de servicio por más de un año consecutivo, y demostraron en un proceso judicial que sus labores eran personalísimas, permanentes, subordinadas y remuneradas, cumpliendo así en demostrar los elementos esenciales de una relación laboral.

C. Decreto Legislativo 1057 - Decreto que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, es un régimen especial propio del derecho administrativo y privativo del Estado. La contratación de personal bajo este régimen se realiza bajo

concurso CAS y el contrato que se celebra se caracteriza por ser a plazo indeterminado y es renovable.

Bajo este régimen laboral, ha ido variando la cantidad de trabajadores, debido a los cambios de gestión y de funcionarios públicos, actualmente la Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con 186 trabajadores con contratos administrativos de servicio, los cuales, de acuerdo al perfil requerido, laboran en áreas administrativas y de campo. De acuerdo a la última normativa emitida respecto a los contratos CAS, la Ley N.º 31131 - Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, se dispuso incorporar al Régimen de la actividad privada - DL 728 o al régimen del DL 276 a los trabajadores que se encuentren laborando bajo el régimen CAS, así como también dispuso que el contrato sea a tiempo indeterminado, con dicha disposición, también se limitó seguir contratando personal bajo contratos CAS, a menos que sea para necesidad transitoria o por suplencia, sin embargo el 30 de noviembre del 2021 el Tribunal Constitucional declara Inconstitucional la Ley N° 31131, manifestándose textualmente que el acceso a los decretos legislativos 728 y 276 deben ser reconducidos a través del Régimen de la Ley Servir, entendiéndose que la Autoridad del Servicio Civil es el único encargado de la reforma en la búsqueda constante de la profesionalización calificada entendiéndose a la Meritocracia como el principio del servicio civil, es así que los trabajadores que fueron contratados a partir del 10 de diciembre del 2021 bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios cuentan con contratos a plazo indeterminado y a partir de ello la contratación de nuevas plazas CAS serán realizadas a plazo determinado, cumpliendo labores de suplencia o transitorios.

D. Extraordinariamente, se pueden suscribir contratos civiles de locación de servicio, a través de órdenes de servicio, por medio de estos contratos, los locadores desarrollan determinados

servicios a favor de las empresas o entidades del estado; como principales características, es que bajo esta modalidad contractual el locador determina el modo de ejecutar el servicio, proporciona sus propias herramientas de trabajo y no está sujeto a la fiscalización de su labor, por ello no está permitido contratar bajo órdenes de servicio, labores permanentes de la institución.

Esta modalidad de contrato ha sido regularmente utilizada por las diversas gerencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en algunas oportunidades para que el locador realice una determinada labor, debidamente establecida en la orden de servicio, pero principalmente se ha utilizado esta modalidad contractual, para contratar personal para que realice labores permanentes de la entidad, incluso suscribiendo dichos contratos de forma ininterrumpida por más de 3 años.

La Municipalidad Provincial de Huancayo, para realizar las labores administrativas, la ejecución de obras, entre otras actividades y cumplir con las metas establecidas en cada gerencia y subgerencia, contrata mensual o anualmente personal que cumpla con el perfil requerido. Ante ello, las áreas usuarias realizan el requerimiento de personal, para contratar diversos servicios, y estas contrataciones se realizan generalmente por concurso de méritos, para que trabajen bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N.º 1057, bajo contratos modales por obra determinada y bajo órdenes de servicio por locación de servicios.

Desde hace mucho, se ha suscitado que las contrataciones no han sido realizadas de acuerdo a la normativa laboral vigente, tanto por el desconocimiento de la norma laboral por parte de los funcionarios y servidores públicos, al momento de contratar al personal que laborará para sus gerencias, o en su defecto, teniendo pleno conocimiento que dicha contratación es fraudulenta, pero, aun así,

deciden contratar. Se tienen hechos como el de contratar personal obrero bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- Recas, así como contratar personal obrero bajo contratos modales para una obra determinada, y finalmente terminaban laborando para diferentes obras o laborando sin contrato alguno, o el caso de la contratación de locadores para que realicen labores permanentes, subordinadas y con un horario establecido.

Dichos obstáculos, han sido limitantes en la defensa jurídica que ejerce la Procuraduría Pública Municipal, debido a que, los trabajadores o extrabajadores al momento de demandar la reposición o desnaturalización de contratos, cuentan con medios probatorios suficientes para acreditar la vulneración de sus derechos laborales, dejando a la defensa técnica de la Procuraduría Pública Municipal sin opción de defender el proceso judicial, toda vez que los demandantes ya tienen el derecho ganado, y dichos casos ya son procesos perdidos para la Procuraduría Pública Municipal, todo ello conllevó a que la carga laboral aumente notablemente.

La responsabilidad de que se susciten estas contingencias es tanto del área usuaria, de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y de la Subgerencia de Abastecimientos, toda vez que ellos son las cabezas al momento de realizar la contratación, así como de verificar que se cumpla con la normativa laboral y civil y de corregir o advertir la deficiente contratación del personal.

Estos hechos han conducido a que a la fecha se eleve la cantidad de demandas laborales, siendo su momento con mayor carga laboral el año 2018, donde se registró, solo en materia laboral, la presentación de 466 demandas que versan sobre reposición, desnaturalización de contrato, invalidez de contratos, pago de beneficios sociales, entre otros; año en el que la Procuraduría Pública contaba con tan solo tres abogados especialistas en materia laboral, situación que conllevó a que los abogados designados para

otras materias, se encarguen también de las demandas en materia laboral, en ese contexto el personal no era suficiente para realizar una óptima defensa, obteniendo muchas deficiencias en el desarrollo de sus funciones, ante la carga laboral, se adoptaron medidas correctivas a fin de salvaguardar el desarrollo óptimo de la Procuraduría Pública Municipal, es por ello que en el año 2019 se fortaleció con la contratación de abogados especialistas en materia laboral, actualmente la Procuraduría Pública Municipal cuenta con cinco abogados especialistas en materia laboral.

Seguidamente, se detalla la cantidad de ingresos de demandas laborales presentadas a la Municipalidad Provincial de Huancayo entre los años 2016 al 2021:



Figura 6: Cantidad de demandas presentadas en la Municipalidad Provincial de Huancayo
Fuente: elaboración propia

Del presente cuadro se colige y explica que en el año 2018 se presentaron mayor cantidad de demandas en materia laboral, esto debido a varias circunstancias, primero, que la administración teniendo pleno conocimiento de que estaba prohibido seguir contratando personal obrero bajo contratos administrativos de servicios, como es el caso de policía municipal y serenazgo, siguió

contratando bajo dicho régimen, incluso el año 2017 se emitió el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, que prescribe que los policías municipales y el personal de serenazgo que laboran para las municipalidades deben ser considerados como obreros, por ello deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728); esto generó que todo el personal de serenazgo y policía municipal, demande la invalidez de sus contratos CAS y la reposición a su puesto laboral, bajo el Régimen de la Actividad Privada, con inclusión al CAP y PAP. Todos esos procesos demandados, fueron declarados fundados a favor de los demandantes, no pudiendo hacer nada la defensa técnica de la Procuraduría Pública Municipal. Se debe precisar que el proceso judicial no culmina el mismo año de presentación, ya que estas siguen su trámite en el transcurso de los meses e incluso años, ya que se presentan en los procesos, recursos impugnatorios, como recurso de apelación, y extraordinariamente el recurso de casación, con ello se ejerce la defensa judicial del Estado.

A continuación, se detalla la cantidad de demandas, las que se encuentran en trámite y las que están en ejecución:

Tabla 5:

Demandas que se encuentran en trámite y en ejecución

Cantidad de demandas en materia laboral	Demandas que se encuentran en trámite	Demandas que se encuentran en ejecución
1446	761	685

Fuente: elaboración propia

Del cuadro precedente se puede inferir que, actualmente, la Procuraduría Pública Municipal tiene a su cargo un total de 1446 expedientes judiciales en materia laboral, sobre desnaturalización de contratos, invalidez CAS, reposición, pago de beneficios sociales, pago de indemnización por daños y perjuicios y demandas contenciosas administrativas, que abarcan del año 2016 al 2021. De la totalidad de demandas, 761 se encuentran en trámite, quiere decir

que son demandas que han ingresado y están pendientes de resolución, y de emitirse el fallo declarando fundada o infundada la demanda, y que aún no han sido declaradas como cosa juzgada.

Asimismo, se tiene un total de 685 expedientes que se encuentran en ejecución, quiere decir, que dichos expedientes ya cuentan con una sentencia firme y han sido declarados como cosa juzgada, procediendo a cumplirse con el mandato judicial establecido en cada expediente.

Seguidamente, se indica las diferentes modalidades de demandas laborales presentadas por parte de los trabajadores:

Tabla 6:

Modalidad de demandas laborales

Cantidad de demandas laborales	Demandas por desnaturalización de contratos, invalidez CAS y reposición	Demandas por pago de beneficios sociales	Demandas por pago de indemnización por daños y perjuicios	Demandas de acción contenciosa administrativa
1446	700	350	120	276

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en el cuadro que antecede, de los 1,146 expedientes laborales, 700 son demandas por desnaturalización de contratos, invalidez CAS y reposición, generalmente estas demandas han sido interpuestas por trabajadores obreros que han trabajado con otro régimen laboral distinto al régimen de la actividad privada del DL 728. También se puede apreciar que a la actualidad existen un total de 350 demandas por pago de beneficios sociales, entre ellos se encuentran tanto los beneficios legales como los convencionales, al respecto se infiere que dichos procesos, en su gran mayoría, son de los trabajadores obreros que lograron ingresar al régimen laboral privado del DL 728, al estar bajo la planilla de obreros, presentan su demanda para que se les reconozca el pago de todos los beneficios laborales que no llegaron a percibir cuando trabajaban bajo otros regímenes laborales, por lo que generalmente es procedente el reconocimiento del pago requerido. Otra de las

modalidades de demandas es por el pago de indemnización por daños y perjuicios, con un total de 120 expedientes, en este tipo de procesos se peticiona el pago por lucro cesante, daño emergente, daño moral, daño a la persona y daño punitivo, principalmente lo peticionan los trabajadores que tuvieron un lapso de interrupción laboral y posterior a ello fueron repuestos con mandato judicial. Finalmente, se tiene un aproximado de 276 expedientes de acción contenciosa administrativa, donde los demandantes son los trabajadores que quieren ingresar al régimen del DL 276 o que una vez ya reconocido su régimen laboral bajo el DL 276, peticionan el pago de sus derechos laborales.

3.3.2. La Remisión de Información Solicitada por la Procuraduría Pública Municipal para la Contestación de Demandas.

A raíz de las excesivas demandas laborales presentadas contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, la defensa técnica legal de la Procuraduría Pública para realizar la contestación de las demandas y la defensa del proceso requiere necesariamente de toda la información escalafonaria de los servidores o exservidores públicos, a fin de dar cumplimiento a los plazos establecidos en la Ley Procesal del Trabajo que prescribe lo siguiente:

(Artículo 19 de la NLPT)

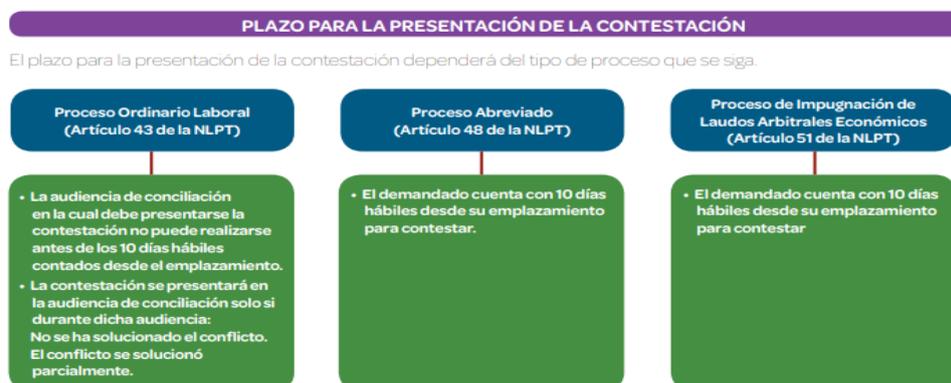


Figura 7: Plazo para la contestación de la demanda

Fuente: Guía de actuación de la nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497 - Academia de la Magistratura

En cumplimiento a ello, la Procuraduría Pública Municipal solicita información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos como órgano de apoyo para el procedimiento de la defensa jurídica, requiriendo información escalafonaria de los demandantes, que comprende todo el récord laboral, incluido periodos interrumpidos, modalidades contractuales, montos percibidos y si tuvieron sanción administrativa alguna, entre otros; por ello, para comprender el trámite administrativo y los plazos que se requiere para la remisión de información se detalla el siguiente flujograma:

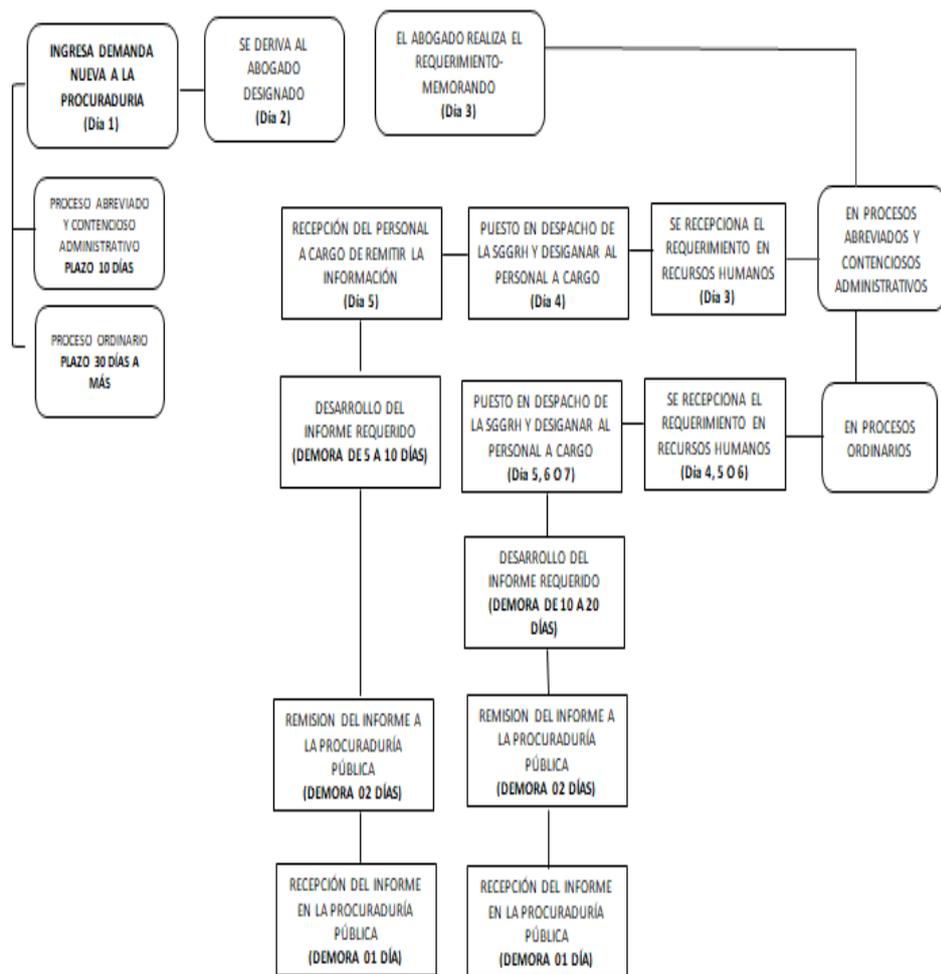
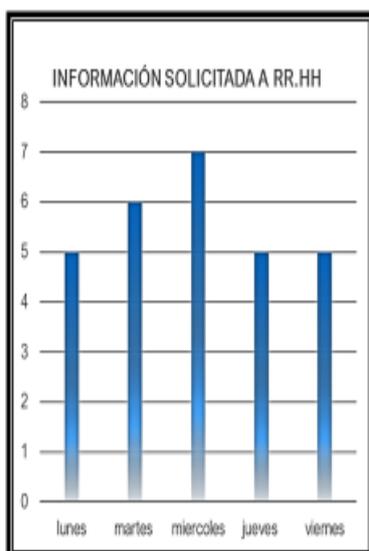


Figura 8: Flujograma de la presentación de documentos
Fuente: elaboración propia

De la figura detallada, se infiere que, para la remisión del informe técnico escalafonario, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, no se abastece de 10 días hábiles para los procesos

abreviados, ello en vista a la cantidad de requerimientos solicitados por la Procuraduría Pública Municipal, tratándose aproximadamente de 25 a 35 requerimientos semanales, que incluyen los procesos en ejecución, que ya tienen sentencia firme y tienen orden del juez a fin de que sean repuestos o, en su defecto, que se paguen beneficios.

Del total de demandas presentadas, a la fecha la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene en ejecución 685 expedientes con sentencia firme y de cumplimiento obligatorio, expedientes que datan desde el año 2015.



Del presente cuadro podemos deducir que la Procuraduría Pública Municipal solicita a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, a la semana un aproximado de 25 a 35 requerimientos de información, que al mes pueden llegar a ser aproximadamente 133 requerimientos, que en su totalidad no llegan a ser atendidos.

Figura 9: Carga laboral de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Fuente: elaboración propia

A la fecha, los requerimientos que realiza la Procuraduría Pública Municipal, han tenido un incremento notable en los 5 últimos años, refiriéndose a un 67% de mayor documentación requerida a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, siendo entre ellos, la reposición, desnaturalización de contrato, beneficios sociales e incorporación a planilla CAP y PAP, entre otros; no siendo suficiente el personal que labora en la Subgerencia de Recursos Humanos, para la atención oportuna de la documentación solicitada, generándose una excesiva carga laboral.

Esta situación ha conllevado que el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, no remita la información a tiempo, superándose los plazos establecidos en la normativa y en los mandatos judiciales, divisándose que el personal que labora en la

Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos no se abastece para enviar dicha información; a continuación, se realizó un cuadro para comprender cuántas demandas ingresaron en los últimos 5 años y cuántas fueron contestadas bajo los informes emitidos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos:



Figura 10: Cantidad de demandas presentadas en la Municipalidad Provincial de Huancayo

Fuente: elaboración propia

Del presente cuadro, se colige y explica lo siguiente, en el año 2018 se presentaron mayor cantidad de demandas en materia laboral, pero el proceso judicial no culmina el mismo año de presentación, ya que estas siguen su trámite en el transcurso de los meses e incluso años, debido a los recursos impugnatorios presentados por las partes como el recurso de apelación, y extraordinariamente el recurso de casación. Actualmente, muchos de los procesos judiciales, se encuentran en ejecución, es decir, con cumplimiento de sentencia firme, teniendo a la fecha 685 expedientes en ejecución en materia laboral, referidos a pago de beneficios sociales y en su mayoría con registro en planilla 728 y 276 con inclusión al CAP y PAP, de acuerdo a ello, ahora se verá cuántas demandas fueron contestadas con la respectiva información brindada por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos:

Tabla 7:

Comparación entre información solicitada e información brindada

Año	Cantidad de demandas judiciales ingresadas	Porcentaje de informes escalafonarios requeridos por la Procuraduría	Porcentaje de remisión de informes escalafonarios
2016	131	90	90
2017	184	80	70
2018	466	80	65
2019	262	90	75
2020	116	60	50
2021	187	80	40

Fuente: elaboración propia

- En el año 2016, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 90%, la información requerida fue contestada en un 90% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, atendándose la totalidad requerida.
- En el año 2017, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 80%, la información requerida fue contestada en un 70% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 10%.
- En el año 2018, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 80%, la información requerida fue contestada en un 65% por la

Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 15%.

- En el año 2019, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 90%, la información requerida fue contestada en un 75% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 15%.
- En el año 2020, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 60%, la información requerida fue contestada en un 50% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 10%.
- En el año 2021, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 80%, la información requerida fue contestada en un 40% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 20%.

Del siguiente análisis se puede extraer que, tanto la Procuraduría Pública Municipal como la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos incide en la no obtención de información, la primera en no requerir siempre información para la contestación de la demanda, y la segunda en no cumplir con la solicitud total de la información requerida.

Sin embargo, debe precisarse si la falta de requerimiento de la información por parte de la Procuraduría Pública Municipal influye en la determinación del éxito en el resultado del proceso judicial o si la

falta de remisión de información por parte de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos es decisiva para una adecuada defensa, para ello se analiza el siguiente cuadro:

Tabla 8:

Comparación de información que favorecieron a la entidad

Año	Cantidad de demandas judiciales ingresadas	Porcentaje de informes escalafonarios requeridos por la Procuraduría	Porcentaje de informes escalafonarios emitidos	Porcentaje de procesos judiciales ganados a favor de la entidad
2016	131	90	90	70
2017	184	80	70	64
2018	466	80	65	25
2019	262	90	75	35
2020	116	60	50	45
2021	187	80	40	32

Fuente: elaboración propia

- En el año 2016, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 90%, la información requerida fue contestada en un 90% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, atendándose la totalidad requerida, sin embargo, se observa que solo se tuvo un éxito en los procesos judiciales en un 70% de expedientes judiciales que contaban con el informe escalafonario.
- En el año 2017, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 80%, la información requerida fue contestada en un 70% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 10%, sin embargo, se observa que solo se tuvo un éxito en los procesos judiciales en un 64% de expedientes judiciales que contaban con el informe escalafonario.
- En el año 2018, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la

Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 80%, la información requerida fue contestada en un 65% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 15%, sin embargo, se observa que solo se tuvo un éxito en los procesos judiciales en un 25% de expedientes judiciales que contaban con el informe escalafonario.

- En el año 2019, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 90%, la información requerida fue contestada en un 75% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 15%, sin embargo, se observa que solo se tuvo un éxito en los procesos judiciales en un 35% de expedientes judiciales que contaban con el informe escalafonario.

- En el año 2020, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 60%, la información requerida fue contestada en un 50% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 10%, sin embargo, se observa que solo se tuvo un éxito en los procesos judiciales en un 45% de expedientes judiciales que contaban con el informe escalafonario.

- En el año 2021, del 100% de demandas interpuestas, la Procuraduría Pública Municipal solicitó información a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un 80%, la información requerida fue contestada en un 40% por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, teniendo una falta de atención en un 20%, sin embargo, se observa que solo se tuvo un éxito en los procesos judiciales en un 32% de expedientes judiciales que contaban con el informe escalafonario.

Con lo detallado, se infiere que la falta de remisión de información por parte de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos influye en la contestación de las demandas a fin de que se pueda contar con medios probatorios, sin embargo, no es determinante, ya que a pesar de contar con los informes escalafonarios el éxito de ganar el proceso judicial no está asegurado.

3.3.3. Limitado Personal y Desconocimiento en Materia Laboral para el Cumplimiento de Funciones

El limitado personal a la fecha ha provocado que se eleve la carga laboral por la cantidad de demandas laborales, siendo su momento con mayor carga laboral el año 2018, donde se registró, solo en materia laboral la presentación de 1446 demandas, que versan sobre reposición, desnaturalización de contrato, invalidez de contratos, pago de beneficios sociales, entre otros; año en el que la Procuraduría Pública Municipal contaba con tan solo tres abogados especialistas en materia laboral, y como estas tienen plazos establecidos, conllevó a que el personal designado para otras materias se encarguen también de las demandas en materia laboral, existiendo así deficiencia en el desarrollo de funciones y atrasos por la carga laboral. Es así como todo ello ha conllevado a que la defensa judicial ante las demandas presentadas no haya sido la adecuada.

Por esta razón, se adoptaron medidas correctivas a fin de salvaguardar el desarrollo óptimo de la Procuraduría Pública Municipal, es por lo que, en el año 2019 se fortaleció con la contratación de abogados especialistas en materia laboral, a la actualidad la Procuraduría Pública Municipal cuenta con cinco abogados especialistas en materia laboral.

Tabla 9:

Cantidad de expedientes asignados al personal

Abogados especializados	Expedientes
5	Total: 1,146

Fuente: elaboración propia

En el cuadro se puede apreciar la alta cantidad de demandas laborales, asignadas proporcionalmente a los cinco abogados especialistas que laboran en la Procuraduría Pública Municipal, a pesar de haber sido una medida correctiva contratar cinco especialistas en la materia, aún se puede observar que no es suficiente por el alto número de expedientes que se tiene, siendo esto perjudicial para el desarrollo eficiente y oportuno, así mismo se ha observado la falta de personal en la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos situaciones que ha conllevado a los problemas por las cuales atraviesa la Procuraduría Pública Municipal ante la defensa judicial. Por lo cual analizamos la viabilidad de contratación de personal bajo los siguientes marcos legales:

- Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

Esta Ley tuvo como objetivo erradicar el decreto legislativo 1057 e incorporar el régimen laboral del decreto 728, Ley de productividad y competitividad laboral a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las entidades del estado. Ley que fue declarada inconstitucional el 30 de noviembre del 2021 por el Tribunal Constitucional dejando a salvo el ART.4 de la Ley 31131, que dispone que los contratos Administrativos de Servicio son de carácter indefinido y por ello solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

- Ley N°31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

Que precisa los supuestos en los literales a y c del numeral 8.1 del ART.8 de la Ley antes señalada, ello en concordancia al

Art. 10 mediante el cual se incorpora mayores ingresos para el financiamiento del personal para la específica de gasto 2.3.2 8.1 Contrato Administrativo de Servicios, situación contemplada en la septuagésima tercera disposición complementaria final, la cual excepcionalmente permite la contratación del régimen laboral del decreto legislativo 1057 Contratación Administrativa de Servicios administrativa durante el año fiscal 2022.

Desconocimiento en Materia Laboral

El desconocimiento en materia laboral es tanto del área usuaria, de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y de la Subgerencia de Abastecimientos, toda vez que ellos son las cabezas al momento de realizar la contratación, así como de verificar que se cumpla con la normativa laboral y civil y de corregir o advertir la deficiente contratación del personal.

Por el lado de los servidores públicos se ha identificado el desconocimiento en materia laboral para el desarrollo de las funciones asignadas, que genera atrasos por la existencia de excesiva carga laboral ante el incremento de demandas presentadas ante el Poder Judicial, presentándose de manera indubitable deficiencias activas, que conllevan a que los plazos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial no se cumplan, imponiéndose multas pecuniarias por incumplimiento de mandatos judiciales. Ello ha impedido el cumplimiento de funciones para el desarrollo de actividades y vulnerándose los plazos establecidos en la normativa. Es por eso la demora de la emisión de la documentación requerida.

Por parte del área de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos genera una defensa jurídica lamentablemente escueta, careciendo de transparencia, soporte técnico, celeridad y por el desconocimiento de la norma laboral, que es la principal causa que

ha generado que la defensa judicial en materia laboral sea deficiente en la Procuraduría Pública Municipal.

Tabla 10:

Cantidad de personal

Cantidad de personal	Personal encargado de elaborar informes
9	4

Fuente: elaboración propia

En el cuadro se puede apreciar que se cuenta con nueve servidores públicos que desarrollan labores en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, de los cuales cuatro son encargados de elaborar los informes que solicita la Procuraduría Pública Municipal, cabe precisar que estos cuatro servidores públicos no son abogados y tampoco se encuentran debidamente instruidos en materia laboral.

Capacitaciones

Las capacitaciones que deberían recibir los servidores públicos son de vital importancia, ya que es necesario para el buen desempeño de sus funciones. En la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos no se cuenta con una capacitación activa y continua para fortalecer habilidades y actitudes en el entorno laboral a finde que se pueda cumplir con el trabajo encomendado, por el contrario, revisado los PDP de los últimos 5 años no se aprecia ningún tipo de capacitaciones al respecto.

Los servidores públicos no han sido capacitados en procedimientos administrativos en materia laboral, lo que ha generado que se emitan los informes sin las valoraciones técnicas referentes a la materia laboral, no precisándose periodos, interrupciones laborales, análisis de beneficios laborales, análisis de beneficios labores que permitan una óptima defensa por parte de la Procuraduría Pública Municipal.

La falta de capacitaciones en el personal al realizar sus funciones en la Subgerencia de Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, se

ve reflejado en la emisión de la documentación solicitada por la Procuraduría Pública Municipal, ya que esta es escasa y a destiempo, como se sabe, las demandas tienen plazos y se debe remitir la información total que requieren, ya que es muy importante para el desarrollo adecuado y oportuno que los abogados de la Procuraduría Pública Municipal requieren para la adecuada defensa.

3.3.4. Constante Designación de Procuradores Públicos Municipales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Referente a la organización de labores en la Procuraduría Pública Municipal, ha ido variando a través de los años, esto debido a la constante designación de procuradores públicos municipales.

En lo que respecta a los procesos laborales, principalmente, hay un personal que es el encargado de recepcionar las demandas nuevas, el mismo que se encarga de recepcionar las notificaciones en el Sistema Electrónico de Notificaciones del Poder Judicial (Sinoe). Cada abogado especialista en materia laboral recepciona las demandas nuevas y se encarga de asumir la defensa del proceso, generalmente, se ha dispuesto que la carga procesal en materia laboral sea asumida de forma proporcional por todos los abogados contratados para la defensa de dichos casos, pero no siempre fue así, en el año 2018, año en el que ingresaron mayores demandas laborales, por la excesiva carga, tuvieron que asumir la defensa de los procesos los abogados especialistas en otras materias, ello con la finalidad de defender de alguna forma los procesos laborales.

En dicho año, cada abogado tenía a su cargo un aproximado de 300 expedientes judiciales en materia laboral, tanto expedientes en giro como en ejecución, estos expedientes fueron registrados en una data general donde se consignaba el nombre y apellido del abogado a cargo, para que, de alguna forma se organizaran y no haya confusión, pero esto se fue degenerando debido a los cambios constantes de personal en la Procuraduría Pública. En el año 2019,

al ingresar una nueva gestión municipal, también ingresó un nuevo procurador y con él, los profesionales de su confianza, en dicho año también mejoró el tema presupuestal para la Procuraduría Pública, ello conllevó a que se pueda contratar más personal idóneo y especializado en materia laboral, pero a su vez, generó un desorden porque los expedientes pasaron de un abogado a otro, ocasionando la pérdida de varios expedientes y un mal registro en la data de las demandas nuevas.

Además, que, al haberse designado diferentes procuradores públicos, que como ya es sabido, cada uno de ellos ingresa con una forma diferente de trabajo, organización y personal, no siguiendo la línea de trabajo que ya se tenía y, sumado a ello, la alta carga de procesos judiciales en materia laboral. Al suscitarse dichos inconvenientes, varios de los procesos laborales no son atendidos a tiempo, pues no se contaba con el expediente de forma física, lo que acarreó a realizar doble trabajo, como el de armar nuevamente el expediente y asumir su defensa.

Este fue un déficit notorio en la Procuraduría Pública Municipal, que generó que varios de los procesos laborales se pierdan, que no exista la atención oportuna en la contestación de las demandas y que se generan atrasos, provocando carga laboral; aunque ello no es una causal en su totalidad para la adecuada defensa de la Procuraduría Pública Municipal, pero afecta en lo que es el desarrollo eficiente de funciones.

Tabla 11:*Designación de procuradores desde el año 2016 al 2021*

Año	Resolución de designación	Procurador
2016	Resolución de Alcaldía N.º 302-2015-MPH/A	Cusinga Luján, Jorge
2017	Resolución de Alcaldía N.º 302-2015-MPH/A	Cusinga Luján, Jorge
	Resolución de Alcaldía N.º 031-2017-MPH/A	
2018	Resolución de Alcaldía N.º 311-2019-MPH/A	Cusinga Luján, Jorge
	Resolución de Alcaldía N.º 324-2019-MPH/A	Guerra Quinteros, Robert
2019	Resolución de Alcaldía N.º242- 2019-MPH/A	Guerra Quinteros, Robert
	Resolución de Alcaldía N.º257- 2019-MPH/A	Almonacid Sosa, Edgar Yuseth
2020	Resolución de Alcaldía N.º131- 2019-MPH/A	Almonacid Sosa, Edgar Yuseth
	Resolución de Alcaldía N.º131- 2020-MPH/A	Vidal Hinostroza, Edgar Néstor
2021	Resolución de Alcaldía N.º257- 2020-MPH/A	Vidal Hinostroza, Edgar Néstor

Fuente: elaboración propia

En el cuadro se puede observar las constantes designaciones de Procurador Público Municipal que se realiza desde el año 2016 hasta el 2021.

Son cuatro procuradores públicos municipales que han pasado durante dichos años, y en cada gestión, el procurador que ingresa a laborar lo hace con su personal de confianza, por lo que se vuelven a reorganizar todos los expedientes que ya se encontraban en desarrollo. Es así como dichos cambios hacen que se pierda la línea de trabajo en la que se encuentran en la Procuraduría Pública Municipal.

3.3.5. Análisis Presupuestal de la Condición del Interés.

Estando al detalle del planteamiento del problema referente a la gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de

Huancayo, la remisión de información solicitada por la Procuraduría Pública Municipal para la contestación de demandas, el limitado personal con desconocimiento en la materia laboral y la contante designación de procuradores públicos en la Municipalidad Provincial de Huancayo, ha conllevado a analizar que la Municipalidad Provincial de Huancayo viene atravesando por un desequilibrio económico financiero presupuestal, por lo que no cuenta con disponibilidad presupuestal para garantizar la viabilidad de nuevos compromisos presupuestales, en base a ello, se analiza la situación económica presupuestal y financiera del periodo 2018 - 2020, de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 12:*Ejecución de ingresos y gastos por rubro*

Saldos de balance	2018			2019			2020		
	Ejecución de ingresos	Ejecución de egresos	Diferencia	Ejecución de ingresos	Ejecución de egresos	Diferencia	Ejecución de ingresos	Ejecución de egresos	Diferencia
00 Recursos ordinarios	9,358,327.00	3,465,886.56	5,892,440.44	13,668,251.00	12,073,728.34	1,594,522.66	17,973,876.00	15,044,306.03	2,929,569.97
07 Fondo de compensación municipal	21,874,599.71	17,197,614.31	4,676,985.40	26,615,533.58	21,131,381.41	5,484,152.17	24,646,936.14	20,179,805.33	4,467,130.81
08 Impuestos municipales	36,294,585.99	33,506,944.84	2,787,641.15	39,269,975.40	31,592,864.55	7,677,110.85	31,393,115.36	27,650,358.93	3,742,756.43
09 Recursos directamente recaudados	49,489,873.07	35,109,856.03	14,380,017.04	39,946,160.75	33,598,734.07	6,347,426.68	50,218,736.83	25,396,787.45	24,821,949.38
13 Donaciones y transferencias	683,602.88	391,202.56	292,400.32	744,633.54	431,077.57	313,555.97	11,271,612.16	840,413.08	10,431,199.08
18 Canon y sobre Canon, regalías, renta de aduanas y participaciones	10,228,034.09	6,957,689.97	3,270,344.12	6,649,273.94	3,045,535.70	3,603,738.24	11,266,112.42	7,600,091.02	3,666,021.40
19 Recursos por operaciones oficiales de crédito	2,568,787.55	807,522.13	1,761,265.42	7,593,656.90	3,621,295.93	3,972,360.97	23,555,456.97	14,333,622.31	9,221,834.66
Total	130,497,810.29	97,436,716.40	33,061,093.89	134,487,485.11	105,494,617.57	28,992,867.54	170,325,845.88	111,045,384.15	59,280,461.73

Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad Provincial de Huancayo

Del cuadro, se precisa que, aparentemente, la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene saldos a favor de la entidad, sin embargo, dentro de los saldos existen rubros de financiamiento que vienen condicionados para fines determinados o restringidos por un dispositivo legal, ya que no todos los saldos son de libre disposición, lo que se sustenta de acuerdo a lo siguiente:

- Rubro 00 “Recursos Ordinarios”, destinados exclusivamente para Programas Sociales o Proyectos de Inversión como PANTBC (Programa de alimentación y nutrición para pacientes con tuberculosis y familia), PVL (Programa de vaso de leche), los saldos de estos rubros se revierten a las cuentas generales del Tesoro Público.
- Rubro 7 “Fondo de compensación municipal”, son destinados el 53% para gastos de capital (ejecución de proyectos de inversión) y el 43% para gastos corrientes, dentro del gasto corriente se destina pensiones y otras prestaciones sociales (limpieza).
- Rubro 8 “Impuestos municipales”, son destinados a financiar los gastos corrientes (pago de personal de los distintos regímenes laborales como 276 y 728, CAS), pactos colectivos, sentencias judiciales, cesantes, servicios básicos y las actividades programadas en el POI.
- Rubro 9 “Recursos directamente recaudados”, son destinados a financiar los gastos corrientes (pago de personal de los distintos regímenes laborales como 276 y 728, CAS), sentencias judiciales, mantenimiento de cuenta SOAT, gastos operativos para el cumplimiento de actividades establecidas en el POI.
- Rubro 18 “Canon y sobre Canon, regalías de aduana y participaciones”, según la ley de Canon, se destina únicamente para financiar proyectos de inversión, por lo tanto, los recursos que se generen en este rubro son destinados exclusivamente para la ejecución de proyectos.

- Rubro 19 “Recursos por operaciones oficiales de crédito” son destinados para financiar los proyectos de inversión o fines a los cuales fueron asignados en dispositivos legales otorgados a favor de la entidad.

Por ello, no todos los saldos son de libre disposición, por lo que solo se estaría contando con los saldos del Rubro 08: impuestos municipales y el Rubro 09: recursos directamente recaudados, siendo estos ingresos generados por la misma entidad: ingresos propios, a continuación, se detalla el saldo real de los años fiscales 2017, 2018, 2019 y 2020.

Tabla 13.

Saldo presupuestal de los rubros 8 y 9

Rubros de financiamiento	2017	2018	2019	2020
8 Impuestos municipales	6,327,637.40	2,787,641.15	7,677,110.85	3,742,756.43
<i>Impuesto a los juegos de máquinas y tragamonedas destinado a gasto de capital</i>	643,962.70	874,354.62	1,417,581.23	468,859.66
<i>Pago de deudas de años anteriores</i>	1,242,960.28	335,005.24	622,528.00	657,454.94
Real disponible (R-08)	4,440,714.42	1,578,281.29	5,637,001.62	2,616,441.83
9 Recursos Directamente recaudados	20,538,310.82	14,380,017.04	6,347,426.68	24,821,949.38
<i>Gastos de capital</i>	16,315,379.42	8,491,174.74	2,547,167.92	21,137,188.53
<i>Retención de aportes</i>	834,177.05	961,265.59	902,614.99	449,720.42
<i>Pago de deudas anteriores</i>	1,174,443.81	1,459,692.87	408,676.94	4,341,983.70
Real disponible (R-09)	2,214,310.54	3,467,883.84	2,488,966.83	-1,106,943.27
Real saldo disponible	6,655,024.96	5,046,165.13	8,125,968.45	1,509,498.56

Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad Provincial de Huancayo

Como se visualiza en el cuadro, el real saldo disponible es limitado, frente a las necesidades o compromisos que la municipalidad presenta; ya que se tienen que financiar el incremento de nivelaciones remunerativos, reposiciones judiciales, indemnizaciones, ajuste y reajuste del servicio de limpieza pública (Diestra), incremento de programaciones y reprogramaciones para el pago de sentencias judiciales y mayores demandas de presupuesto de las diversas áreas para mejorar el funcionamiento y el servicio prestado por la municipalidad a favor de la población. En concordancia a ello, se analiza el incremento de nivelaciones remunerativas, reposiciones judiciales, indemnizaciones e incremento de programaciones y reprogramaciones para el pago de sentencias judiciales.

Tabla 14:

Ejecución de gasto de la genérica 2.1.

Ejecución devengado UE					
2.1. Personal y obligaciones sociales	2017	2018	2019	2020 (*)	2021(**)
	24,823,474.81	28,260,726.19	32,587,681.38	31,583,328.48	32,217,011.00

Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad Provincial de Huancayo

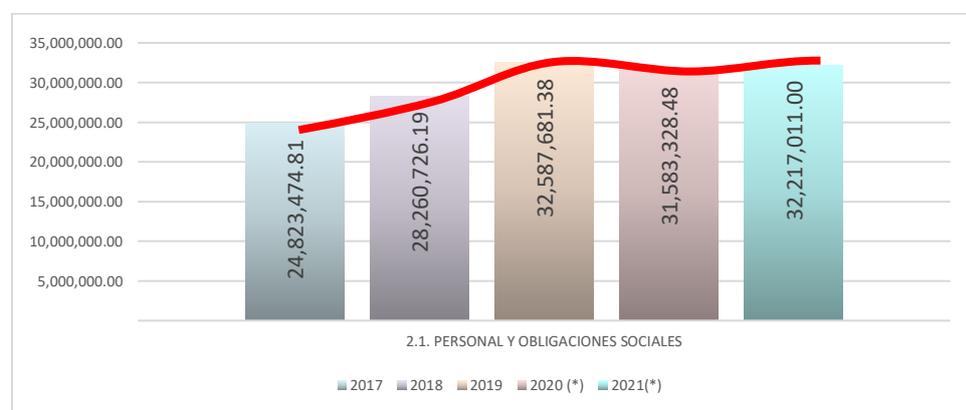


Figura 11: Ejecución de gasto

Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad Provincial de Huancayo

En los últimos 4 años, el gasto de la genérica 2.1. *Personal y Obligaciones Sociales*, tuvo un comportamiento de crecimiento, por

lo que cada año se va incrementando debido a las mayores reposiciones judiciales del personal empleado y obrero, al cese del personal o renuncias del personal que no fueron previstas, beneficios, nivelación de remuneraciones, como se demuestra en el cuadro.

En ese sentido, la Municipalidad Provincial de Huancayo a asignando mayores recursos para la atención de lo incrementado de las reposiciones judiciales del personal empleado y obrero, beneficios al cese del personal o renuncias del personal que no fueron previstas, nivelación de remuneraciones, por lo que, los saldos disponibles de ingresos, año tras año, se vienen destinando al cumplimiento de estos conceptos.

A la fecha, la Municipalidad Provincial de Huancayo realiza cronogramas de pago de sentencias judiciales programadas y reprogramadas en cada año, este hecho es alarmante toda vez que cada año viene siendo mayor a los recursos a los que asigna la entidad para el pago de las sentencias.

La Municipalidad Provincial de Huancayo tiene recursos limitados para cubrir en su totalidad los gastos que incurre su funcionamiento, debido a ello no puede cubrir en su totalidad las obligaciones de pago generados; por tanto, en cumplimiento al artículo 73 del Decreto Legislativo N.º 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, donde se precisa que las entidades podrán afectar hasta el cinco por ciento (5%) de los montos aprobados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), con excepción de los ingresos públicos provenientes de donaciones, transferencias y operaciones oficiales de crédito y las asignaciones presupuestarias correspondientes a la reserva de contingencia, al pago de remuneraciones, pensiones y servicio de deuda, la municipalidad, en los años 2020, 2021 y 2022 en el Presupuesto Institucional de Apertura consideró por encima del 5% de los recursos para el pago

de sentencias judiciales. Asimismo, cabe precisar que la entidad, viene teniendo una tendencia de crecimiento con respecto al pago de sentencias judiciales en el transcurso de los años, según el siguiente cuadro:

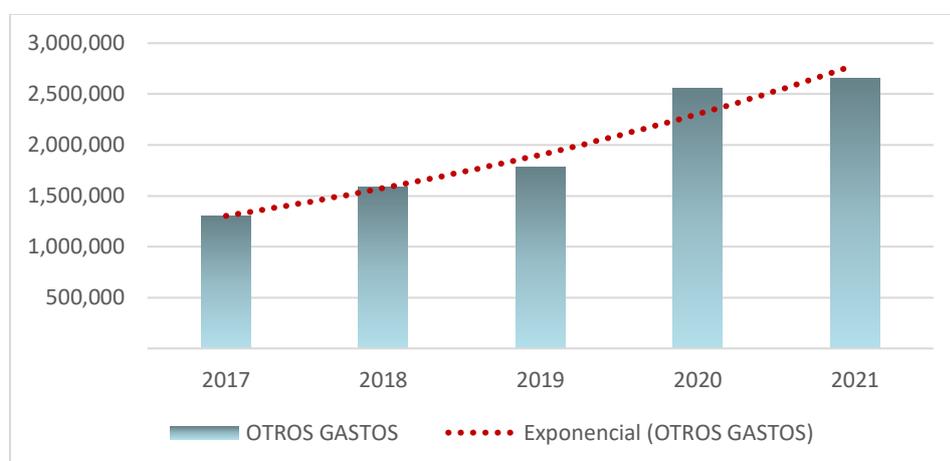


Figura 12: Ejecución de gasto de la genérica 2.5
Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad Provincial de Huancayo

Los compromisos de sentencias judiciales, cada vez se incrementan más, por lo que en el siguiente cuadro se observa que dicho incremento desmesurado se encuentra con un cronograma de pagos hasta el 2025, según el siguiente cuadro:

Tabla 15:

Cronograma de pago de sentencias

Cronograma de pago en sentencias judiciales	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	2,318,248.06	2,600,636.90	3,111,984.62	3,204,567.75	2,641,663.82	1,751,247.70	828,032.68

Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad Provincial de Huancayo.

Este hecho es preocupante, ya que muy a pesar que en cumplimiento al artículo 73° del Decreto Legislativo 1440, la Municipalidad Provincial de Huancayo cumple con realizar los cronogramas de pago, pero el Poder Judicial, a través de sentencias, determina que se reprogramen los pagos a periodos más cortos; afectando el equilibrio presupuestal, toda vez que estas

reprogramaciones no han sido previstas en el presupuesto; sin embargo, se tiene que prever, toda vez que se encuentra con un mandato judicial, por lo que, año tras año se viene asignando mayores recursos para el cumplimiento de las sentencias en vista de la gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

En base a ello, la situación económica de la Municipalidad Provincial de Huancayo mantiene una reducción, toda vez que cada ejercicio fiscal viene demandando mayores recursos para el cumplimiento de todos sus compromisos, como incremento de nivelaciones remunerativas, reposiciones judiciales, indemnizaciones, reprogramaciones de los cronogramas para el pago de sentencias judiciales y mayores demandas de presupuesto de las diversas áreas, para mejorar el funcionamiento y el servicio prestado por la Municipalidad Provincial de Huancayo a favor de la población:

Tabla 16:*Flujo de ingresos y de gastos del 2018 al 2021*

Flujo de ingresos (saldos de balance) y de gastos (gastos adicionales) del 2018 - 2021				
Concepto	2018	2019	2020	2021
		-12,638,038.19	-12,638,038.19	-17,969,179.19
Ingresos	6,280,959.25	5,046,165.13	6,973,541.45	1,509,498.56
Saldos de balance disponibles del año anterior	6,280,959.25	5,046,165.13	6,973,541.45	1,509,498.56
Gastos	18,918,997.44	5,046,165.13	12,304,682.45	13,218,856.10
Gastos pagados	6,280,959.25	5,046,165.13	5,754,112.45	9,334,677.43
Presupuesto adicional a lo programado	6,280,959.25	5,046,165.13	2,608,789.45	7,310,979.80
Nivelación e incorporación de reposiciones judiciales	1,314,590.46	1,115,557.93	597,073.58	1,303,788.01
Compensación por tiempo de servicio o beneficios por cese	1,976,019.28	637,748.03	239,999.47	808,327.12
Asignación por cumplir 25 o 30 años	373,283.87	143,605.20	78,485.89	388,204.83
Ajuste y reajuste de Diestra	1,329,061.16	1,485,690.42	1,193,051.02	1,305,959.84
Reprogramación de cronograma de gastos	267,407.28	1,372,317.09		621,897.00
Gastos adicionales de las áreas	1,020,597.20	291,246.46	500,179.49	2,882,803.00
Apalancamiento de los gastos por el COVID 2020	0.00	0.00	3,145,323.00	2,023,697.63
Pago de planillas de obreros			2,645,323.00	
Apalancamiento financiero debido al déficit			500,000.00	
Informe N.º 18-2021-MPH/GA-SGT				2,023,697.63
Subtotal – saldos	0.00	0.00	1,219,429.00	
Pendiente de pago	12,638,038.19	0.00	6,550,570.00	3,884,178.67
Deudas del año 2020			4,715,010.00	
Informe N.º 18-2021-MPH/GA-SGT			4,715,010.00	
Laudos arbitrales sin financiamiento	12,638,038.19	0.00	1,835,560.00	3,884,178.67
Laudo de Diestra	9,138,038.19			

Laudo El Tambo	3,500,000.00			
Laudo S/ 450.00				2,048,618.67
Laudo S/ 250.00			1,835,560.00	1,835,560.00
Saldo disponible	-12,638,038.19	-12,638,038.19	-17,969,179.19	-29,678,536.73

Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto – Municipalidad Provincial de Huancayo

Como se visualiza, todos los años se tiene un saldo negativo, por lo que, al año 2021 se tiene un saldo negativo acumulado de S/ 29,678,536.73, esto refleja que la entidad genera mayores ingresos a lo programado, incrementándose año tras año, es por lo que la entidad no puede asumir nuevos compromisos ni mayores gastos, ante ello se debe realizar una buena gestión de la contratación en la entidad.

3.4. Árbol de Problemas y Factores Causales

El problema general se debe a causas directas e indirectas, que se muestran en el siguiente gráfico:

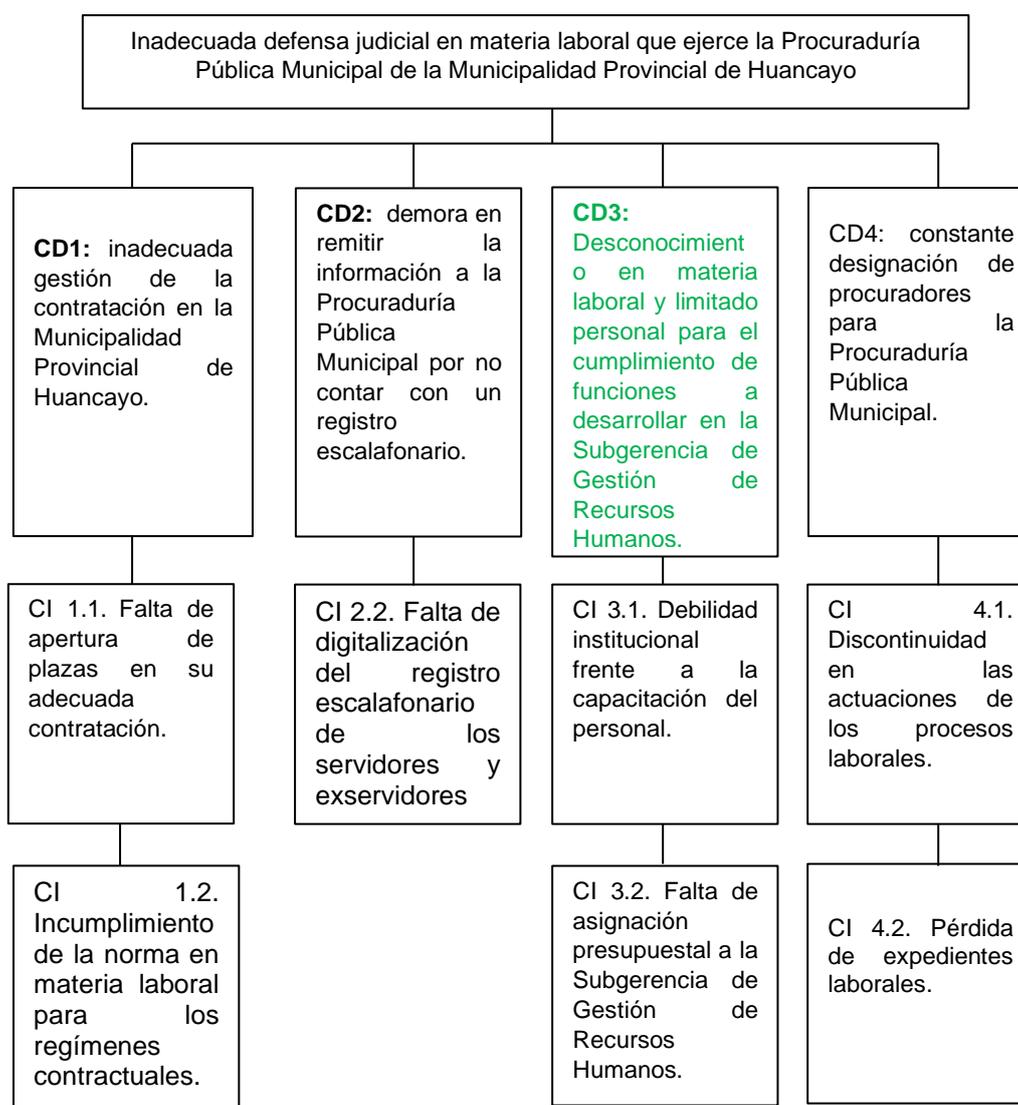


Figura 13: Árbol de problemas y factores causales
Fuente: elaboración propia

3.5. Sustento de Evidencias de los Factores Causales

3.5.1. Desarrollo de los Factores Causales.

Tabla 17:

Causa directa 1

<i>Causa directa 1: inadecuada gestión de la contratación de la Municipalidad Provincial de Huancayo</i>	
Descripción de la causa	Cuando la entidad realiza el requerimiento de personal para que labore para las diferentes dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo y la contratación de este personal se realiza de manera errónea, causando que dichos contratos puedan ser desnaturalizados y se provoque la reposición de los trabajadores.
Describe la vinculación entre la causa directa y el problema específico	La Municipalidad Provincial de Huancayo realiza diversas contrataciones para cumplir con las metas de cada gerencia y subgerencia, pero estas contrataciones que realiza, no siempre han sido bajo la legislación laboral vigente, gran parte de estas contrataciones han conllevado a que los contratos suscritos con los servidores públicos se desnaturalicen o se invaliden, generando que se repongan y se les pague todos los beneficios legales que no se les fue pagado, cuando laboraron bajo otros regímenes laborales distintos al que les correspondía. Todo ello, ha originado que la cantidad de demandas laborales aumente notablemente, no pudiendo la defensa técnica de la Procuraduría Pública, defender adecuadamente dichos procesos, además, teniendo en cuenta que, muchos de los procesos que presentan los demandantes, tienen el derecho ganado, por corresponderle lo pretendido, como es la reposición al puesto laboral.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	Actualmente, se cuenta con más de 1,446 expedientes judiciales en materia laboral, como es el caso de desnaturalización e invalidez de contratos, reposición, pago de beneficios sociales, pago por indemnización por daños y perjuicios, entre otros.
Atributos de la causa (datos cuantitativos)	La gran cantidad de expedientes en materia laboral se debe a que la entidad y sus funcionarios, no han realizado una contratación óptima, causando perjuicio a la entidad.
Evidencia que justifique la relación de causalidad respectiva	Abanto y Paitán (2020) con el libro " <i>Instituciones del régimen laboral público</i> ". Hunayque (2017) en la tesis " <i>Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</i> ".

Fuente: elaboración propia

Tabla 18:

Causa directa 2

<i>Causa directa 2: demora en remitir la información a la Procuraduría Pública Municipal, por no contar con un registro escalafonario</i>	
Descripción de la causa	<p>El personal que labora en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos no realiza la entrega de información en los plazos que se tiene establecido para poder contestar una demanda. La demora en la remisión de la información para la contestación de las demandas, quiere decir, que el área competente, como es el de Recursos Humanos, remite de forma tardía e incompleta la información requerida.</p>
Describe la vinculación entre la causa directa y el problema específico	<p>Uno de los problemas identificados, que genera una inadecuada defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de Huancayo, es la demora en la remisión de información pertinente y necesaria que sirve como medio de defensa en los procesos judiciales.</p> <p>Dicha información, generalmente, es elaborada por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Huancayo, área competente que registra el legajo de los servidores públicos y funcionarios, asimismo, maneja la planilla de trabajadores y demás datos relevantes que son necesarios conocerlos, para realizar una óptima defensa judicial en materia laboral.</p> <p>Se puede establecer, que uno de los principales factores, es el desconocimiento de los plazos procesales, tanto para absolver demandas, realizar apelaciones, oposiciones u otros puesto que, dependiendo de la vía procedimental, los plazos varían, y no siempre se requiere el mismo tiempo para que remitan la información solicitada.</p>
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	<p>En la Procuraduría Pública Municipal, generalmente a la semana, se recepciona un aproximado de 10 a 20 demandas nuevas, estas demandas son derivadas inmediatamente a los abogados defensores, quienes realizan los documentos pertinentes para el requerimiento de información, para la absolución de dichas demandas, tardando un tiempo aproximado de 2 días en ser remitidas a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.</p> <p>En las demandas de procesos abreviados y contenciosos administrativos, se tiene un plazo de 10 días hábiles para que sean absueltas, en las que concierne a demandas de proceso ordinario, se tiene un plazo mayor a los 30 días hábiles.</p> <p>Haciendo esta diferenciación, se entiende que los plazos no son los mismos, ya que se requiere con mayor urgencia los informes de las demandas de proceso abreviado y contenciosos administrativos.</p> <p>Ante ello, se ha evidenciado que el personal a cargo de remitir la información requerida no tiene conocimiento de dichos plazos establecidos en la norma, y que, por tal motivo, envían lo solicitado después del plazo para la contestación de las demandas.</p>
Atributos de la causa (datos cuantitativos)	<p>Los abogados defensores, requieren la documentación necesaria y, por lo general, envían reiterativos del requerimiento de información, algunas veces mandan</p>

	<p>más de tres reiterativos dentro de los quince días subsiguientes del primer requerimiento.</p> <p>Entonces se puede señalar, que semanalmente, se envían un aproximado de diez a quince requerimientos de información, requeridos mediante documentos como memorandos, estos son registrados en el Sistema de Gestión Documentaria (Sisgedo) de la Municipalidad Provincial de Huancayo, que cuentan con un número de documento y expediente.</p> <p>Con este registro, se puede hacer el seguimiento del documento enviado, y se ha podido corroborar que, en mucho de los casos, los requerimientos están en manos de la recepcionista o secretaria, por más de tres días, identificando así, uno de los problemas que se genera en la remisión de la información solicitada.</p>
Evidencia que justifique la relación de causalidad respectiva	<p>Reporte del sistema de gestión documentaria, donde se evidencia las fechas en las que son derivados los documentos de requerimiento de información.</p> <p>1. http://sisgedoc.munihuancayo.gob.pe:8080/sisgedoc/pages/Inicio.jsf</p> <p>2. Infante (2019), en la tesis “<i>Aplicación del gobierno electrónico para optimizar la gestión de la Procuraduría Pública del Reniec</i>”</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 19:

Causa directa 3

<i>Causa directa 3: Desconocimiento en materia laboral y limitado personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos</i>	
Descripción de la causa	<p>El personal que labora en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos desconoce el procedimiento y los plazos establecidos referente a la solicitud de información de los servidores y exservidores públicos, referente a la elaboración de informe escalafonario, presentándose deficiencias y no contando con el personal suficiente para el cumplimiento de sus funciones.</p>
Describa la vinculación entre la causa directa y el problema específico	<p>El desconocimiento de la materia laboral, por parte de los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, se ve reflejado en la emisión de la documentación solicitada por la Procuraduría Pública Municipal</p> <p>A la fecha, la Municipalidad Provincial de Huancayo, ha incrementado la presentación de demandas en un 70% (reposición, desnaturalización de contrato, beneficios sociales), no siendo suficiente el personal que labora en la Subgerencia de Recursos Humanos, para la atención oportuna de la documentación solicitada, generándose una excesiva carga laboral.</p> <p>Esta situación conlleva que el personal no se encuentre capacitado en ciertas actividades para la elaboración de informes sobre materia laboral que desconoce, debido a la excesiva carga laboral existente ante el incremento de demandas presentadas ante el Poder</p>

	Judicial, presentándose de manera indubitable deficiencias activas, que conllevan a que los plazos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial no se cumplan, imponiéndose multas pecuniarias por incumplimiento de mandatos judiciales, debido a que el desconocimiento de la materia y la carga laboral impiden un adecuado cumplimiento de funciones para el desarrollo de actividades, vulnerándose los plazos establecidos en la normativa.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	Se tiene a 9 servidores públicos que desarrollan sus labores en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, de los cuales, 4 son los encargados de elaborar los informes solicitados por la Procuraduría Pública Municipal, sin embargo, cabe precisar que, este personal designado para la elaboración de informes, escalafonarios, beneficios sociales, entre otros, referente a materia laboral, a la fecha no se encuentran debidamente instruidos en la materia laboral, a lo que también se hace referencia que dicho personal no tiene instrucción en la abogacía, siendo técnicos en su mayoría, debiéndose fortalecer el conocimiento a fin de dar continuidad al trámite administrativo y, por ende, judicial.
Atributos de la causa (datos cuantitativos)	El plan anual de capacitación aprobado por la Municipalidad Provincial de Huancayo no tiene previsto la capacitación del personal directamente involucrado en el trámite directo de remisión de información en materia laboral a la Procuraduría Pública Municipal. Gestión de nuevas plazas para la asignación de actividades para el óptimo desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
Evidencia que justifique la relación de causalidad respectiva	Plan anual de capacitación de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo. https://respositorio.ucv.edu.pe/bitstream Rojas (2018) con la tesis “ <i>Capacitación y desempeño laboral del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango - Guatemala</i> ”. Bengoechea y De La Villa (2018), en el libro “ <i>Derecho laboral a mis 80</i> ”.

Fuente: elaboración propia

Tabla 20:*Causa directa 4*

<i>Causa directa 4. Constante designación de procuradores para la Procuraduría Pública Municipal</i>	
Descripción de la causa	El Procurador Público Municipal que es designado en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo es removido de su cargo constantemente, lo que hace que se pierda la línea de trabajo en la que se encuentran en dicha oficina.
Describe la vinculación entre la causa directa y el problema específico	<p>La constante designación de procuradores en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo se ve reflejada en la no continuidad en el desarrollo de las actuaciones de los procesos laborales, del mismo modo, la pérdida de expedientes y la elevación de la carga laboral.</p> <p>A la fecha, la Municipalidad Provincial de Huancayo, desde que ingresó la nueva gestión ha designado cuatro procuradores, lo que ha sido perjudicial para la oficina; en primer lugar, se ha podido observar que en las entregas de cargo no se entregan realmente todos los expedientes que en algún momento se les asignó, de la misma manera se puede observar que por el cambio que se realiza se desestabiliza la continuidad del desarrollo de las actuaciones de los procesos laborales que ya se encuentran en la Procuraduría Pública Municipal.</p> <p>Esta situación conlleva que tanto las actividades y el procurador designado se descontinúe en el desarrollo de sus funciones, ya que pierden la ilación o consecución de todo el trabajo desarrollado anteriormente por el procurador saliente, lo que conlleva a un perjuicio.</p>
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	Se ha tenido desde el año 2016 hasta la actualidad a cuatro procuradores en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Atributos de la causa (datos cuantitativos)	La propuesta de designación permanente de Procurador Público Municipal no se tiene previsto en la Procuraduría Pública Municipal.
Evidencia que justifique la relación de causalidad respectiva	Evaluación de las funciones y atribuciones de los procuradores en la Municipalidad de Barranco 2018 (Patiño, 2019).

Fuente: elaboración propia

Capítulo IV Formulación

4.1. Planteamiento de Resultados

4.1.1. Árbol de Medios.

El árbol de medios es una explicación sobre la forma en la que debe realizarse la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, que a continuación se presenta:

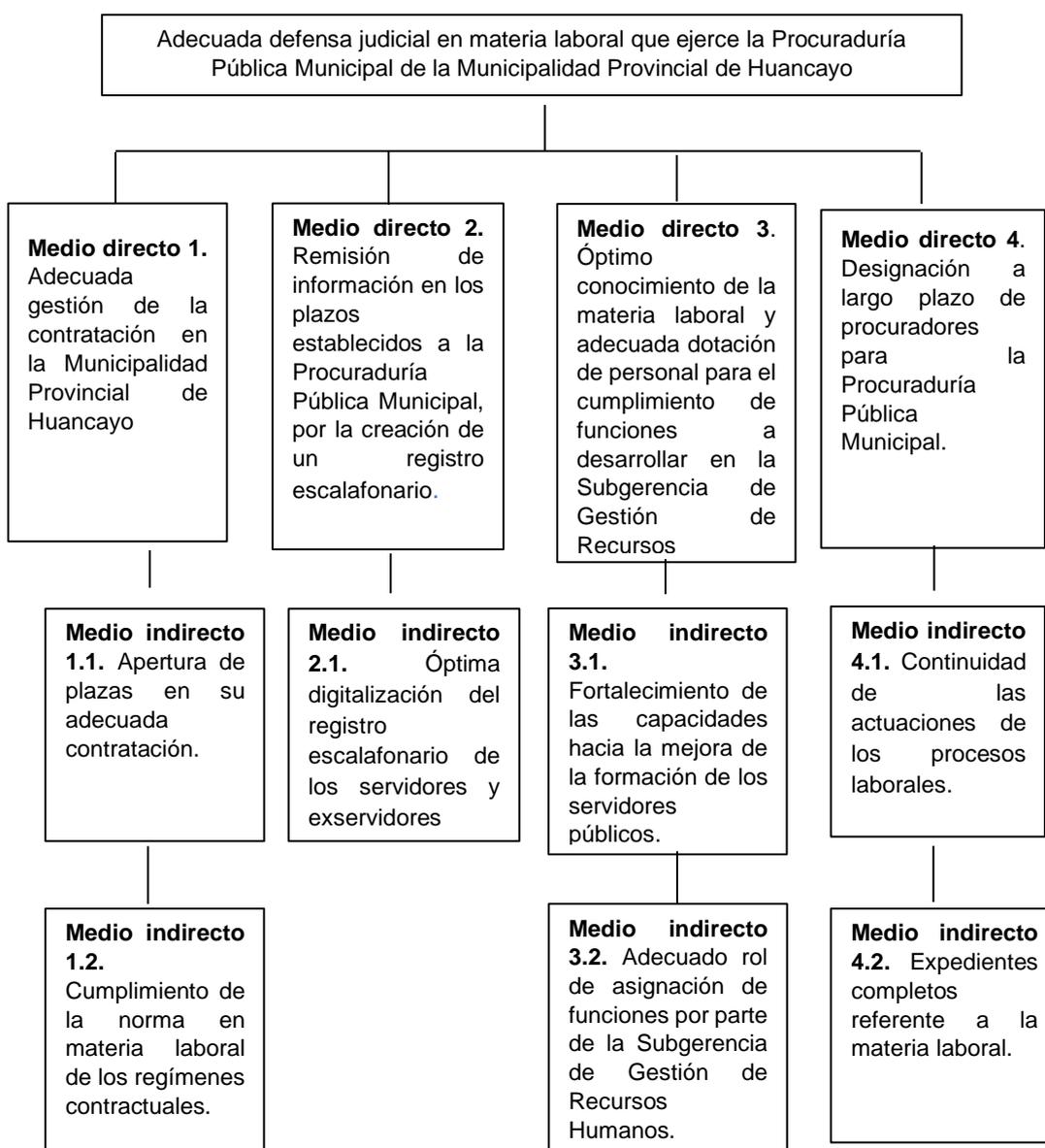


Figura 14: Árbol de medios
Fuente: elaboración propia

4.2. Análisis de Alternativas de Intervención para Lograr la Solución

A continuación, se desarrollan las alternativas de intervención en la búsqueda de una solución:

Tabla 21:

Medio directo 1. Adecuada gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	La Municipalidad Provincial de Huancayo, a través de sus áreas de apoyo, como la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, se debe encargar de realizar la contratación de servidores públicos, aplicando lo estipulado en la norma laboral, teniendo claro y preciso los regímenes laborales aplicables al Estado, con son el DL 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DL 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el DL 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
Alternativa de intervención 1.1.	Control preventivo de los contratos suscritos entre el empleador y el trabajador por parte del Órgano de Control Interno.
Alternativa de intervención 1.2	Optimización del Manual de Contratación Laboral

Fuente: elaboración propia

Tabla 22:

Medio indirecto 1.1. Apertura de plazas en su adecuada contratación

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	La Municipalidad Provincial de Huancayo, al contar con personal nombrado, cuenta con plazas debidamente presupuestadas, los servidores públicos nombrados que están laborando bajo dichas plazas, al cumplir con la mayoría de edad o por otros motivos estipulados en el DL 276, se retiran de la entidad y dejan esas plazas vacantes y con presupuesto, pero dichas plazas, no son convocadas a concurso público, si no, ingresa otro personal que suple el cargo que ocupaba el trabajador saliente. Si se verifica la cantidad de plazas que actualmente se encuentran vacantes y presupuestadas, se podría lanzar a concurso público de méritos, y contratar de acuerdo al perfil requerido al personal idóneo.
Alternativa de intervención 1.1.1	Verificación de plazas vacantes y presupuestadas bajo el DL 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

**Alternativa de
intervención 1.1.2**

Correcta realización de procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores públicos.

Fuente: elaboración propia

Tabla 23:

Medio indirecto 1.2. Cumplimiento de la norma en materia laboral de los regímenes contractuales

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	Las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Huancayo requieren contratar personal para el cumplimiento de las metas y de las labores meramente administrativas, estas contrataciones se deben ajustar a la normativa laboral vigente, teniendo como ejemplo, los procesos laborales con los que fueron repuestos los obreros y empleados públicos, para que eviten repetir esa situación, además deben estar al día, con las normas laborales y jurisprudencias que se emiten, para que la contratación sea la más óptima.
Alternativa de intervención 1.2.1.	Remisión de informes mensuales por parte de la Procuraduría Pública advirtiendo las modificatorias laborales a la administración.
Alternativa de intervención 1.2.2	Instrucción respecto a los regímenes laborales a todo el personal inmerso en la gestión de contratación.

Fuente: elaboración propia

Tabla 24:

Medio directo 2. Remisión de información en los plazos establecidos a la Procuraduría Pública Municipal, por la creación de un registro escalafonario

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, al ser el área competente de la derivación de información para la contestación de las demandas laborales, tiene el deber de remitir todo lo requerido en el plazo correspondiente, teniendo en cuenta que es de vital importancia lo que ellos vayan a informar, porque de ello dependerá la defensa técnica que los abogados laboristas vayan a realizar. Esto se podrá lograr con la creación de un registro escalafonario, donde se consignen todos los datos personales y labores del servidor público.
Alternativa de intervención 2.1.	Implementar una base de datos que facilite y agilice la información que se requiere para la contestación de las demandas laborales.

Alternativa de intervención 2.2.	Ordenar y organizar la documentación pertinente para una correcta compilación de información.
---	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 25:

Medio indirecto 2.1. Óptima digitalización del registro escalafonario de los servidores y exservidores públicos

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	Para obtener un adecuado registro digital de información escalafonario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo se requiere contar con todos los documentos digitalizados y ordenados, de manera que la búsqueda que se realice en un futuro sea fácil y rápida.
Alternativa de intervención 2.1.1	Contratación temporal de agentes informáticos que digitalicen la información escalafonaria.
Alternativa de intervención 2.1.2	Adecuado programa informático que facilite la búsqueda de la información consignada.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 26:

Medio directo 3. Óptimo conocimiento de la materia laboral y adecuada dotación de personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la Subgerencia de Gestión Recursos Humanos

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	Uno de medios relevantes es poder contar con el conocimiento de la materia laboral, ello permite el desarrollo adecuado de las funciones cotidianas en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
Alternativa de intervención 3.1.	Capacitación al personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
Alternativa de intervención 3.2.	Evaluación constante al personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Fuente: elaboración propia

Tabla 27.

Medio indirecto 3.1. Fortalecimiento de las capacidades hacia la mejora de la formación de los servidores públicos

Análisis de alternativas	
---------------------------------	--

Descripción del medio	Así como el conocimiento forma un papel importante en el desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, es importante revalorar las capacidades individuales de cada uno los servidores públicos, ello permitirá fortalecer aspectos que accederán a lograr los objetivos planteados sin mayor deficiencia.
Alternativa de intervención 3.1.1	Técnicas de acompañamiento personalizadas a los actores activos en la materia laboral.
Alternativa de intervención 3.1.2	Programación de charlas motivacionales.

Fuente: elaboración propia

Tabla 28:

Medio indirecto 3.2. Adecuado rol de asignación de funciones por parte de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	La adecuada asignación de roles permitiría a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el desarrollo óptimo de acuerdo a los conocimientos adoptados y fortalecidos, esto en la búsqueda del cumplimiento de metas.
Alternativa de intervención 3.2.1.	Distribución de roles de acuerdo a los conocimientos en la materia laboral.
Alternativa de intervención 3.2.2	Seguimiento constante del cumplimiento de roles – funciones en cumplimiento de funciones inherentes a la subgerencia.

Fuente: elaboración propia

Tabla 29:

Medio directo 4. Designación a largo plazo de procuradores para la Procuraduría Municipal

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	La Procuraduría Pública Municipal, debe contar con una designación permanente de procuradores, donde los procuradores deben tener contratos a largo plazo, ya que es de suma importancia, porque así los procesos laborales que ingresan a dicha oficina puedan ser atendidos y desarrollados en el momento oportuno con la continuidad del caso, obteniendo así los resultados deseados tanto para la oficina y por consecuencia para la Municipalidad Provincial de Huancayo.
	Este proceso se realizará para el reclutamiento de un Procurador Público Municipal con el perfil idóneo, para el buen desarrollo de sus funciones, de la misma manera es importante la experiencia que haya tenido, ya que así se desenvolverá mejor y realizará sus funciones con mayor capacidad, por último, la especialización en

	materia laboral, y así poder contar con un Procurador Público a largo plazo.
Alternativa de intervención 4.1	Contrato de procuradores públicos para la municipalidad a largo plazo.
Alternativa de intervención 4.2	Perfil de Procurador Público Municipal

Fuente: elaboración propia

Tabla 30:

Medio indirecto 4.1. Continuidad de las actuaciones de los procesos laborales

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	La continuidad de las actuaciones de los procesos laborales evitará el retraso en las contestaciones de demandas, por ende, la carga laboral que esta conlleva, de esta manera se podrá lograr el cumplimiento de objetivos y metas programadas y evitar los perjuicios que provoca para la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Alternativa de intervención 4.1.1	Abogado especializado en materia laboral
Alternativa de intervención 4.1.2	Seguimiento adecuado del desarrollo de los procesos laborales

Fuente: elaboración propia

Tabla 31:

Medio directo 4.2. Expedientes completos referente a la materia laboral

Análisis de alternativas	
Descripción del medio	Tener los expedientes completos referente a la materia laboral, permitirá que se atiendan absolutamente todas las demandas judiciales en materia laboral que existen para la Municipalidad Provincial de Huancayo y realizar la defensa oportuna de la Procuraduría Pública, evitando perjuicios para la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Alternativa de intervención 4.2.1.	Base de datos de los expedientes que ingresan a la Procuraduría Pública Municipal
Alternativa de intervención 4.2.2.	Distribución de expedientes a los abogados bajo una lista.

Fuente: elaboración propia

4.3. Sustento de Evidencias de Alternativas de Intervención

Tabla 32:

Análisis de alternativas de intervención 1.1.

Alternativa de intervención identificada	Control preventivo de los contratos suscritos entre el empleador y el trabajador por parte del Órgano de Control Interno.
Descripción breve de la alternativa de intervención	Con la potestad que tiene el Órgano de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Huancayo, podrían verificar los proyectos de contratos que serán suscritos entre el empleador y el trabajador, y de ese modo, advertir las posibles falencias que se susciten.
Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	No
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	Prado (2021), en la tesis “ <i>El perfil del puesto de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de recursos humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019</i> ”.

Fuente: elaboración propia

Tabla 33:

Análisis de alternativas de intervención 1.2.

Alternativa de intervención identificada	Optimización del Manual de Contratación
Descripción breve de la alternativa de intervención	Dentro de los instrumentos de gestión, está el manual de contratación, donde se establecen las pautas para contratar adecuadamente, así como se detallan los regímenes laborales idóneos para la contratación de personal en la Municipalidad Provincial de Huancayo, pero dicho manual se encuentra desactualizado, y pasa desapercibido al momento de realizar las contrataciones laborales, por ello requiere ser optimizado.
Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	No
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	Abanto y Paitán (2020) con el libro “ <i>Instituciones del Régimen Laboral Público</i> ”

Fuente: elaboración propia

Tabla 34:

Análisis de alternativas de intervención 2.1.

Alternativa de intervención identificada	Implementar una base de datos que facilite y agilice la información que se requiere para la contestación de las demandas laborales.
--	---

Descripción breve de la alternativa de intervención	La data contractual es un sistema informático que contiene datos escalafonarios de todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, esta data debe contener datos como fecha de ingreso y cese, la modalidad contractual de los trabajadores, las boletas de pago, la relación de los sindicatos y los afiliados al mismo, etc., información que servirá para realizar adecuadamente las contestaciones de demandas.
Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	No
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arraiza (2020) en la tesis “<i>Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado</i>”. 2. Sosa (2019) en la tesis “<i>Sistema de información web para optimizar la gestión de archivos en la Procuraduría de Ayacucho, 2018</i>” 3. Infante (2019) en la tesis “<i>Aplicación del gobierno electrónico para optimizar la gestión de la Procuraduría Pública del Reniec</i>”

Fuente: elaboración propia

Tabla 35:

Análisis de alternativas de intervención 2.2.

Alternativa de intervención identificada	Ordenar y organizar la documentación pertinente para una correcta compilación de información.
Descripción breve de la alternativa de intervención	La documentación que actualmente está bajo custodia de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, en lo que respecta a documentación antigua, lo tienen organizado en fólderes y archivadores, y respecto a la información de los últimos años, se tiene digitalizado, por ende, es pertinente tener que organizar y ordenar toda esa documentación para que pueda ser registrada correctamente de acuerdo a cada año.
Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	Sí, pero de forma parcial
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	1. Arraiza (2020) en la tesis “ <i>Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado</i> ”.

Fuente: elaboración propia

Tabla 36:

Análisis de alternativas de intervención 3.1.

Alternativas de intervención identificada	Capacitación al personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Descripción breve de alternativas de intervención	

La capacitación que se le brinda al personal permite a la Gerencia de Gestión por Resultados, planear, mejorar y poder realizar de manera eficiente sus actividades, en colaboración con todos los integrantes de la entidad, debiendo ser relevante construir de manera constante un equipo de trabajo fortalecido en una búsqueda óptima de la gestión por resultados.

Es decir, la capacitación se ha convertido en una de las bases e instrumentos principales que poseen como objetivo la mejoría de la competitividad activa en el sector empresarial, así como fortificar la adherencia organizacional, contestando a los nuevos retos que la globalización y los cambios tecnológicos plantean, los cuales a la vez exigen una adaptación permanente en función del talento humano a la disposición en los procesos productivos. O desde otra perspectiva, se afirma que las habilidades de un individuo determinan su suficiencia productiva en lo que respecta a la capacidad real y demostrada en un ámbito profesional definido (Saavedra, 2019).

Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada

La Municipalidad Provincial de Huancayo a través de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, enfocó un programa de capacitación, sin embargo, este no ha sido diseñado enfocado a las necesidades y fortalecimiento de las dependencias, para lo cual debe realizarse un análisis previo para la respectiva programación.

Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa

1. Saavedra (2019) "*Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte*".
2. Cutipa (2020) "*Administración del recursos humanos y su incidencia en la calidad del servicio al público en la Municipalidad Distrital de San José Azángaro, periodo 2018*".
3. Rojas (2018) "*La capacitación continua del personal administrativo y su incidencia en el desempeño laboral en la gestión municipal del distrito de Quellouno 2015-2016*".
4. Abanto (2019) "*Propuesta de un programa para capacitar al personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones Lima 2018*".

Fuente: elaboración propia

Tabla 37:

Análisis de alternativas de intervención 3.2.

Alternativas de intervención identificada	Evaluación constante al personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
Descripción breve de alternativas de intervención	Con la finalidad de poder obtener una medición correcta del plan de capacitaciones, la evaluación es la mejor alternativa, ello con la finalidad de poder conocer a detalle si las capacitaciones implantadas en la entidad están cumpliendo su finalidad y los recursos del Estado se encuentran debidamente invertidos.

Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	A través de la evaluación constante se miden e individualizan los conocimientos de cada servidor público, permitiendo analizar el progreso y necesidades de forma más particularizada, este análisis es positivo en el sentido que podrá influenciar directamente en los resultados, dando una visión acorde a la realidad con la finalidad de poder afianzar necesidades de los empleados, debiendo establecerse la evaluación como una rutina imprescindible.
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	<p>Esta alternativa de intervención no se está implementando en la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cotrina y Gutiérrez (2018) <i>“Relación entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral de una entidad pública en el área de gestión de Recursos Humanos, Cajamarca 2017”</i>. 2. Castillo (2015) <i>“Evaluación de desempeño por competencias de los trabajadores de la gerencia de planeamiento y presupuesto ONPE, Lima, 2015”</i>. 3. Chuquipoma (2019) <i>“Evaluación de la gestión de personal y su incidencia en las funciones administrativas del personal de la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo, periodo 2017”</i>. 4. García (2016) <i>“Monitoreo y evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sede del Gobierno Regional Lambayeque – 2016”</i>.
Fuente: elaboración propia	

Tabla 38:

Análisis de alternativas de intervención 4.1.

Alternativas de intervención identificada	<p>Contrato de procuradores a largo plazo</p> <p>Con la finalidad de poder obtener el desarrollo óptimo de las funciones en la Procuraduría Pública Municipal, se ha previsto que un contrato a largo plazo de los procuradores ayudaría a que se siga la línea de trabajo en que se desarrollan las actuaciones de los procesos laborales.</p>
Descripción breve de alternativas de intervención	

	Realizar contratos a largo plazo de los procuradores, será beneficioso, ya que se evitará el cambio constante que se realiza en la Procuraduría Pública Municipal, que afecta porque al hacer dichos cambios tanto el procurador y los servidores públicos pierden la línea de trabajo en la que ya se encuentran desarrollando y eso hace que se genere mayor carga laboral, por otro lado, se observa la pérdida de expedientes o falta de expedientes en cada entrega de cargo. Siendo esto perjudicial para la entidad.
Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	Esta alternativa de intervención no se está implementando en la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	Disposiciones para la contratación de Procurador Público. https://n9.cl/wyopk
Fuente: elaboración propia	

Tabla 39:

Análisis de alternativas de intervención 4.2.

Alternativas de intervención identificada	Perfil del procurador
	Con la finalidad de poder obtener una medición correcta del plan de capacitaciones, la evaluación es la mejor alternativa, ello con la finalidad de poder conocer a detalle si las capacitaciones implantadas en la entidad están cumpliendo su finalidad y los recursos del Estado se encuentran debidamente invertidos.
Descripción breve de alternativas de intervención	A través de la evaluación constante se miden e individualizan los conocimientos de cada servidor público, permitiendo analizar el progreso y necesidades de forma más particularizada, este análisis es positivo en el sentido que podrá influenciar directamente en los resultados, lo que dará una visión acorde a la realidad con la finalidad de poder afianzar necesidades de los empleados, debiendo establecerse la evaluación como una rutina imprescindible.
Identifique si esta intervención ya viene siendo ejecutada	Esta alternativa de intervención no se está implementando en la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Evidencia que justifique la efectividad de la alternativa	Disposiciones para la contratación de Procurador Público. https://n9.cl/wyopk
Fuente: elaboración propia	

Capítulo V

Propuesta de Implementación

5.1. Objetivo General

Optimizar la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

5.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Mejorar la gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Objetivo Específico 2

Reducir la demora de la información a la Procuraduría Pública Municipal.

Objetivo Específico 3

Acrecentar el nivel de conocimiento de la materia laboral e incrementar personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Objetivo Específico 4

Proponer la contratación a largo plazo de los procuradores para la Procuraduría Pública Municipal.

5.3. Productos Propuestos por cada Objetivo Específico

Se plantean los siguientes productos para alcanzar los objetivos propuestos:

5.3.1. Producto 1: Plan de Optimización de la Gestión de Contratación Bajo la Propuesta de Directivas.

La gestión de las contrataciones laborales es la forma en la que se contrata, donde están debidamente establecidos los lineamientos y medios que se utilizan para realizar una correcta contratación. Los últimos años en la Municipalidad Provincial de Huancayo, ha sido

deficiente la modalidad de contratación de personal, ello ha generado que muchos trabajadores al demandar la desnaturalización e invalidez de sus contratos sean repuestos en sus puestos laborales. Todo ello se ha suscitado, porque en cada gestión edil, cada funcionario seguía sus lineamientos de contratación, sin tomar en cuenta, muchas veces, la normativa laboral vigente.

El plan de optimización de la gestión de contratación propuesto, a través de directivas, tienen por finalidad determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes y servirá para modificar, mejorar y establecer con claridad la forma idónea de contratar a los servidores públicos que laboran bajo los distintos regímenes laborales. Asimismo, incorporar como medida de verificación previa, la revisión de los proyectos de contratos por parte del Órgano de Control Interno.

Con este plan se pretende resolver diversas dificultades que surgen al momento de realizar la contratación, como diferenciar las modalidades contractuales, establecer los parámetros para realizar los proyectos de contrato, y los lineamientos a seguir, para no generar documentos que sirvan como medios probatorios a los servidores públicos.

Con ello se resuelve la deficiente contratación, y a su vez, se reduce la cantidad de demandas presentadas por los servidores públicos, lo que va a generar que la entidad reduzca el gasto del pago por mandatos judiciales (se encuentra desarrollado en el anexo 3).

5.3.2. Producto 2: Sistema de Data Contractual.

El sistema de data contractual estatal es una herramienta informática con interacción entre la Subgerencia de Recursos Humanos y la Procuraduría Pública Municipal, que contiene toda la información escalafonaria de los servidores y exservidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, esta data, contiene datos

personales y laborales de los servidores, así como el legajo de los contratos, boletas de pago, y demás documentos. Este sistema informático se basará en los principios de celeridad, transparencia y publicidad, para la búsqueda de un adecuado control de seguimiento de los contratos por parte de los responsables del área de Recursos Humanos de cada entidad, en un trabajo conjunto con programación de presupuesto, sumado a ello, la eliminación del papel por la digitalización de información al 100%.

El sistema de data contractual servirá para que cuando el personal desempeñe sus funciones, tenga información digitalizada en una base de datos y así reduzca el tiempo de búsqueda de información que requiere la Procuraduría Pública y se procure agilizar toda información, informe o documentación, evitando así retrasos en el área y se presente la información oportuna.

El problema específico que se resuelve es la demora en remitir la información a la Procuraduría Pública Municipal. Esta propuesta ha sido explorada en la tesis “Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado” (Arraiza, 2020), donde se propone la creación de un sistema web, y se sistematicen los datos escalafonarios de los trabajadores, garantizando que el trabajador encargado, ingrese fácilmente y sin equivocaciones, remitiendo a tiempo los informes requeridos (se encuentra desarrollado en el anexo 3).

5.3.3. Producto 3: Plan de Desarrollo de Capacidades y Gestión de Dotación de Servidores Públicos.

Plan de Desarrollo de Capacidades

El plan de desarrollo de capacidades es un instrumento de gestión que sirve para generar competencias dentro de la institución, permite planear, mejorar y realizar de manera eficiente actividades, en colaboración con todos los integrantes de la entidad, debiendo ser

relevante construir de manera constante un equipo de trabajo fortalecido en la búsqueda óptima de conocimientos en la materia laboral, ello resuelve el desconocimiento de la materia laboral en el desarrollo del cumplimiento de funciones en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, pero es bueno precisar que el Plan de Capacidades debe estar acompañado de una evaluación constante del personal, ello con la finalidad de medir la efectividad del plan de capacitación, permitiendo una individualización de conocimientos a través del que se pueda analizar el progreso y verificar las necesidades de los servidores públicos.

El plan de desarrollo de capacidades permanentemente para el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, debe estar orientado a las falencias que se han identificado en esta dependencia, precisando los objetivos que se logra esperar, previo a una evaluación del nivel de conocimientos e integración de trabajo en equipo, el mismo que en su desarrollo debe integrar un Plan de gestión por procesos y promoción de la simplificación administrativa en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la Procuraduría Pública Municipal, con la finalidad de obtener cambios positivos y permanentes en la mejora de los procedimientos administrativos y conocimiento de la materia laboral con la finalidad de trabajar concatenadamente en beneficio de la entidad.

Una vez enfocados en el desarrollo de Plan de Capacidades se considera la importancia de técnicas de acompañamiento personalizados a los actores activos en la materia laboral en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, permitiendo hacer un seguimiento continuo a las actividades que se desarrollan en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, ello con la finalidad de poder determinar si aún se cuentan con falencias dentro del ámbito laboral, esbozándose dentro del marco conceptual de la materia laboral, administración pública y los objetivos de la dependencia; que debe estar debidamente acompañado de un plan de trabajo esbozado en un diseño metodológico dinámico, que a

través de ello, permitirá alcanzar una óptima distribución de roles de acuerdo a los conocimientos obtenidos en la materia laboral como paso fundamental para que los servidores que laboran en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de forma conjunta, puedan alcanzar los objetivos trazados, respaldado del seguimiento correspondiente. La bibliografía refiere que la capacitación de calidad mejora el conocimiento y genera competencias respecto del tema capacitado, permitiendo que el recurso humano pueda tener su capacidad en óptimas condiciones para el desarrollo de labores asignadas.

Las instituciones públicas que apuestan por este camino consolidan los objetivos y metas propuestas como unidad, dirección, gerencia y entidad (se encuentra desarrollado en el anexo 3).

Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos

El plan de gestión de dotación de servidores públicos es un plan para definir la cantidad y calidad de las personas que se requiere para el adecuado desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos. Este plan pretende analizar las necesidades y establecer las razones por las que se requiere determinado tipo y cantidad de personal para el desarrollo de sus labores, de esta manera, contratar personal con conocimientos especializados en función de sus objetivos, como es de los procedimientos administrativos que concatenan con la materia laboral para la Procuraduría Pública.

El personal responderá a un perfil determinado que garantice su óptimo desempeño, sus competencias y habilidades, dicho personal se contratará a través de la gestión de presupuesto, será contratado a través de lo establecido en la ley de Presupuesto N°31365, Ley de presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, pudiendo ser las plazas por necesidad, transitoria, suplencia o de confianza, para la incorporación de servidores públicos en el cumplimiento de los perfiles congruentes con las funciones y actividades de la Gerencia

de Gestión de Recursos Humanos, para el cumplimiento de metas. Esta propuesta ha sido validada en las tesis mencionadas en la bibliografía, indicando que existe una relación significativa entre la contratación de personal con un perfil adecuado y el desempeño laboral, ya que contratar personal con todas las capacidades que se requiere para el puesto logra un buen desarrollo en el desempeño de sus funciones, llegando así a cumplir las metas propuestas (se encuentra desarrollado en el anexo 5).

5.3.4. Producto 4: Propuesta de Designación Eficiente de Procurador Público Municipal.

La propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal es una propuesta para la contratación eficiente a largo plazo del Procurador Público Municipal, designando eficientemente al Procurador Público Municipal, para el adecuado y oportuno desarrollo de la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Esta propuesta de contratación a largo plazo del Procurador Público Municipal pretende analizar el perfil idóneo con experiencia y especialización en función de sus objetivos, como es de los procedimientos administrativos en la materia laboral, para que de esta manera el procurador no sea removido constantemente y así se pueda seguir con la continuidad óptima y oportuna en las actuaciones de los procesos laborales en la Procuraduría Pública Municipal, mejorando de esta manera la defensa jurídica de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Dicho procurador se contratará con recursos propios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, ya que la actividad de orden técnico legal que ejercen los procuradores públicos es la defensa jurídica del Estado, y en atención a las disposiciones contenidas en el marco legal de su competencia, que es salvaguardar los intereses de la entidad, acompañado de componentes reguladores y preventivos como control para mejorar la defensa jurídica de la entidad, de esta manera, se cumplirá con

las metas que tiene trazada la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Esta propuesta ha sido validada en las tesis mencionadas en la bibliografía, indicando que existe una relación significativa entre la contratación de procuradores a largo plazo, con un perfil adecuado y el desempeño laboral, ya que contratar procuradores a largo plazo y con todas las capacidades que se requiere para el puesto logra un buen desarrollo continuo en el desempeño de sus funciones, llegando así a cumplir las metas de la Procuraduría Pública Municipal, que será aprobada por una Ordenanza Municipal (se encuentra desarrollado en el anexo 6).

5.4. Estimación de Costo de cada Producto Propuesto

5.4.1. Producto 1.

Plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas

Detalle del costo: S/ 6,000.00 soles

Actividades

Tabla 40.

Estimación de costo del producto 1

Producto 1	Descripción costo
Plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas	Se propone que el plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas sea realizado por un abogado especialista en derecho laboral, para dicha labor, el costo de sus servicios sería el monto de S/ 6,000.00 soles por proyecto de directiva.

Fuente: elaboración propia

Producto 1	Unidad de medida	Unidad	Costo unitario	Costo total
Abogado especialista en derecho laboral	Unitario	1	6,000	6,000.00
			Total	6,000.00

Fuente: elaboración propia

5.4.2. Producto 2.

Sistema de data contractual

Detalle del costo: S/ 18,000.00 soles

Actividades

Tabla 41:

Estimación de costo del producto 2

Producto 2	Descripción costo
Sistema de data contractual	<p>El sistema de data contractual servirá para que cuando el personal desempeñe sus funciones, tenga información digitalizada en una base de datos y así no se pierda mucho tiempo buscando la información que requiere la oficina de la Procuraduría Pública y se trate de agilizar toda información, informe o documentación, evitando así retrasos en el área y se presente la información oportuna. Con esto se resuelve el problema específico 1 en la cual existe demora en remitir la información a la Procuraduría Pública Municipal.</p> <p>Para el desarrollo de este producto se requiere:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Base de datos, contendrá el registro de los servidores y exservidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.2. Especialista informático, para que pueda desarrollar la base de datos y a la vez realice el mantenimiento para que los sistemas tengan el funcionamiento correcto.

Fuente: elaboración propia

Tabla 42:

Estimación de costo del producto 2 (continuación)

Producto 2	Unidad de medida	Unidad	Costo unitario	Costo total
Base de datos	Unitario	1	15,000	15,000.00
Especialista informático	Unitario	1	3,000	3,000.00
Total				18,000.00

Fuente: elaboración propia

5.4.3. Producto 3.

Plan de capacidades y plan de gestión de dotación de servidores públicos

Plan de capacidades

Detalle del costo: S/ 15,000.00 soles

Actividades: capacitador

Tabla 43:*Estimación de costo del producto 3.1.*

Producto 3	Descripción costo
Plan de capacidades al personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	<p>La capacitación es primordial para el logro de metas y objetivos que se establecen. Esto les servirá para que el personal adquiera los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir a cabalidad con el trabajo que se les encomienda. Con esto se resuelve el problema específico 2 en el cual existe desconocimiento de la materia laboral para el cumplimiento de funciones a desarrollar.</p> <p>Para el desarrollo de este producto se requiere: 1. Capacitadores que diagnosticarán las necesidades que existe, para posteriormente desarrollar sus habilidades y capacidades, fortaleciendo nuevos conocimientos en materia laboral.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 44:*Estimación de costo del producto 3.1. (continuación)*

Producto 2	Unidad de medida	Unidad	Costo unitario	Costo total
Capacitador	Unitario	6	2,500	15,000.00
Certificados	Unitario	10	10.00	100.00
			Total	15,000.00

Fuente: elaboración propia

La capacitación contará con 6 especialistas, de acuerdo a la programación detallada en el Plan de Capacidades, la misma se dará 3 veces al año y contará con refuerzos, ya que una vez pasado todo el proceso de capacitaciones, será necesario hacer un recuento de los temas tratados y los conocimientos adquiridos, ya que así se verá si existe una mejora en el área. Por otro lado, antes de querer realizar la capacitación por un año más o si ya es autosostenible será necesario que la capacitación cuente también con otros instrumentos de medición de cumplimiento de objetivos, como encuestas, pruebas o actividades que permitan saber si las metas establecidas se han cumplido adecuadamente.

Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos

Detalle del costo: S/ 72,000.00 soles

Actividades

Tabla 45:

Estimación de costo del producto 3.2.

Producto 3	Descripción costo
Plan de gestión para la dotación de los servidores públicos	Contar con personal especializado es muy importante, ya que el conocimiento que tienen puede llevar a beneficiar al área. Esto servirá para que los servidores públicos puedan desempeñarse adecuadamente con los conocimientos que ya tienen, al momento de asignarles funciones, de igual manera tener la cantidad de personal que requiere el área. Con esto se resuelve el problema específico 3, el limitado personal que existe para las funciones asignadas. Para el desarrollo de este producto se requiere: 1. Personal especializado, por los conocimientos que poseen, realizarán sus labores con mayor capacidad y generarán mayor productividad.

Fuente: elaboración propia

Tabla 46:

Estimación de costo del producto 3.2. (continuación)

Producto 3	Unidad de medida	Unidad	Costo unitario	Costo total (12 meses)
Personal especializado I	Unitario	1	3,000	36,000.00
Personal especializado II	Unitario	1	3,000	36,000.00
Total				72,000.00

Fuente: elaboración propia

5.4.4. Producto 4.

Propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal

Detalle del costo: S/ 54,000.00 soles

Actividades

Tabla 47.

Estimación de costo del producto 4

Producto 4	Descripción costo
Plan de designación eficiente de procuradores públicos	Contar con un Procurador Público Municipal con un contrato a largo plazo será beneficioso y para ello se debe evaluar el perfil idóneo, la experiencia, la especialización y con una amplia experiencia es muy importante, ya que el conocimiento que tienen puede llevar a beneficiar al área. Esto servirá para que los procuradores sean designados a largo plazo, y con ello se resuelve el problema específico 4. Constante designación de procuradores para la Procuraduría Pública Municipal. Para el desarrollo de este producto se requiere: 1. Procurador con contrato a largo plazo, con especialización y por los conocimientos que

poseen, realizarán sus labores con mayor capacidad y generarán mayor productividad.

Fuente: elaboración propia

Tabla 48:

Estimación de costo del producto 4 (continuación)

Producto 4	Unidad de medida	Unidad	Costo unitario	Costo total
Procurador especializado	Unitario	1	4,500.00	54,000.00
Total				54,000.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo VI

Análisis de Viabilidad

6.1. Viabilidad Política

Se desarrolla a continuación la viabilidad política de los diversos productos o soluciones que se plantean en el trabajo de investigación aplicada. Para ello se mostrarán tres matrices, la primera, que detalla la relación de *stakeholders* políticos, la segunda, que precisa el nivel de incidencia de cada uno de ellos y, la tercera, donde se detalla el escenario que mostrarán todos ante cada producto.

Tabla 49:*Relación de stakeholders*

Actor	Descripción del cargo	Funciones según el MOF
Juan Carlos Quispe Ledesma	Alcalde	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer al Concejo Municipal proyectos de Ordenanzas y acuerdos. 2. Dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía, con sujeción a las Leyes y Ordenanzas. 3. Aprobar el Presupuesto Municipal, en caso de que el Concejo Municipal no lo apruebe dentro del plazo previsto en la presente Ley. 4. Celebrar los actos y contratos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
Ing. Jesús Domingo Navarro Balvin	Gerente Municipal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar, organizar, dirigir y controlar los procesos de modernización y fortalecimiento institucional para garantizar que el desarrollo de la organización esté acorde con los objetivos estratégicos del desarrollo local. 2. Programar, organizar, dirigir y controlar los procesos de gestión de personal, gestión económica y financiera, gestión logística y de servicios de la municipalidad. 3. Proponer al alcalde normas y disposiciones necesarias para el desarrollo de los procesos de planeamiento, organización y evaluación de la gestión municipal. 4. Apoyar en las acciones ejecutivas de la gestión municipal.
Lic. Jimmy Agustín Tenicela Cortez	Gerente de Planeamiento o y Presupuesto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular y evaluar el Plan Operativo Institucional. 2. Emitir opinión en materia presupuestal. 3. Monitorear y controlar los documentos de gestión de la institución. 4. Conducir los procedimientos generales del sistema de calidad.
Abg. Nerio Jesús Torres Carlos	Subgerente de Gestión de Recursos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar acciones del proceso de selección, evaluación, ingreso, capacitación y bienestar del personal de la municipalidad. 2. Elaborar y difundir documentos técnicos normativos del sistema de personal. 3. Preparar el legajo y formular informes técnicos a ser remitidos a la ONP para la calificación de servidores comprendidos en el D. L. N.º 20530. 4. Velar por el cumplimiento de las normas laborales D. L. 276, Régimen Privado y Régimen Provisional D. L. N.º 20530. 5. Formular el Presupuesto Analítico de Personal PAP 27. Formular el Cuadro Nominativo de Personal CNP 28. Formular las planillas de remuneraciones y pensiones del personal de la municipalidad.
Ing. Aldo Ronald Nestares Mayhuasca	Subgerente de Informática	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar de manera objetiva las distintas actividades que permitan mantenernos actualizados respecto a la evolución de las nuevas tendencias en tecnologías de información en la municipalidad. 2. Elaborar planes de gestión de la subgerencia. 3. Efectuar controles internos informáticos periódicos, que permitan garantizar el funcionamiento adecuado de los recursos informáticos. 4. Realizar estudios de las distintas áreas de la municipalidad que necesiten contar con el soporte de sistemas de gestión. 5. Formular directivas para garantizar la operatividad de los recursos informáticos.

Abg. Edgar Néstor Vidal Hinostroza	Procurador Público Municipal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con la defensa de los intereses y derechos de la municipalidad en sede administrativa o judicial, asumiendo su plena representación. 2. Formular políticas relacionadas a la defensa de la municipalidad.
---	------------------------------	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 50:

Incidencias según stakeholders

	Productos		Incidencia	
	Alta	Media		Baja
P1	<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Gerencia de Planeamiento y Presupuesto • Gerencia de Administración • Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos 	Subgerencia de Informática		Procuraduría Pública Municipal
P2	<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Gerencia de Planeamiento y Presupuesto • Gerencia de Administración • Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos 	Subgerencia de Informática		Procuraduría Pública Municipal
P3	<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Gerencia de Planeamiento y Presupuesto • Gerencia de Administración • Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos 		<ul style="list-style-type: none"> • Subgerencia de Informática • Procuraduría Pública Municipal 	
P4	<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Gerencia Municipal 	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto		Procuraduría Pública Municipal

Fuente: elaboración propia

Tabla 51:*Actores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*

Cargos	P1	P2	P3	P4
Alcalde	X	X	X	X
Gerente Municipal	X	X	X	X
Gerente de Planeamiento y Presupuesto			X	X
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos		X		
Sub Gerente de Informática	X			
Procurador Público Municipal	X			

Fuente: elaboración propia

Respecto de la viabilidad política de los productos se aprecia para los productos 1, 2 y 3, que el escenario es favorable para cada uno de ellos. Los actores políticos de alta incidencia favorecerían su inmediata aplicación. Por otra parte, los de mediana y baja incidencia estarán facilitando también su desarrollo. Sin embargo, en el producto 4 se observa baja incidencia.

6.2. Viabilidad Técnica

Se desarrolla a continuación la viabilidad técnica de los cuatro productos a través de la descripción del DCI, referente a los impactos negativos, considerándose la viabilidad del aspecto legal frente a los productos planteados.

Tabla 52.

Análisis desde el punto de vista de normatividad

Producto	Actividad/ tarea	Descripción del DCI respecto de la normatividad	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1 Plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas	Especialista	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden su desarrollo en la institución, ya que el abogado especialista en derecho laboral coadyuvará a mejorar los lineamientos de contratación de personal.					X
2 Sistema de data contractual	Base de datos	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden su desarrollo en la institución, más por el contrario, esta implementación permitirá sincerar información certera de los contratos en los distintos regímenes laborales.					X
	Especialista	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden su desarrollo en la institución, ya que el especialista informático dará las herramientas tecnológicas para su óptimo desarrollo.					X
3 Plan de capacidades	Elaboración del plan de capacidades	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden su desarrollo en la institución, lo que permite programar y formular el presupuesto con el que se puede desarrollar con efectividad un plan de capacitación.					X
	Coordinación con las autoridades para el desarrollo de las actividades	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden una coordinación activa con los funcionarios a cargo, a nivel de Alcalde y Gerencia Municipal a fin aprobarse el presupuesto proyectado.					X
	Evaluación y posterior certificación a los profesionales que aprueban la exigencia de evaluación	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden la evaluación constante, más por el contrario, la fomentan a fin de poder determinar si el plan ha cumplido los objetivos planteados.					X
Plan de gestión de dotación de servidores públicos	Contratar la cantidad adecuada de personal	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden la contratación de más personal y que sea adecuada para el cumplimiento de objetivos planteados.					X

	Contratar personal con un perfil establecido	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden la contratación de personal que cuenten con el perfil idóneo para el óptimo desempeño sus funciones.	X
4 Propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal	Contratos a largo plazo	Las normativas inmersas en el gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huancayo no impiden la contratación a largo plazo para cumplir así con los objetivos planteados.	X

Fuente: elaboración propia

Escenarios

Respecto de la viabilidad técnica de los productos se aprecia que con relación a los productos 1, 2, 3 y 4 el escenario es favorable para cada uno de ellos, no hay norma legal que impida su realización, por el contrario, lo promueve.

En cuanto al desarrollo de los productos planteados, existe participación de la Procuraduría Pública Municipal, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, Informática y, definitivamente, el área de Presupuesto, no existiendo participación intersectorial para su respectiva aplicación, por ende, no hay normativa alguna que prohíba su ejecución.

6.3. Viabilidad Social

Se desarrolla a continuación la viabilidad social de los diversos productos o soluciones que se plantean en el trabajo de investigación aplicada. Para ello se mostrarán los actores sociales, la descripción y la actitud ante productos.

Tabla 53:

Matriz de actores sociales

Actor social	Descripción	Actitud ante productos
Sindicato de trabajadores obreros (Sitraom)	<p>El plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas beneficiaría al Sitraom, debido a que los lineamientos de contratación estarán debidamente fundamentados para las nuevas contrataciones que pueda realizar la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>La data contractual beneficiaría al Sitraom, debido a que sus afiliados, al ser trabajadores de la entidad, podrían obtener fácilmente información relevante y datos escalafonarios.</p> <p>El plan de capacitación va a favorecer positivamente a los afiliados del sindicato, debido a que muchos de ellos serán beneficiados con las capacitaciones para mejorar sus conocimientos y habilidades.</p> <p>El plan de gestión de dotación de servidores públicos beneficia, en parte, a los miembros del sindicato, debido a que gran parte de ellos formarían parte del grupo del personal capacitado para cada área correspondiente.</p>	Positiva
Sindicato de trabajadores empleados (Sitramun)	<p>El plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas beneficiaría al Sitramun, debido a que los lineamientos de contratación estarán debidamente fundamentados para las nuevas contrataciones que pueda realizar la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>La data contractual beneficiaría al Sitramun, debido a que sus afiliados, al ser trabajadores de la entidad, podrán obtener fácilmente información relevante y datos escalafonarios.</p> <p>El plan de capacitación va a favorecer positivamente a los afiliados del sindicato, debido a que muchos de ellos serán beneficiados con las capacitaciones para mejorar sus conocimientos y habilidades.</p> <p>El plan de gestión de dotación de servidores públicos beneficia, en parte, a los miembros del sindicato, debido a que gran parte de ellos formarían parte del grupo del personal capacitado para cada área correspondiente.</p>	Positiva
Sindicato de trabajadores obreros y empleados (Sutramun)	<p>El plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas beneficiaría al Sutramun, debido a que los lineamientos de contratación estarán debidamente fundamentados para las nuevas contrataciones que pueda realizar la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>La data contractual beneficiaría al Sutramun, debido a que sus afiliados, al ser trabajadores de la entidad, podrían obtener fácilmente información relevante y datos escalafonarios.</p>	Positiva

	<p>El plan de capacitación va a favorecer positivamente a los afiliados del sindicato, debido a que muchos de ellos serán beneficiados con las capacitaciones para mejorar sus conocimientos y habilidades.</p> <p>El plan de gestión de dotación de servidores públicos beneficia, en parte, a los miembros del sindicato, debido a que gran parte de ellos formarían parte del grupo del personal capacitado para cada área correspondiente.</p>
Personal contratado	<p>La data contractual beneficiaría a los trabajadores contratados, bajo los distintos regímenes labores, ya que al ser trabajadores de la entidad, podrían obtener fácilmente información relevante y datos escalafonarios.</p> <p>El plan de capacitación va a favorecer positivamente al personal contratado, debido a que muchos de ellos serán beneficiados con las capacitaciones para mejorar sus conocimientos y habilidades.</p> <p>El plan de gestión de dotación de servidores públicos beneficia, en parte, al personal contratado, debido a que gran parte de ellos formarían parte del grupo del personal capacitado para cada área correspondiente.</p>

Fuente: elaboración propia

Escenario

Respecto de la viabilidad social, de los productos se aprecia que con relación a los productos 1, 2, 3 y 4 el escenario es positivo para cada uno de ellos, promoviendo efectivamente su aplicación.

En cuanto al desarrollo de los productos planteados, se denota que los principales actores sociales se verían beneficiados con la implementación de los productos desarrollados.

6.4. Viabilidad Presupuestal

Se desarrolla a continuación la viabilidad presupuestal de los tres productos:

Producto 1: S/ 6,000.00

El presupuesto para el producto 2 se obtendrá de los recursos directamente recaudados de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Producto 2: S/ 18,000.00

El presupuesto para el producto 2 se obtendrá de los recursos directamente recaudados de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Producto 3: S/ 87,000.00

El presupuesto para el producto 3 se obtendrá de una ampliación del presupuesto en concordancia al Art. 10 mediante el cual se incorpora mayores ingresos para el financiamiento del personal para la específica de gasto 2.3.2 8.1 Contrato Administrativo de Servicios.

Producto 4: S/ 54,000.00

El presupuesto para el producto 4 se obtendrá de los recursos directamente recaudados de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Escenario

Respecto a la viabilidad presupuestal de los productos 1, 2, 3 y 4 se aprecia que el escenario es favorable para cada uno de ellos. Los presupuestos se pueden gestionar a través de una asignación presupuestal, los mismos que se encuentran detallados en los cuadros de necesidades que ya existen y están considerados. En el caso del producto 1 y 2 el presupuesto será asignado de los recursos directamente recaudados, en el caso del producto 3 y 4 se realizará una reorganización presupuestal de las actividades presupuestales que no se ha gastado, para así asumir el costo del producto, ya que es necesidad.

6.5. Valor Público de la Propuesta

El plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas permitirá que las contrataciones laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo sean más eficientes y con los lineamientos necesarios para evitar posibles procesos laborales de reposición. El plan de sistema de data contractual ayudará a brindar información pertinente, actualizada y adecuada en el área de la Subgerencia de Gestión Recursos Humanos de los servidores públicos, permitiendo tener una mayor organización. El plan de capacitación permanente y la gestión de dotación de servidores públicos permitirá que los servidores públicos cumplan con las metas y objetivos que se establecen en el área, esto les servirá para que adquieran los conocimientos, las herramientas, las habilidades y actitudes para el desarrollo de las labores asignadas y cumplir a cabalidad con el trabajo que se les encomienda, permitiendo así que las demandas interpuestas a la Municipalidad Provincial de Huancayo se puedan atender en el plazo determinado y poder evitar los perjuicios que acarrearán las demandas para el Estado y las multas innecesarias debido a las reposiciones, que generan a la fecha un desequilibrio económico en un 41%.

De esta manera se logrará el fortalecimiento de la Municipalidad Provincial de Huancayo, contribuyendo con el desarrollo adecuado para la población de la provincia de Huancayo, donde la municipalidad brindará servicios de calidad y mejorando la imagen ante la población, posicionándola como una institución seria, sólida y transparente.

Capítulo VII

Seguimiento

Para el seguimiento respecto al avance de la implementación de la propuesta incorporada en el presente trabajo de investigación aplicada se sugiere el uso de indicadores, presentados a continuación:

Tabla 54:*Indicador A al producto 1*

Cantidad de demandas laborales ingresadas a la Procuraduría Pública Municipal	
Definición	La Municipalidad Provincial de Huancayo al tener una directiva con todas las directrices y lineamientos de cómo realizar una adecuada contratación, se verá reflejado en la cantidad de contratos emitidos acorde a Ley, y esto se medirá con la cantidad de demandas laborales sobre desnaturalización de contratos o reposición interpuesta por los trabajadores y extrabajadores.
Dimensión de desempeño	Calidad y eficacia
Valor del indicador	Actualmente la MPH cuenta con un Manual de Contrataciones laborales, pero este se encuentra desactualizado y pasa desapercibido al momento de realizar las contrataciones. Por lo que no ha podido ser medido con dicho documento.
Justificación	El presente indicador permitirá medir la cantidad de demandas laborales ingresadas mensualmente a la Procuraduría Pública Municipal, con ello se podrá identificar si la carga laboral ha bajado o aumentado, de ser el caso que hay una menor cantidad de demandas laborales ingresadas, se podrá deducir que las directivas propuestas están siendo eficaces.
Limitaciones y supuestos empleados	Las limitaciones que se podrían suscitar son el aspecto presupuestario que impediría más contrataciones laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo. Los supuestos empleados
Precisiones técnicas	CCL= cantidad de contratos laborales CDP= cantidad de demandas presentadas CDDF= cantidad de demandas declaradas fundadas
Método de cálculo	$PIE = (\text{contratos laborales suscritos} / \text{cantidad de demandas presentadas}) \times 100$
Periodicidad de las mediciones	Las mediciones se podrán realizar mensualmente
Fuente de datos	Municipalidad Provincial de Huancayo
Base de datos	Procuraduría Pública Municipal
Instrumento de recolección de información	Para la presente, no se realiza un instrumento de recolección de información.
Sintaxis	Con este indicador se busca medir la cantidad de demandas presentadas ante la Procuraduría Pública Municipal y cuantas de ellas son declaradas fundadas a favor de los demandantes, con ello se evidencia si las directivas propuestas son eficaces.

Fuente: elaboración propia

Tabla 55:*Indicador A al producto 2*

Porcentaje de informes escalafonarios remitidos oportunamente a la Procuraduría Pública Municipal	
Definición	La subgerencia, al contar con un sistema de data contractual, donde se sistematice todos los datos escalafonarios de los servidores y exservidores públicos, remitirán de forma pertinente, completa y sustentada, todos los informes requeridos por la Procuraduría Pública, para que esta realice una adecuada defensa judicial de los procesos laborales.
Dimensión de desempeño	Eficacia y eficiencia
Valor del indicador	A la fecha, la Municipalidad Provincial de Huancayo, no cuenta con una data contractual, que facilite la información escalafonaria de los servidores públicos. En el primer año se atendería oportunamente al menos un 80% de los informes escalafonarios solicitados. En el segundo año el porcentaje sería del 100%.
Justificación	El presente indicador permitirá medir la cantidad de informes que van a ser remitidos por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos a la Procuraduría Pública Municipal, informes que van a contener detalladamente los datos requeridos, de forma completa y sustentada, también se mide la rapidez y la eficacia con la que remitirán los informes.
Limitaciones y supuestos empleados	Como supuesto empleado, podría ser nuevamente la entrada en vigencia de la cuarentena a nivel regional o provincial, limitando la entrega oportuna de la información. En las limitaciones, podría ser la falta de correspondencia entre el valor del indicador y el resultado esperado.
Precisiones técnicas	CDI= completitud de la información ADD= actualización de datos AA= accesibilidad adecuada Informes escalafonarios solicitados vs. atendidos
Método de cálculo	$PIE = (\text{informes atendidos} / \text{informes solicitados}) \times 100$
Periodicidad de las mediciones	Las mediciones se podrán realizar de forma trimestral.
Fuente de datos	Municipalidad Provincial de Huancayo
Base de datos	Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Instrumento de recolección de información	Para la presente no se realiza un instrumento de recolección de información.
Sintaxis	Con este indicador se busca medir la eficiencia de la data contractual, la utilidad que pueda tener para las áreas interesadas y la facilidad del manejo de la data contractual.

Fuente: elaboración propia

Tabla 56:*Indicador A producto 3a*

Plan aprobado y evaluación del aprendizaje	
Definición	Permite poder medir el conocimiento adquirido de los empleados capacitados para el desarrollo de las actividades en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un periodo determinado.
Dimensión de desempeño	Calidad y eficiencia
Valor del indicador	A la fecha, la Municipalidad Provincial de Huancayo no cuenta con un plan de capacitación, situación que no ha permitido medir las capacitaciones realizadas o gestionadas por la entidad.
Justificación	El presente indicador permitirá conocer con exactitud y medir a detalle el conocimiento adquirido por los servidores públicos en materia laboral para el desarrollo de emisión de información, ello con la finalidad de poder fortalecer la experiencia con la capacitación y conocimiento óptimos para el desarrollo de actividades propias de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, permitiendo identificar el compromiso del servidor público ante el plan de capacitación enfocado a largo plazo.
Limitaciones y supuestos empleados	Como supuesto empleado puede suceder, las restricciones nuevamente por la pandemia COVID -19, ello en razón que lo que se busca es la capacitación con aforos reducidos, pero eficientes y presenciales para mayor efectividad, pudiendo existir la falta de correspondencia entre la capacitación brindada y la espera del resultado esperado. En las limitaciones se tienen los costos sobre los problemas asociados a la definición del indicador.
Precisiones técnicas	SPU = servidores públicos de la unidad SPC = servidores públicos capacitados SPCNA= servidores públicos capacitados con nota aprobatoria.
Método de cálculo	$PIE = (capacitaciones\ realizadas / calificaciones\ aprobadas) \times 100$
Periodicidad de las mediciones	Las mediciones para poder alcanzar mayor efectividad se realizarán bimestralmente.
Fuente de datos	Municipalidad Provincial de Huancayo
Base de datos	Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Instrumento de recolección de información	Para la presente, no se realiza un instrumento de recolección de información.
Sintaxis	Con este indicador se busca poder medir la captación de retención de los servidores públicos frente a los temas abordados en las capacitaciones a fin de que estos sean adquiridos en beneficio del desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Fuente: elaboración propia

Tabla 57:*Indicador A producto 3b*

Cantidad adecuada de personal en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	
Definición	Permite poder cuantificar el número de empleados que se requiere necesariamente para el desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en un periodo determinado.
Dimensión de desempeño	Calidad
Valor del indicador	0% de línea de base y al finalizar contar con el 100% del personal que realmente se requiere.
Justificación	El efecto que se busca durante esta intervención solo se puede lograr si se logra obtener la cantidad idónea de personal en la Gestión de Recursos Humanos
Limitaciones y supuestos empleados	Como supuesto empleado pueden suceder las restricciones nuevamente por la pandemia COVID -19.
Precisiones técnicas	CPC = cantidad de personal contratado SPE = cantidad de personal necesario SPD= servidores públicos dotados
Método de cálculo	$PIE = (cantidad\ de\ personal\ contratado / cantidad\ de\ personal\ necesario) \times 100$
Periodicidad de las mediciones	Las mediciones para poder alcanzar mayor efectividad se realizarán bimestralmente.
Fuente de datos	Municipalidad Provincial de Huancayo
Base de datos	Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Instrumento de recolección de información	Para la presente, no se realiza un instrumento de recolección de información.
Sintaxis	Con este indicador se busca poder medir la adecuada dotación de los servidores públicos frente a los temas abordados en la dotación a fin de que desarrollen sus labores eficientemente en beneficio del desarrollo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Fuente: elaboración propia

Tabla 58:*Indicador B producto 4*

Contratación a largo plazo del Procurador Público Municipal con un perfil adecuado para la Procuraduría Pública Municipal	
Definición	Permite poder cuantificar el plazo adecuado y necesario de un procurador público municipal, que se requiere para el desarrollo óptimo de la Procuraduría Pública Municipal a largo plazo.
Dimensión de desempeño	Calidad
Valor del indicador	0% de línea de base y al finalizar contar con el 100% de un procurador público municipal que realmente se requiere a largo plazo.
Justificación	El efecto que se busca durante esta intervención solo se puede lograr si se realiza la contratación a largo plazo de procuradores públicos municipales.
Limitaciones y supuestos empleados	Como supuesto empleado pueden suceder las restricciones nuevamente por la pandemia COVID -19.
Precisiones Técnicas	SPU = procurador público SPE = procurador público eficiente SPD= procurador público a largo plazo
Método de Cálculo	$PIE = (\text{procurador público} / \text{procurador público eficiente}) \times 100$
Periodicidad de las mediciones	Las mediciones para poder alcanzar mayor efectividad se realizarán anualmente.
Fuente de datos	Municipalidad Provincial de Huancayo
Base de datos	Procuraduría Pública Municipal
Instrumento de recolección de información	Para la presente, no se realiza un instrumento de recolección de información.
Sintaxis	Con este indicador se busca poder medir la eficiente designación de los procuradores públicos municipales frente a los temas abordados en la designación eficiente para que desarrollen sus labores adecuadas y oportunas en la Procuraduría Pública Municipal.

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Del análisis efectuado se puede concluir:

1. La defensa jurídica del Estado es la actividad de orden técnico legal que ejercen los procuradores públicos, en atención a las disposiciones contenidas en el marco legal de su competencia, que es salvaguardar los intereses de la entidad, acompañado de componentes reguladores y preventivos como control para mejorar la defensa jurídica de la entidad.
2. Concerniente a la deficiente gestión de la contratación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, se propone un plan de optimización de la gestión de contratación, bajo una propuesta de directivas, donde se implementen los lineamientos laborales vigentes, y se detalle la forma idónea de realizar los contratos laborales, considerando dentro de ellos, los regímenes laborales, las normas legales vigentes y las jurisprudencias aplicables a cada caso.
3. En lo que respecta a la demora de la remisión de la información escalafonaria por parte de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, se propone implementar un sistema de data contractual, donde se sistematice toda la información escalafonaria de todos los servidores y exservidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, la data contiene datos personales, contractuales, copia de los contratos, boletas de pago y demás información relevante para un completo sistema de data contractual.
4. Respecto a la falta de conocimiento en materia laboral por parte de la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos se propone implementar un Plan de Capacidades como un proceso continuo bajo una evaluación constante fortaleciendo conocimientos en materia laboral a fin de que puedan ser medidos, en énfasis al fortalecimiento y mejora objetiva de la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos. Respecto del limitado personal para realizar las funciones asignadas en la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, deberá realizar el procedimiento de contratación por necesidad, transitoria, suplencia o

confianza de acuerdo a lo establecido en la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2022, acompañado de la implementación del producto Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos, y contar así con la cantidad apropiada de profesionales y con el perfil adecuado de profesionales con conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos que concatan con la materia laboral en la remisión de información para la Procuraduría Pública Municipal y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

5. La constante designación de procuradores para la Procuraduría Pública Municipal, requiere de la implementación del producto Propuesta de Designación Eficiente de Procurador Público Municipal, y contar así con un Procurador Público Municipal a largo plazo, con el perfil idóneo, con la experiencia y con los conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos en materia laboral, evitando el cambio y siguiendo con la continuidad en las actuaciones de los procesos labores, obteniendo el avance óptimo en el desarrollo de funciones en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Recomendaciones

En concordancia con las conclusiones, se efectúan las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda implementar el trabajo de investigación “*Optimización de la defensa judicial del Estado en materia laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo*”, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales del personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, ya que ello permitirá el buen desempeño en sus funciones relacionadas del control administrativo, y harán de ello un ambiente de cordialidad para beneficio propio y de la institución, ya que se va a satisfacer en el tiempo adecuado la contestación de demandas y poder lograr así una buena imagen ante la población.
2. Se recomienda implementar un plan de optimización de la gestión de contratación laboral, a través de directivas, que permita delimitar las clases de regímenes laborales, qué personal se encuentra inmerso en cada una de ellas, así como también, establecer las pautas legales que permitan una adecuada contratación de personal en la Municipalidad Provincial de Huancayo.
3. Se recomienda implementar un sistema informático en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, denominado Data Contractual, que permita optimizar la información escalafonaria de todos los servidores y exservidores públicos, que permita, fundamentalmente, uniformizar datos relevantes, que son continuamente requeridos para una adecuada defensa por parte de los abogados defensores de la Procuraduría Pública Municipal.

4. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancayo que implemente el Plan de Capacidades, que coadyuvará al fortalecimiento de las actividades realizadas por los servidores públicos en beneficio fundamental de la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que se verá reflejado en la defensa óptima de la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Así como la implementación de un Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos, en cumplimiento al marco normativo de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2022 desde la perspectiva de la evaluación del aprendizaje continuo que permitirá atraer en calidad y cantidad, candidatos potencialmente calificados, especializados y capaces de poder desarrollar funciones en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, para hacer frente a los requerimientos de la Procuraduría Pública Municipal y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo donde las labores se desempeñarán con eficiencia y eficacia, y así ofrecer servicios de calidad en beneficio de la población.

5. Se recomienda la implementación de un Plan de Designación Eficiente de Procuradores, que permitirá contratar un Procurador Público Municipal a largo plazo, para lo que se debe atraer procuradores potencialmente calificados, especializados y capaces de desarrollar funciones con mayor capacidad para hacer frente al buen desarrollo y una eficiente continuidad de los procesos laborales en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Referencias Bibliográficas

- Acuña, R., & Ángeles, K. (2017). *Sistema de defensa jurídica del Estado: mejoramiento del desempeño de la Procuraduría General*. Tesis, Lima.
- Alegre, C. (diciembre de 2017). *El plan operativo institucional y su impulso en la gestión por resultados de la Procuraduría Pública Regional de Ancash*. Tesis. Recuperado el 30 de marzo de 2021, de repositorio.ucv.edu.pe: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13204>
- Andreu, I. (2009). *Modernización y nueva gestión pública en los ayuntamientos del CAMP de Tarragona*. Tesis, Tarragona.
- Arauco, L. (2019). *Control administrativo y efectividad organizacional de una procuraduría*. Tesis.
- Arias, I. (2018). *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional del Cusco, 2018*. Tesis.
- Arraiza, E. (2020). *Sistema web para el manejo de la información escalafonaria en el área de Recursos Humanos para el Hospital II Jorge Reátegui Delgado*. Tesis.
- Camayo, J., & Matamoros, T. (2018). *Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín–2018*. Tesis, Junín. Recuperado el 20 de abril de 2021, de google: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26217/camayo_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, J. (marzo de 2019). *Desarrollo de un sistema informático de gestión de recursos humanos para empresas bajo el régimen laboral privado general del Perú*. Tesis, Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado el julio de 2021, de

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1885/Javier%20Carrasco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coaguila, A. (abril de 2017). *Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín - 2018*. El Repositorio. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/225489849.pdf>

Constitución Política del Perú. (2019). *Decreto Legislativo N.º 1326 y Decreto Supremo N.º 018-2019-JUS*. Lima.

Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Tesis.

Huaman, D. (2018). *¿Cuáles son los efectos jurídicos que puede acarrear la falta de autonomía en la Procuraduría Municipal de la Municipalidad Distrital de Independencia de la provincia y departamento de Lima, y el exceso de burocracia al momento de solicitar información?* Tesis, Lima. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1105/HUAMA%20PORTAL%2c%20Dick%20Darly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huanayque, J. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Tesis. Recuperado el marzo de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694>

Infante, Z. (2019). *Aplicación del gobierno electrónico para optimizar la gestión de la Procuraduría Pública del Reniec*. Tesis. Recuperado el 30 de marzo de 2021, de repositorio.unfv.edu.pe:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2871/INFANTE%20CABRERA%20ZARELA%20%20SUSAN%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, E. (2015). *La representación del Procurador Público a nivel regional, en los procesos tramitados ante el Poder Judicial*. Tesis.

Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Tesis. Recuperado el 10 de abril de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7386>

- Pasco, J. (noviembre de 2015). La modernización del estado en el Perú. *Revista de estudios de Políticas Públicas*. Recuperado el junio de 2021, de file:///C:/Users/mluna/Downloads/38487-1-132922-2-10-20170112.pdf
- Patiño, L. (2019). *Evaluación y atribuciones de los procuradores públicos de la Municipalidad de Barranco 2018*. Tesis. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30072>
- Prado, J. (2021). *El perfil del puesto de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019*. Tesis. Obtenido de internet: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5218/Junior%20Edwin%20PRADO%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, A. (2018). *Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de las instituciones de Huancayo- 2016*. Tesis, Huancayo. Recuperado el 20 de abril de 2021, de google: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27665/Tataje_LF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reategui, R. (11 de setiembre de 2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial, Junín, 2016*. Recuperado el 20 de abril de 2021, de La Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial – 2016 - Junín: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, N. (17 de agosto de 2019). *Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte*. Recuperado el 21 de junio de 2021, de Repositorio Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36308/Saavedra_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, M. (2019). *Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. Tesis.

- Valdez, V. (2017). *El tipo de responsabilidad en el despido incausado de los servidores públicos repuestos judicialmente*. Tesis. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10751/Valdez%20V%c3%a1squez%2c%20V%c3%adctor%20Pierre.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Valenzuela, Y. (2017). *Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017*. Tesis, Callao. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1235/TITULO%20-%20Valenzuela%20Torres%2c%20Yovanyd%20Yanedt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, P. (2018). *Cumplimiento de funciones por parte de la procuraduría en los procesos laborales de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, durante el año 2016*. Tesis.

Anexo

Anexo 1

Tabla 59:

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Productos	Conclusiones	Recomendaciones
Inadecuada defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	Optimizar la defensa judicial en materia laboral que ejerce la Procuraduría Pública en la Municipalidad Provincial de Huancayo.		La defensa jurídica del Estado es la actividad de orden técnico legal que ejercen los procuradores públicos, en atención a las disposiciones contenidas en el marco legal de su competencia, que es salvaguardar los intereses de la entidad, acompañado de componentes reguladores y preventivos como control para mejorar la defensa jurídica de la entidad.	Implementar el trabajo de investigación “ <i>Optimización de la defensa judicial del Estado en materia laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo</i> ”, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales del personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, ya que ello permitirá el buen desempeño en sus funciones relacionadas del control administrativo, y harán de ello un ambiente de cordialidad para beneficio propio y de la institución, ya que se va a satisfacer en el tiempo adecuado la contestación de demandas y poder lograr así una buena imagen ante la población.
Inadecuada gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	Mejorar la gestión de la contratación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	Producto 1: plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de directivas	Concerniente a la deficiente gestión de la contratación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, se propone un plan de optimización de la gestión de contratación, bajo una propuesta de directivas, donde se implemente los lineamientos laborales vigentes, y se detalle la forma idónea de realizar los	Implementar un plan de optimización de la gestión de contratación laboral, a través de directivas, que permita delimitar las clases de regímenes laborales, qué personal se encuentra inmerso en cada una de ellas, así como también, establecer las pautas legales que permitan una adecuada contratación de personal en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

			contratos laborales, considerando dentro de ellos, los regímenes laborales, las normas legales vigentes y las jurisprudencias aplicables a cada caso.	
Demora en remitir la información a la Procuraduría Pública Municipal, por no contar con un registro escalafonario.	Reducir la demora de la remisión de información a la Procuraduría Pública Municipal.	<p>Producto 2: sistema de data contractual.</p> <p>Sistema de data contractual estatal con interacción entre la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la Procuraduría Pública Municipal bajo los principios de celeridad, transparencia y publicidad, en la búsqueda de mayor control y seguimiento de los contratos por parte de los responsables del área de Recursos Humanos de cada entidad, en un trabajo conjunto con programación de presupuesto, sumado a ello la eliminación del papel por digitalización de información al 100%.</p>	En lo que respecta a la demora de la remisión de la información escalafonaria por parte de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, se propone implementar un sistema de data contractual, donde se sistematice toda la información escalafonaria de todos los servidores y ex servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, la data contiene datos personales, contractuales, copia de los contratos, boletas de pago y demás información relevante para un completo sistema de data contractual.	Implementar un sistema informático en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, denominado Data Contractual, que permita optimizar la información escalafonaria de todos los servidores y ex servidores públicos, que permita, fundamentalmente, uniformizar datos relevantes, que son continuamente requeridos para una adecuada defensa por parte de los abogados defensores de la Procuraduría Pública Municipal.
Desconocimiento en materia laboral y limitado personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.	Acrecentar el nivel de conocimiento de la materia laboral e incrementar personal para el cumplimiento de funciones a desarrollar en la subgerencia de	<p>Producto 3: plan de desarrollo de capacidades y gestión de dotación de servidores públicos.</p> <p>a. El plan de gestión de dotación de servidores públicos</p> <p>La gestión de dotación de servidores públicos, con</p>	Respecto a la falta de conocimiento en materia laboral por parte de la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos se propone implementar un Plan de Capacidades como un proceso continuo bajo una evaluación constante fortaleciendo conocimientos en	Implementar el Plan de Capacidades, que coadyuvará al fortalecimiento de las actividades realizadas por los servidores públicos en beneficio fundamental de la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que se verá reflejado en la defensa óptima de la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de

<p>Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos, promoviendo la evaluación continua del resultado de los indicadores, referente a la asignación de funciones a cada personal de acuerdo a sus habilidades y competencias.</p> <p>b. El plan de capacidades, permanentemente para el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, identificando el tema: “Procedimientos administrativos inmersos en materia laboral”, en concordancia a las falencias que se han identificado en esta dependencia, precisando los objetivos que se logra esperar, previo a una evaluación del nivel de conocimientos e integración de trabajo en equipo.</p>	<p>materia laboral a fin de que puedan ser medidos, en énfasis al fortalecimiento y mejora objetiva de la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos. Respecto del limitado personal para realizar las funciones asignadas en la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, deberá realizar el procedimiento de contratación por necesidad, transitoria, suplencia o confianza de acuerdo a lo establecido en la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2022, acompañado de la implementación del producto Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos, y contar así con la cantidad apropiada de profesionales y con el perfil adecuado de profesionales con conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos que concatenan con la materia laboral en la remisión de información para la Procuraduría Pública Municipal y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p>	<p>Huancayo. Así como la implementación de un Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos, en cumplimiento al marco normativo de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2022 desde la perspectiva de la evaluación del aprendizaje continuo que permitirá atraer en calidad y cantidad, candidatos potencialmente calificados, especializados y capaces de poder desarrollar funciones en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, para hacer frente a los requerimientos de la Procuraduría Pública Municipal y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo donde las labores se desempeñarán con eficiencia y eficacia, y así ofrecer servicios de calidad en beneficio de la población.</p>
------------------------------------	--	--	--

<p>Constante designación de procuradores para la Procuraduría Pública Municipal.</p>	<p>Proponer la contratación a largo plazo de los procuradores para la Procuraduría Pública Municipal.</p>	<p>Producto 4: propuesta de designación eficiente del Procurador Público Municipal Propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal, con un contrato a largo plazo, con conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos en materia laboral y con una amplia experiencia, todo ello para la continuidad en el desarrollo de las actuaciones de los procesos laborales, eficiente y oportunamente en la Municipalidad Distrital de Huancayo.</p>	<p>La constante designación de procuradores para la Procuraduría Pública Municipal, requiere de la implementación del producto Propuesta de Designación Eficiente de Procurador Público Municipal, y contar así con un Procurador Público Municipal a largo plazo, con el perfil idóneo, con la experiencia y con los conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos en materia laboral, evitando el cambio y siguiendo con la continuidad en las actuaciones de los procesos labores, obteniendo el avance óptimo en el desarrollo de funciones en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p>	<p>Implementación del producto Propuesta de Designación Eficiente de Procurador Público Municipal, y contar así con un Procurador Público Municipal a largo plazo, con el perfil idóneo, con la experiencia y con los conocimientos inmersos en los procedimientos administrativos en materia laboral, evitando el cambio y siguiendo con la continuidad en las actuaciones de los procesos labores, obteniendo el avance óptimo en el desarrollo de funciones en la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p>
--	---	--	---	---

Anexo 2

Glosario de Términos

- 1. Apelación:** es un procedimiento judicial en el que se solicita a un juez o superior que anule o enmienda la sentencia dictada por otro de inferior rango por ser injusta.
- 2. Beneficios sociales:** son retribuciones a los trabajadores independientemente de lo que cobran.
- 3. Casación:** es un recurso que tiene por objetivo la anulación de una sentencia judicial, conteniendo una incorrecta aplicación de la Ley.
- 4. Data contractual:** es una base de datos que contiene los contratos del personal contratado bajo los diferentes regímenes.
- 5. Defensa judicial:** defender los derechos y los intereses de la Nación – Departamento Administrativo de la Función Pública en los procesos judiciales, con intervenciones oportunas.
- 6. Estado:** comunidad con una política común y un territorio, y órganos propios, soberano e independiente políticamente.
- 7. Desnaturalización de contrato:** supone la existencia de un contrato laboral oculto bajo la apariencia formal de una relación de otra índole.
- 8. Materia laboral:** son asuntos originados en conflictos individuales laborales que la ley utiliza para definir, en principio, la competencia de las sedes judiciales especializadas.
- 9. Procuraduría pública:** es la entidad competente para regular, supervisar, orientar, articular y dictar lineamientos para el apropiado resguardo de los intereses del Estado.
- 10. Reposición laboral:** acción de volver a una persona en el empleo anterior.
- 11. Segunda instancia:** es el derecho a interponer los recursos previstos en la ley, de tal modo que el proceso es examinado por un segundo órgano jurisdiccional cuya decisión debe prevalecer sobre el primero.
- 12. Servidos públicos:** personas que prestan sus servicios de utilidad social de forma permanente a la administración pública.
- 13. Contratación:** es un proceso que implica una serie de servicios para la búsqueda, selección y contratación de empleados.

Anexo 3
Producto 1
Plan de optimización de la gestión de contratación bajo la propuesta de
directivas



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO
Gestión con Identidad

**Directivas para la contratación de servidores públicos en la
Municipalidad Provincial de Huancayo**

Periodo
2021 - 2023

Directiva N.° 001-2021-MPH/GM

“Lineamientos para la contratación de servicios de terceros a través de orden de servicio y de locadores en la Municipalidad Provincial de Huancayo”

I. Objetivo:

Garantizar la correcta contratación de los servicios de terceros a través de orden de servicio menores a las 8 UIT y de locadores de servicio en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

II. Finalidad

Regular los procedimientos, técnicos, administrativos y legales para la contratación de terceros bajo la modalidad de emisión de orden de servicio y locación de servicios, estableciendo las condiciones, funciones, responsabilidades y obligaciones que regulen su aplicación y control.

III. Aprobación, vigencia y actualización

La presente directiva tiene la aceptación del Gerente Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerente de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Administración, Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

IV. Base legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N.° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N.° 28716 Ley de Control Interno de las entidades del Estado
- Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General
- Ley N.° 27815, Ley del código de ética de la función pública y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N.° 033-2005-PCM
- Código Civil Peruano
- Ley N.° 31084, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021. 2.2 Ley N.° 26771, que regula la prohibición de ejercer

la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.

- Decreto Legislativo N.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público
- Texto Único Ordenado de la Ley N.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público, respecto a los artículos que se encuentren vigentes
- Directivas internas vigentes

V. Alcance

La presente directiva es de aplicación obligatoria para las gerencias, subgerencias, direcciones y demás unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Huancayo comprendidas en el proceso de contratación del personal bajo orden de servicio (terceros) y locación de servicios.

VI. Disposiciones generales

6.1. Ordenes de servicio menores a las 8 UIT

- 6.1.1. La contratación comprende los procedimientos, actividades e instrumentos mediante los cuales se registra y formaliza los derechos contratados por la entidad del sector público, así como su aseguramiento bajo cualquier forma establecida en la legislación nacional para su uso y respectivo control.
- 6.1.2. La orden de servicio es el contrato mediante el cual se registra toda la información relacionada a los servicios brindados a la entidad, de esta manera, se establece un registro estándar para facilitar el seguimiento de pedidos realizados por el área usuaria, el que permite una facilidad en su búsqueda a fin de conocer las características del servicio brindado.
- 6.1.3. La orden de servicio es importante, ya que permite a la entidad la organización referente a las tareas ya realizadas a fin de no duplicar servicios brindados, así mismo permite cumplir los plazos del requerimiento, en concordancia a ello debe establecerse que

la orden de servicio es de uso obligatorio en cualquiera de sus aspectos, tales como mantenimiento de equipos, limpieza, entre otros.

- 6.1.4. La Subgerencia de Abastecimiento se encargará del registro adecuado de las órdenes de servicio, contando con historial que permita el seguimiento adecuado a la productividad de los servicios brindados en la entidad, a no duplicar servicios ya realizados y, el más importante, el control del presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- 6.1.5. Esta organización y control de las órdenes de servicio permitirá a la Subgerencia de Abastecimiento tener todo debidamente organizado y prioriza teniendo como resultado la satisfacción de las áreas usuarias, quienes finalmente obtienen el servicio contratado a través de la Subgerencia de Abastecimiento.
- 6.1.6. Las órdenes de servicio tienen por objeto la prestación de servicios de personas naturales o jurídicas para el desarrollo de las acciones de los productos y actividades requeridas por las áreas usuarias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, lo que implica la coordinación directa con los beneficiarios; es decir, una vez realizada la orden de servicio por la Subgerencia de Abastecimiento, cada locador se constituirá al área usuaria para dar cumplimiento a las actividades para la cual fue contratado.
- 6.1.7. En cumplimiento a ello, en ningún caso y bajo responsabilidad las áreas usuarias de la Municipalidad Provincial de Huancayo pueden autorizar el desarrollo de actividades distintas a las cuales se ha suscrito la orden de servicio, así mismo, no podrán autorizar actividades sin que previamente se haya suscrito la respectiva orden de servicio.

6.1.8. Los contratados a través de orden de servicio en el ámbito de la presente directiva cumplirán sus actividades de carácter autónomo, sin que ello implique una vinculación de carácter laboral con la Municipalidad Provincial de Huancayo, por ello ningún servidor o funcionario públicos podrá sancionar las actividades de la persona natural o jurídica quedando prohibidos los siguientes:

- a) Asignar a la persona jurídica o natural actividades no contempladas en la orden de servicio y, menos aún, actividades de soporte administrativo o logístico.
- b) Asignar a la persona jurídica o natural a lugares de trabajo de manera permanente dentro de las instalaciones de las oficinas de la Municipalidad Provincial de Huancayo, salvo la excepción de que se tenga que brindar servicios de mantenimiento o similares.
- c) Expedir memorandos o comunicaciones que asignen labores.
- d) Registrar el ingreso y salida con medios idénticos a aquellos con los que se registra la asistencia de los trabajadores o ejercer cualquier forma de control de horario o jornada de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- e) Imponer amonestaciones, suspensiones o cualquier otro tipo de sanción.
- f) Disponer cualquier otra actividad que implique subordinación.

6.1.9. Las órdenes de servicio formalizadas deben maximizar el valor de los recursos de forma que se efectúen de manera oportuna y en las mejores condiciones para el cumplimiento de sus fines, en ese sentido, en tanto le resulten aplicables dada su naturaleza y

excepcionalidad, quienes intervienen en las mismas, observarán como parámetros de actuación, los siguientes principios:

- a) Libertad de concurrencia: las entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación que realicen, debiendo evitarse exigencias y formalidades costosas e innecesarias. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores.
- b) Igualdad de trato: todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica, siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva.
- c) Transparencia: las entidades proporcionan información clara y coherente con el fin de que todas las etapas de la contratación sean comprendidas por los proveedores.
- d) Competencia: los procesos de contratación incluyen disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia.
- e) Eficacia y eficiencia: el proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés

público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos.

- f) Vigencia tecnológica: los bienes, servicios y obras deben reunir las condiciones de calidad y modernidad tecnológicas necesarias para cumplir con efectividad la finalidad pública para los que son requeridos, por un determinado y previsible tiempo de duración, con posibilidad de adecuarse, integrarse y repotenciarse si fuera el caso, con los avances científicos y tecnológicos.
- g) Sostenibilidad ambiental y social: en el diseño y desarrollo de la contratación pública se consideran criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección medioambiental como social y al desarrollo humano.
- h) Equidad: las prestaciones y derechos de las partes deben guardar una razonable relación de equivalencia y proporcionalidad, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Estado en la gestión del interés general.
- i) Integridad: la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación está guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, la misma que, en caso de producirse, debe ser comunicada a las autoridades competentes de manera directa y oportuna.

6.1.10. Se encuentran impedidos para contratar mediante locación de servicios, las siguientes personas:

- a) El Presidente y los vicepresidentes de la República, los congresistas de la República, los jueces supremos de la Corte Suprema de Justicia de la República, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos, en todo proceso de contratación mientras ejerzan el cargo y hasta doce (12) meses después de haber dejado el mismo.

- b) Los ministros y viceministros de Estado en todo proceso de contratación mientras ejerzan el cargo; luego de dejar el cargo, el impedimento establecido para estos subsiste hasta (12) meses después y solo en el ámbito de su sector.

- c) Los gobernadores, vicegobernadores y consejeros de los Gobiernos Regionales. En el caso de los gobernadores y vicegobernadores, el impedimento aplica para todo proceso de contratación mientras ejerzan el cargo; luego de dejar el cargo, el impedimento establecido para estos subsiste hasta doce (12) meses después y solo en el ámbito de su competencia territorial. En el caso de los consejeros de los Gobiernos Regionales, el impedimento aplica para todo proceso de contratación en el ámbito de su competencia territorial durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

- d) Los jueces de las Cortes Superiores de Justicia, los alcaldes y los regidores. Tratándose de los jueces de las Cortes Superiores y de los alcaldes, el impedimento aplica para todo proceso de contratación durante el ejercicio del cargo; luego de dejar el cargo, el impedimento establecido para estos subsiste hasta doce (12) meses después y solo en el ámbito de su competencia territorial. En el caso de los regidores el impedimento aplica para todo proceso de contratación en el ámbito de su competencia territorial, durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

- e) Los titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo, los funcionarios públicos, empleados de confianza, servidores públicos con poder de dirección o decisión, según la ley especial de la materia, y los gerentes de las empresas del Estado. El impedimento se aplica para todo

proceso de contratación durante el ejercicio del cargo; luego de culminado el mismo hasta doce (12) meses después solo en la entidad a la que pertenecieron. Los directores de las empresas del Estado y los miembros de los Consejos Directivos de los organismos públicos del Poder Ejecutivo se encuentran impedidos en el ámbito de la entidad a la que pertenecen, mientras ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de haber culminado el mismo.

- f) Los servidores públicos no comprendidos en el literal anterior, y los trabajadores de las empresas del Estado, en todo proceso de contratación en la entidad a la que pertenecen, mientras ejercen su función. Luego de haber concluido su función y hasta doce (12) meses después, el impedimento se aplica para los procesos de contratación en la entidad a la que pertenecieron, siempre que por la función desempeñada dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflicto de intereses.
- g) En el proceso de contratación correspondiente, las personas naturales que tengan intervención directa en cualquiera de las siguientes actuaciones: i) determinación del perfil o el monto de los honorarios, ii) la evaluación del cumplimiento de los requisitos, y iii) la conformidad de los contratos.
- h) El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de las personas señaladas en los literales precedentes, de acuerdo a los siguientes criterios: cuando la relación existe con las personas comprendidas en los literales a) y b), el impedimento se configura respecto del mismo ámbito y por igual tiempo que los establecidos para cada una de estas; (ii) cuando la relación existe con las personas comprendidas en los literales c) y d), el impedimento se configura en el ámbito de competencia territorial mientras

estas personas ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de concluido; (iii) cuando la relación existe con las personas comprendidas en el literal e), el impedimento se configura en la entidad a la que pertenecen estas personas mientras ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de concluido; (iv) cuando la relación existe con las personas comprendidas en los literales f) y g), el impedimento tiene el mismo alcance al referido en los citados literales.

- i) Los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio (padre, hermano, hijo, tío, sobrino, primo, nieto, suegro, cuñado) con funcionarios o personal de confianza de la Municipalidad Provincial de Huancayo que tengan facultad para contratar, conforme a lo establecido en la Ley N.º 26771 y su Reglamento.
- j) En todo proceso de contratación, las personas naturales inhabilitadas o suspendidas para contratar con el Estado.
- k) En todo proceso de contratación, las personas condenadas, en el país o el extranjero, mediante sentencia consentida o ejecutoriada por delitos de concusión, peculado, corrupción de funcionarios, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección, o delitos equivalentes en caso estos hayan sido cometidos en otros países.
- l) En todo proceso de contratación, las personas inscritas en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (Redereci). Asimismo, las personas inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, por el tiempo que establezca la ley de la materia; así como en todos los otros registros creados por Ley que impidan contratar con el Estado.

6.2. Contratos de Locación de Servicios

- 6.2.1. Los contratos de locación de servicios son de naturaleza civil, contemplados en el artículo 1764 y siguientes, así como en el literal a) del artículo 1756 del Código Civil. Dichos contratos, se suscriben en el marco de la Sexagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 31084, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, no encontrándose sujetos a las disposiciones del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, ni a las disposiciones de índole laboral.
- 6.2.2. Los contratos de locación de servicios tienen por objeto la prestación de servicios de personas naturales para el desarrollo de las acciones de los productos y actividades requeridas por las áreas usuarias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, lo cual implica la coordinación directa con los beneficiarios; es decir, una vez realizada la contratación por la Subgerencia de Abastecimiento cada locador se constituirá al área usuaria para dar cumplimiento a las actividades, para la cual fue contratado.
- 6.2.3. En cumplimiento a ello, en ningún caso y bajo responsabilidad las áreas usuarias de la Municipalidad Provincial de Huancayo pueden autorizar el desarrollo de actividades distintas a las cuales el locador fue contratado, así mismo, no podrán autorizar actividades sin que previamente se haya suscrito el respectivo contrato de locación de servicios o su renovación.
- 6.2.4. Los locadores de servicio debidamente contratados en el ámbito de la presente directiva cumplirán sus actividades de carácter autónomo, sin que ello implique una vinculación de carácter laboral con la Municipalidad Provincial de Huancayo, por ello ningún servidor o funcionario públicos podrá sancionar las actividades del locador de servicio quedando prohibido los siguientes:

- a) Asignar a los locadores de servicios actividades no contempladas en el contrato de locación de servicios y, menos aún, actividades de soporte administrativo o logístico.
- b) Asignar a los locadores de servicios lugares de trabajo de manera permanente dentro de las instalaciones de las oficinas de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- c) Expedir memorandos o comunicaciones que asignen labores.
- d) Registrar el ingreso y salida de los locadores de servicios con medios idénticos a aquellos con los que se registra la asistencia de los trabajadores o ejercer cualquier forma de control de horario o jornada de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- e) Imponer amonestaciones, suspensiones o cualquier otro tipo de sanción a los locadores de servicios.
- f) Disponer cualquier otra actividad que implique subordinación de los locadores a la Municipalidad Provincial de Huancayo.

6.2.5. Los contratos de locación de servicios para las acciones de los productos y actividades de las áreas usuarias de la Municipalidad Provincial de Huancayo y sus respectivas prórrogas no debe exceder en ningún caso el año fiscal 2021. Los plazos específicos de cada contrato deben ceñirse a la duración de las actividades contratadas y sustentarse en los respectivos planes, programas u otras herramientas de gestión institucional, bajo responsabilidad del área usuaria.

6.2.6. Los servicios prestados por los locadores tienen carácter personalísimo y, por tanto, no puede valerse de colaboradores, auxiliares ni sustitutos.

6.2.7. Todas las notificaciones relativas a los procedimientos de contratación, prórroga de contrato, ejecución del contrato y pago de honorarios debe efectuarse por correo electrónico, para lo cual el locador de servicios debe autorizar de manera expresa el uso de este mecanismo, conforme al formato que ha dispuesto la Subgerencia de Abastecimiento.

6.2.8. Los contratos de locación de servicios formalizados en el marco del Código Civil deben maximizar el valor de los recursos de forma que se efectúen de manera oportuna y en las mejores condiciones para el cumplimiento de sus fines, en ese sentido, en tanto le resulten aplicables dada su naturaleza y excepcionalidad, quienes intervienen en las mismas, observarán como parámetros de actuación, los siguientes principios:

- a) Libertad de concurrencia: las entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación que realicen, debiendo evitarse exigencias y formalidades costosas e innecesarias. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores.
- b) Igualdad de trato: todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva.
- c) Transparencia: las entidades proporcionan información clara y coherente con el fin de que todas las etapas de la contratación sean comprendidas por los proveedores.

- d) Competencia: los procesos de contratación incluyen disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia.
- e) Eficacia y eficiencia: el proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos.
- f) Vigencia tecnológica: los bienes, servicios y obras deben reunir las condiciones de calidad y modernidad tecnológicas necesarias para cumplir con efectividad la finalidad pública para los que son requeridos, por un determinado y previsible tiempo de duración, con posibilidad de adecuarse, integrarse y repotenciarse si fuera el caso, con los avances científicos y tecnológicos.
- g) Sostenibilidad ambiental y social: en el diseño y desarrollo de la contratación pública se consideran criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección medioambiental como social y al desarrollo humano.
- h) Equidad: las prestaciones y derechos de las partes deben guardar una razonable relación de equivalencia y proporcionalidad, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Estado en la gestión del interés general.
- i) Integridad: la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación está guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, la misma que,

en caso de producirse, debe ser comunicada a las autoridades competentes de manera directa y oportuna.

6.2.9. Se encuentran impedidos para contratar mediante locación de servicios, las siguientes personas:

- a) El Presidente y los vicepresidentes de la República, los congresistas de la República, los jueces supremos de la Corte Suprema de Justicia de la República, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos, en todo proceso de contratación mientras ejerzan el cargo y hasta doce (12) meses después de haber dejado el mismo.
- b) Los ministros y viceministros de Estado en todo proceso de contratación mientras ejerzan el cargo; luego de dejar el cargo, el impedimento establecido para estos subsiste hasta (12) meses después y solo en el ámbito de su sector.
- c) Los gobernadores, vicegobernadores y consejeros de los Gobiernos Regionales. En el caso de los gobernadores y vicegobernadores, el impedimento aplica para todo proceso de contratación mientras ejerzan el cargo; luego de dejar el cargo, el impedimento establecido para estos subsiste hasta doce (12) meses después y solo en el ámbito de su competencia territorial. En el caso de los consejeros de los Gobiernos Regionales, el impedimento aplica para todo proceso de contratación en el ámbito de su competencia territorial durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido.
- d) Los jueces de las Cortes Superiores de Justicia, los alcaldes y los regidores. Tratándose de los jueces de las Cortes Superiores y de los alcaldes, el impedimento aplica para todo proceso de contratación durante el ejercicio del cargo; luego de dejar el cargo, el impedimento establecido para estos subsiste hasta doce (12) meses después y solo en el ámbito de su competencia territorial. En el caso de los regidores el

- impedimento aplica para todo proceso de contratación en el ámbito de su competencia territorial, durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido.
- e) Los titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo, los funcionarios públicos, empleados de confianza, servidores públicos con poder de dirección o decisión, según la ley especial de la materia, y los gerentes de las empresas del Estado. El impedimento se aplica para todo proceso de contratación durante el ejercicio del cargo; luego de culminado el mismo hasta doce (12) meses después solo en la entidad a la que pertenecieron. Los directores de las empresas del Estado y los miembros de los Consejos Directivos de los organismos públicos del Poder Ejecutivo se encuentran impedidos en el ámbito de la entidad a la que pertenecen, mientras ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de haber culminado el mismo.
 - f) Los servidores públicos no comprendidos en literal anterior, y los trabajadores de las empresas del Estado, en todo proceso de contratación en la entidad a la que pertenecen, mientras ejercen su función. Luego de haber concluido su función y hasta doce (12) meses después, el impedimento se aplica para los procesos de contratación en la entidad a la que pertenecieron, siempre que por la función desempeñada dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflicto de intereses.
 - g) En el proceso de contratación correspondiente, las personas naturales que tengan intervención directa en cualquiera de las siguientes actuaciones: i) determinación del perfil o el monto de los honorarios, ii) la evaluación del cumplimiento de los requisitos, y iii) la conformidad de los contratos.
 - h) El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad de las personas señaladas en los literales precedentes, de acuerdo a los

siguientes criterios: cuando la relación existe con las personas comprendidas en los literales a) y b), el impedimento se configura respecto del mismo ámbito y por igual tiempo que los establecidos para cada una de estas; (ii) cuando la relación existe con las personas comprendidas en los literales c) y d), el impedimento se configura en el ámbito de competencia territorial mientras estas personas ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de concluido; (iii) cuando la relación existe con las personas comprendidas en el literal e), el impedimento se configura en la entidad a la que pertenecen estas personas mientras ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de concluido; (iv) cuando la relación existe con las personas comprendidas en los literales f) y g), el impedimento tiene el mismo alcance al referido en los citados literales.

- i) Los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio (padre, hermano, hijo, tío, sobrino, primo, nieto, suegro, cuñado) con funcionarios o personal de confianza de la Municipalidad Provincial de Huancayo que tengan facultad para contratar, conforme a lo establecido en la Ley N.º 26771 y su Reglamento.
- j) En todo proceso de contratación, las personas naturales inhabilitadas o suspendidas para contratar con el Estado.
- k) En todo proceso de contratación, las personas condenadas, en el país o el extranjero, mediante sentencia consentida o ejecutoriada por delitos de concusión, peculado, corrupción de funcionarios, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección, o delitos equivalentes en caso estos hayan sido cometidos en otros países.
- l) En todo proceso de contratación, las personas inscritas en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (Redereci). Asimismo, las personas inscritas en el Registro Nacional de

Sanciones de Destitución y Despido, por el tiempo que establezca la ley de la materia; así como en todos los otros registros creados por Ley que impidan contratar con el Estado.

VII. Disposiciones específicas

7.1. Ordenes de servicio menores a las 8 UIT

7.1.1. Del requerimiento y trámite para la contratación a través de orden de servicio

Las gerencias, subgerencias, direcciones y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, realizarán sus requerimientos para la respectiva contratación a través de orden de servicio que se realizará en año fiscal solicitado el mismo que será remitido a la Subgerencia de Abastecimiento, dicho requerimiento deberá tener los siguientes requisitos:

- a) Sustentará el servicio requerido cuya finalidad este orientada a la gestión institucional.
- b) Detallará a través de los términos de referencia las condiciones - actividades de la contratación. De conformidad con la directiva instaurada por la Subgerencia de Abastecimiento.
- c) Detallará a través de los términos de referencia el perfil – experiencia u otros de la persona jurídica o natural que brindará el servicio
- d) Contar con disponibilidad presupuestal.

7.1.2. La oficina encargada de realizar el procedimiento de la contratación será la Subgerencia de Abastecimiento, quien realizará el proceso de cotización y verificará los requisitos conforme a los Términos de Referencia adjuntos por el área usuaria, a fin de verificar el presupuesto podrá recurrir a cualquier fuente que garantice la idoneidad del servicio.

- 7.1.3. Una vez realizado el procedimiento de cotización y por ende haber encontrado a la persona jurídica o natural que brindará el servicio, inicia la formalización de la elaboración de la orden de servicio para lo cual se establecerán los plazos detallados en la directivas de la Subgerencia de Abastecimiento.
- 7.1.4. De las penalidades; la orden de servicio establece la aplicación de las penalidades por mora, ante el retraso injustificado en la ejecución de las actividades objeto del contrato, por lo cual la Subgerencia de Abastecimiento realizará el cálculo correspondiente, de acuerdo a la Directiva de la Subgerencia de Abastecimiento, vigente al momento del cálculo de la penalidad.
- 7.1.5. El monto máximo por el concepto del servicio brindado no supera las 8 UIT, de acuerdo a lo establecido en el marco normativo de la Ley de Contrataciones del Estado y su respectivo reglamento.
- 7.1.6. Referente a las prórrogas de las ordenes de servicio, estas serán solicitadas con 6 días de anticipación, y previo al vencimiento de la orden de servicio el requerimiento será ingresado a través de mesa de partes, el mismo será remitido al área usuaria para la emisión de la procedencia o no,
- 7.1.7. Referente a los pagos, estos serán detallados en la orden de servicio, e indicará los plazos a fin de que estos, a través de los informes correspondientes y contando la conformidad del área usuaria, la entidad realizará el desembolso a la persona natural o jurídica.
- 7.1.8. Referente a la ejecución, corresponde a la Subgerencia de Abastecimiento la custodia del expediente de contratación, el mismo que contiene el requerimiento, informes, formatos y cualquier otro acto relacionado al procedimiento de contratación.

- 7.1.9. Corresponde a las gerencias, subgerencias, direcciones y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, como áreas usuarias informar a la Subgerencia de Abastecimiento cualquier situación que afecte la ejecución del contrato, así como realizar el seguimiento y supervisión respectivos, a fin de verificar que el contrato se ejecute según lo previsto y que aporte a los planes, programas u otra herramienta de gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- 7.1.10. En caso la ejecución de los servicios demande desplazamientos a otras localidades, el área usuaria asume los costos de dichos desplazamientos mediante la compra de pasajes o la entrega de viáticos. Estas sumas no forman parte de los honorarios pactados, pero se sujetan a la rendición de cuentas respectivas que determine la Subgerencia de Abastecimiento conforme a los procedimientos previstos en la normativa vigente.
- 7.1.11. En el caso de resolución total o parcial del contrato, el que brinda el servicio deberá comunicar documentalmente a la Subgerencia de Abastecimiento la aceptación de la resolución total o parcial del contrato.
- 7.1.12. Finalizado el servicio, el área usuaria, sobre la base del contrato y la conformidad emitida, a solicitud escrita de la persona natural o jurídica podrá solicitar una constancia de la prestación de servicios, que debe ajustarse a lo señalado en la directiva de la Subgerencia de Abastecimiento.

7.2. Contrato de locación de servicios

7.2.1. Del requerimiento y trámite para la contratación a través de orden de servicio

Las gerencias, subgerencias, direcciones y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo,

realizarán sus requerimientos para la respectiva contrata de locación de servicios, el mismo que se realizará en el año fiscal solicitado, el mismo que será remitido a la Subgerencia de Abastecimiento, dicho requerimiento deberá tener los siguientes requisitos:

- a) Sustentará el servicio requerido cuya finalidad este orientada a la gestión institucional.
- b) Detallará a través de los términos de referencia las condiciones - actividades de la contratación. De conformidad con la directiva instaurada por la Subgerencia de Abastecimiento.
- c) Detallará a través de los términos de referencia el perfil – experiencia u otros de la persona jurídica o natural que brindará el servicio
- d) Contar con disponibilidad presupuestal.

7.2.2. La oficina encargada de realizar el procedimiento de la contratación será la Subgerencia de Abastecimiento, quien realizará el proceso de cotización y verificará los requisitos conforme a los términos de referencia adjuntos por el área usuaria, a fin de verificar el presupuesto, podrá recurrir a cualquier fuente que garantice la idoneidad de la contratación de locación de servicio.

7.2.3. Una vez realizado el procedimiento de cotización y por ende haber encontrado al locador que brindará el servicio, inicia la formalización de la elaboración del contrato de locación de servicios para lo cual se establecerán los plazos detallados en la directivas de la Subgerencia de Abastecimiento.

7.2.4. De las penalidades; el contrato de locación de servicios establece la aplicación de las penalidades por mora, ante el retraso injustificado en la ejecución de las actividades objeto del contrato, por lo cual la Subgerencia de Abastecimiento realizará

el cálculo correspondiente, de acuerdo a la directiva de la Subgerencia de Abastecimiento, vigente al momento del cálculo de la penalidad.

- 7.2.5. El monto máximo por el concepto del servicio brindado no supera las 8 UIT, de acuerdo a lo establecido en el marco normativo de la Ley de Contrataciones del Estado y su respectivo reglamento, ello regido por el principio de especialidad de aplicación normativa.
- 7.2.6. Referente a las prórrogas de los contratos de locación de servicios, estas serán solicitadas con 6 días de anticipación, y previo al vencimiento del contrato, el requerimiento será ingresado a través de mesa de partes, que será remitido al área usuaria para la emisión de la procedencia o no,
- 7.2.7. Referente a los pagos, estos serán detallados en el contrato de locación de servicios, e indicará los plazos a fin de que estos a través de los informes correspondientes y contando la conformidad del área usuaria, la entidad realizará el desembolso correspondiente.
- 7.2.8. Referente a la ejecución, corresponde a la Subgerencia de Abastecimiento la custodia del expediente de contratación, que contiene el requerimiento, informes, formatos y cualquier otro acto relacionado al procedimiento de contratación.
- 7.2.9. Corresponde a las gerencias, subgerencias, direcciones y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, como áreas usuarias informar a la Subgerencia de Abastecimiento cualquier situación que afecte la ejecución del contrato, así como realizar el seguimiento y supervisión respectivos, a fin de verificar que el contrato se ejecute según lo previsto y que aporte a los planes, programas u otra herramienta

de gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

- 7.2.10. En caso la ejecución de los servicios demande desplazamientos a otras localidades, el área usuaria asume los costos de dichos desplazamientos mediante la compra de pasajes o la entrega de viáticos. Estas sumas no forman parte de los honorarios pactados, pero se sujetan a la rendición de cuentas respectiva que determine la Subgerencia de Abastecimiento conforme a los procedimientos previstos en la normativa vigente.
- 7.2.11. En el caso de resolución total o parcial del contrato, el locador deberá presentar su solicitud ante la mesa de partes de la entidad, la cual deberá emitir su aceptación y opinión favorable debiéndola comunicar a la Subgerencia de Abastecimiento, a más tardar al día siguiente hábil de recibida, para la evaluación y trámite que corresponda. La decisión de la entidad se remitirá mediante comunicación al locador.
- 7.2.12. Finalizado el contrato, la respectiva Subgerencia de Abastecimiento puede otorgar, sobre la base del contrato y la conformidad emitida, a solicitud escrita del locador de servicios, una constancia de la prestación de servicios, que debe ajustarse a lo señalado en la directiva de la Subgerencia de Abastecimiento.

VIII. Responsabilidad

- 8.1. Son responsables del cumplimiento de la presente directiva, las unidades de organización que intervengan en los procesos establecidos en la presente directiva en la parte que les corresponda.
- 8.2. Las gerencias, subgerencias, direcciones y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo velan por el

cumplimiento de los servicios contratados, en el marco de lo dispuesto en la presente directiva, asumiendo toda responsabilidad por el incumplimiento.

8.3. Para efectos de la revisión y trámite de las solicitudes de contratación de locadores, prórroga, pagos, resolución de contrato u otra acción administrativa, se utilizará como herramienta oficial el Sistema de Gestión Documentaria lo cual no exime a que las dependencias envíen en forma física el expediente de contratación y de manera inmediata a la Subgerencia de Abastecimiento.

8.4. Los locadores de servicios cuyo contrato haya sido resuelto por incumplimiento en la ejecución de las prestaciones no pueden volver a suscribir contratos, cuya verificación es responsabilidad de la Subgerencia de Abastecimiento.

IX. Medidas correctivas ante el incumplimiento de lo establecido en la presente directiva

9.1. El incumplimiento de la presente directiva acarreará responsabilidad administrativa, civil y penal respectivamente; por ello, las gerencias, subgerencias, direcciones y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Huancayo, velarán por el cumplimiento obligatorio de la presente directiva, así mismo, bajo ningún contexto favorecerán a las personas naturales y jurídicas, a fin de que la contratación realizada a través de orden de servicio u contrato de locación de servicios pueda contener desnaturalización alguna.

9.2. Así mismo, el actuar contrario a lo establecido en la presente directiva que pueda acarrear una desnaturalización, dará motivo al inicio de acciones legales respectivamente, el mismo que será derivado a la Procuraduría Pública Municipal, para la demanda correspondiente en la vía civil para el resarcimiento del daño

causado y penal sobre el perjuicio económico ocasionado a la entidad, los mismos que se detallan en los siguientes tipos penales, colusión simple, colusión agravada, cohecho pasivo propio, soborno, negociación incompatible, incumplimiento de funciones, entre otros.

9.3. Queda totalmente prohibida la contratación a través de orden de servicio y de contrato de locación de servicios, los siguientes servicios:

- a. **Obras de periodicidad permanentes:** en relación a las obras de periodicidad permanente, se señala que son obras menores, no solo en montos sino también en tamaño, pero cuya principal característica es que son constantes y no implica mayor riesgo para la vida o salud de los trabajadores que la realizan; por ejemplo: son obras de jardinería, de refacción, de arreglo de bermas o de refacciones menores en el asfaltado. En estos casos la actividad que realizan los trabajadores contratados por las entidades públicas no supone un trabajo extraordinario y se repite cada determinado período de tiempo.

- b. **Obras de periodicidad eventuales:** en relación a este punto, se señala que son obras de mayor tamaño y que son excepcionales, es decir no son constantes en el tiempo, sino son proyectos específicos y concretos de obras de construcción civil; por ejemplo, puede ser la construcción de un local municipal, de un hospital regional o de una facultad universitaria, entre otros. En las obras aludidas, el trabajo de los obreros contratados por las entidades públicas constituye una actividad riesgosa por su propia naturaleza y son obras temporales que una vez concluidas, también concluye la necesidad de seguir contratando obreros para dichas obras.

9.4. Ello bajo la responsabilidad de los servidores públicos o funcionarios, debiéndose ante el incumplimiento de la directiva, inicio de acciones legales correspondientes.

Anexo 4
Producto 2
Data Contractual



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO
Gestión con Identidad

Término de referencia para contratar el servicio de un sistema de data contractual para la Municipalidad Provincial de Huancayo

Periodo
2021-2023

Término de referencia para contratar el servicio de un sistema de data contractual para la Municipalidad Provincial de Huancayo

1. Presentación

Actualmente la Municipalidad Provincial de Huancayo, viene manejando sus registros y documentos en grandes legajos físicos, cada año pasan al archivo general, donde se conserva documentación de años pasados, estos generalmente corren el riesgo de que se dañen o extravíen. Dentro de esta documentación, se encuentran todos los documentos escalafonarios de los funcionarios, servidores públicos y demás trabajadores que laboran y laboraron para la entidad.

Por ello, la finalidad de la implementación de un Sistema de Data Contractual es que la Municipalidad Provincial de Huancayo, a través de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, pueda contar con un sistema informático, como es una data contractual, que va a permitir tener organizado y sistematizado los datos escalafonarios de los servidores públicos activos y cesantes. Esto, va a optimizar tanto la calidad de información, como la celeridad con la que se brinda la información a las áreas requirentes, como a los usuarios. Asimismo, esta implementación, permitirá reducir mano de obra de los trabajadores del área de Recursos Humanos, siendo posible, que solo una persona sea designada para manejar la data contractual.

El proceso de implementación de un Sistema de Data Contractual es una herramienta de gestión permanente, que sirve para obtener información escalafonaria de manera inmediata, promoviendo la transparencia, eficiencia y eficacia al momento de obtener la información necesaria.

Este proceso propone dejar de manipular de forma física la documentación escalafonaria, reduciendo de esta forma el uso de papel, el tiempo asignado para buscar información escalafonaria, para pasar a utilizar un sistema informático, que sistematice y ordene de forma adecuada toda la información escalafonaria.

2. Marco legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y sus modificatorias
- Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias
- Decreto Supremo N.º 030-2002-PCM, Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

3. Área que realiza el requerimiento

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la Subgerencia de Tecnología de Información y Comunicación de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

4. Requisitos mínimos

- Contar con título profesional de Ingeniería Informática
- Contar con experiencia de 5 años en la creación de sistemas informáticos.
- No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.

5. Objetivo

El objetivo de la contratación de este servicio es poder implementar un sistema de data contractual a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, para que sistematice todos los datos escalafonarios del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

6. Descripción del servicio

Actividades y procedimientos

- Recopilación de los documentos físicos y legajos de los servidores y exservidores públicos.
- Sistematizar toda la información escalafonaria.
- Ordenar y organizar por año y por orden alfabético.

Plan de trabajo

- Organizar los procesos con relación a la implementación de la data contractual.
- Planificar las actividades con las áreas competentes.

7. Plazo de ejecución del servicio

El plazo no excederá los noventa (90) días calendario, contabilizada a partir del siguiente día de notificada la orden de servicio hasta la conformidad de la última presentación y pago.

8. Lugar de ejecución del servicio

El lugar de la prestación del servicio se realizará en las instalaciones del Palacio Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

9. Conformidad de prestación del servicio

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y la Subgerencia de Tecnología de Información y Comunicación de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

10. Sistema de contratación

A suma alzada

Anexo 5

Producto 3

Plan de capacitación y plan de gestión de dotación de servidores públicos



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO

Gestión con identidad

**Plan de capacidades para el personal de la Subgerencia de
Gestión de Recursos Humanos**

Período
2021 - 2023

ÍNDICE

Introducción.....	03
Capítulo I.....	04
1.1. Objetivo.....	04
1.2. Aspectos por considerar para las capacitaciones.....	04
1.3. Marco legal.....	04
1.4. Apoyo institucional.....	04
1.5. Presupuesto.....	05
Capítulo II Análisis de la necesidad de capacitación.....	06
Capítulo III Selección y programa de capacitación.....	07
3.1. Personal destinado para la capacitación.....	07
3.2. Proceso operativo de capacitación.....	07
3.2. Temario.....	07
Capítulo IV Personal seleccionado.....	10
Capítulo V Evaluación y seguimiento del programa de capacitación.....	11
5.1. Evaluación.....	11
5.2. Seguimiento.....	12
Capítulo VI Disposiciones generales.....	13
6.1.Generalidades.....	13
6.2. Glosario de términos.....	14

Introducción

La capacitación juega un papel primordial para el fortalecimiento de conocimiento del recurso humano que desempeña sus funciones dentro de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

El desarrollo de las capacitaciones, en cualquiera de sus modalidades, tales como diplomados, talleres, conferencias, congresos, pasantías, entre otros, permite al recurso humano fortalecer sus capacidades frente a nuevos retos laborales que enfrenta la entidad, permitiéndole desarrollar conocimientos y habilidades en el desempeño de funciones con calidad y eficiencia.

Los planes de capacitación deben ser sistemáticos, planificados y relacionarse de forma directa con las necesidades del área en particular, en cumplimiento a ello el presente plan de capacitación se enfoca directamente a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos quien a su vez será el responsable directo en la Municipalidad Provincial de Huancayo de la implementación con la finalidad de promover el fortalecimiento y crecimiento en conocimientos y habilidades del personal objetivo de la entidad.

A continuación, se presenta el Plan de Capacidades para el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Capítulo I

1.1. Objetivo

Optimizar el conocimiento del recurso humano en el marco de la gestión de la capacitación, fortaleciendo la formación óptima en los procedimientos administrativos que contribuyan a mejorar los servicios brindados por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

1.2. Aspectos por considerar para las capacitaciones

Para llevar a cabo el desarrollo óptimo del Plan de Capacidades se deben tener en consideración tres aspectos relevantes:

- i) Temario acorde a las necesidades observadas
- ii) Actualización de conocimientos
- iii) Puesta en funcionamiento del objetivo planteado

1.3. Marco legal

- Constitución Política del Perú
- Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y sus modificatorias
- Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias
- Decreto Supremo N°030-2002-PCM, Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021

1.4. Apoyo institucional

La Alcaldía en coordinación con la Gerencia Municipal, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huancayo, concederá al personal seleccionado de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, la participación en el evento de capacitación, y permiso con goce de salario si es que el evento se realizara en horas laborables sin importar el género al que pertenezca.

Así mismo, si la capacitación se realizara en un lugar distinto al de la jurisdicción de la Municipalidad Provincial de Huancayo, La entidad correrá los viáticos y transporte correspondiente al servidor público a fin de que se cumpla con el objetivo del presente Plan de Capacidades.

En el desarrollo del programa del Plan de Capacidades dirigido a los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el organizador o responsable del mismo deberá remitir el material y los temas a desarrollar con una semana de anticipación a fin de propiciar los saberes previos.

La municipalidad será la encargada de promover las acciones necesarias para la formación y capacitación del recurso humano, ello con la finalidad de que las gerencias, subgerencias y unidades orgánicas incluyan en su presupuesto los recursos financieros para fomentar capacitaciones, cursos, seminarios entre otros para la formación óptima del recurso humano, que se verá reflejado en el desarrollo de objetivos de la entidad.

1.5. Presupuesto

El financiamiento para capacitaciones, talleres, cursos, becas, etc., lo dará la Municipalidad Provincial de Huancayo, el mismo que será gestionado a través de los recursos directamente recaudados (RDD).

Capítulo II

Análisis de la necesidad de capacitación

Habiéndose identificado la falta de capacitación en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y por ende la falta de conocimiento de los servidores públicos en materia laboral, frente a la falta de remisión de información a la Procuraduría Pública Municipal, se adopta como medida correctiva e inmediata el presente Plan de Capacidades.

La identificación de estas necesidades tiene como objetivo principal el fortalecimiento de conocimiento y habilidades del Recursos Humano, seleccionado de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, ello permitirá afianzar los procedimientos administrativos internos en la subgerencia, implementando la gestión por resultados y la simplificación administrativa.

En esta oportunidad, la oficina que se beneficiará del Plan de Capacidades será la Subgerencia de Gestión de Resultados quien a su vez establecerá el mecanismo para el manejo de información, así como de realizar el cronograma de actividades que permitirán llevar a cabo el Plan de Capacidades.

Capítulo III

Selección y programa de capacitación

3.1. Personal destinado para la capacitación

Previamente al desarrollo del presente Plan de Capacidades, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, deberá detallar el nombre del Recurso Humano que deberá ser capacitado, en materia laboral a fin de que coadyuven al desarrollo eficiente de las funciones primordiales de la presente subgerencia.

Para el cumplimiento del objetivo de este plan, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos debe ejecutar las siguientes funciones:

- Actualizar semestralmente el Plan de Capacidades.
- Actualizar el listado de los servidores públicos que serán capacitados (conforme a la renovación de personal).
- Realizar las diligencias necesarias para determinar los temas de interés para el personal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- Deberá realizar semestralmente la actualización del temario acorde a las modificatorias vigentes para el cumplimiento del objetivo.
- Deberá coordinar con la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, la respectiva habilitación presupuestal de existir modificaciones.
- Mantener el seguimiento constante al proceso de capacitación.

Es responsabilidad de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos la coordinación, evaluación y diagnóstico constante del Plan de Capacidades.

3.2. Proceso operativo de capacitación

Para el correcto desarrollo del Plan de Capacidades para la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, debe darse cumplimiento al proceso operativo de capacitación de acuerdo a lo siguiente:

- a) Priorizar el análisis de las necesidades del Plan de Capacidades.
- b) Orientación de la capacitación: elaboración de plan y programa de capacitación.
- c) Puesta en marcha del Plan de Capacidades.
- d) Evaluación de los resultados de los programas de capacitación.

- e) Seguimiento constante a los resultados del Plan de Capacitación.

3.2. Temario

Programa directivo

- Liderazgo
- Desarrollo de habilidades
- Gestión por resultados
- Planeación estratégica
- Modernización y desarrollo
- Modernización de la gestión pública
- Gobierno abierto
- Servicio de calidad
- Simplificación administrativa

Programa de desarrollo en materia laboral

- Contrato de trabajo y sus elementos
- Los derechos y obligaciones de los trabajadores
- Terminación de la relación laboral
- Las relaciones colectivas de trabajo
- Primacía de la realidad
- Prescripción de las relaciones laborales
- Generalidades de la reestructuración de defensa jurídica del Estado con enfoque a la materia laboral
- Reconocimiento de los plazos procesales en materia laboral
- Identificación de medios probatorios en materia laboral
- El proceso ordinario laboral
- El proceso abreviado
- Procesos de impugnación de *Laudos Arbitrales Económicos*

Programa de gestión en recursos humanos

- Importancia del capital humano
- Fundamentos organizativos y procesos del recurso humano
- Desarrollo del recurso humano
- Análisis y descripción de los puestos de trabajo

- Sistemas de redistribución en las organizaciones
- Requisitos para la elaboración de informe escalafonario
- Requisitos para la elaboración de informes técnicos de beneficios sociales

Programa de evaluación

- Concepto de evaluación de desempeño
- Diseño del sistema de evaluación
- Implementación de la evaluación
- Relación del proceso de evaluación con otros procesos de recursos humanos

Capítulo IV

Personal seleccionado

El presente Plan de Capacidades está dirigido a los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de fortalecer la gestión interna de la presente subgerencia.

El personal municipal que participe del presente Plan de Capacidades debe cumplir con lo siguiente, una vez finalizado dicho plan o programa de capacitación:

- a) Cumplir a cabalidad con el temario del Plan de Capacidades.

- b) Continuar prestando sus servicios a la Municipalidad Provincial de Huancayo – Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, por un periodo no menor de 6 meses, salvo mutuo acuerdo con la Municipalidad Provincial de Huancayo.

- c) Estar a disposición del municipio para reproducir la capacitación recibida con el personal municipal.

Alcaldía, Gerencia Municipal y la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en condición de funcionarios y encargados de la toma de decisiones seleccionarán al personal municipal que participará de las capacitaciones impartidas o contratadas por la institución de acuerdo a las necesidades de capacitación y formación.

Capítulo V

Evaluación y seguimiento del programa de capacitación

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, para el cumplimiento de los objetivos trazados de este Plan de Capacidades, debe ejecutar las siguientes funciones:

- a) Actualizar trimestralmente el Plan de Capacidades de acuerdo a los objetivos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
- b) Elaborar y actualizar la base de datos que cuente con toda la información de los planes y programar la capacitación en los meses de marzo, junio, setiembre, diciembre de cada año.
- c) Coordinar con las personas que ocupan puestos directivos de áreas y jefaturas de departamentos, los programas y planes de capacidades
- d) Realizar las coordinaciones pertinentes para determinar estratégicamente los temas de interés para el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

5.1. Evaluación

El presente programa de capacidades contará con una evaluación constante bajo los mecanismos que establezca la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

La evaluación determinará si el Plan de Capacidades cumplido con los objetivos trazados, así como con las expectativas de cada uno de los participantes; la evaluación permitirá establecer los correctivos necesarios para los futuros programas, con la finalidad de lograr el óptimo rendimiento y eficiencia del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos podrá realizar la respectiva calificación a los participantes, a las personas instructoras con una ponderación de 20 puntos (máximo), siendo la nota mínima para la aprobación 11 puntos, de acuerdo al mecanismo de evaluación aprobados, debiendo el mismo ser actualizado en el registro correspondiente que contendrá los datos de los participantes.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos mantendrá un balotario de preguntas actualizado, de acuerdo a las capacitaciones y programas impartidos entre los participantes, que deben encontrarse debidamente actualizados acordes a los nuevos marcos normativos.

5.2. Seguimiento

El seguimiento de los planes y programas de capacidades será uno de los mecanismos más importantes y necesarios para el desarrollo de la implementación del fortalecimiento de conocimiento del recurso humano, a fin de poder registrar resultados obtenidos.

El personal seleccionado para el presente plan de capacidades será responsable de las capacitaciones impartidas, así mismo como los talleres, cursos, seminarios, entre otros, que la Municipalidad Provincial de Huancayo le imparta.

Es por lo que el incumplimiento con el programa realizado, sin justificación alguna al organizador directo del presente Plan de Capacidades debe asumir la consecuencia de estos, tales como:

- En caso de inasistencia a la totalidad al curso o programa de capacitación.
- En caso de inasistencia parcial al curso o programa de la capacitación.
- En caso de no culminar con el curso o programa de la capacitación, salvo por razones de fuerza mayor o caso fortuito.
- En caso de desaprobar dos o más evaluaciones.

En cumplimiento a ello la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, estará a cargo del registro de asistencia y de evaluaciones, los mismos que deberán estar debidamente actualizados para el cumplimiento de objetivos.

Capítulo VI

Disposiciones generales

6.1. Generalidades

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos deberá ser exhaustivo con la clasificación de las ofertas y servicios que brinden los convenios con universidades, institutos, colegios profesionales u organizaciones públicos o privados, ello con la finalidad de verificar la experiencia con la que cuentan para poder impartir el programa de capacitación, ya que ello permitirá perfeccionar los conocimientos de los servidores públicos que participarán en la presente capacitación.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos deberá comunicar detalladamente al personal seleccionado sobre los eventos de capacitación programados y sus condiciones.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos deberá cumplir bajo responsabilidad el Plan Anual de Capacitación, a fin de que estas puedan ser actualizadas o modificadas bajo la autorización de Alcaldía Municipal. La responsabilidad de aprobar las actividades de capacitación y formación le corresponderá a la Alcaldía Municipal, quien a su vez deberá priorizar la relevancia y beneficio de la entidad.

Lo que no conste en el presente plan de capacitación, se regulará según lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Trabajo, Código Municipal y demás legislación.

6.2. Glosario de términos

- a) **Actividad de capacitación:** actividad educativa mediante el cual el recurso humano adquirirá nuevos conocimientos o los fortalecerá, para la mejora en el desempeño de sus funciones.
- b) **Actividades administrativas y virtuales:** actividades que se realizarán con la finalidad de llevar a cabo el plan de capacitación, en óptimas condiciones, así mismo el área de informática verificará el

desarrollo de las capacitaciones virtuales acorde a los marcos establecidos frente al Covid – 19.

- c) **Personal municipal:** personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Huancayo.
- d) **Departamento o sección:** se refiere al área específica en la cual desarrolla sus funciones el recurso humano orientado a las funciones que desempeña.
- e) **Lugar de capacitación:** estando ante una situación de emergencia por el COVID-19, ese será adecuado a los protocolos autorizados por el Ministerio de Salud.
- f) **Suplencia:** se refiere a la sustitución del personal municipal por distintos motivos, los cuales pueden ser enfermedad, renuncia, despido o permiso, previa la justificación correspondiente.
- g) **Capacitación permanente:** conjunto de actividades que está destinado a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.
- h) **Inversión realizada:** los costos que asumirá la Municipalidad Provincial de Huancayo destinada al Plan de Capacitación en su totalidad.
- i) **Municipalidad:** persona jurídica estatal que ejecutará el proceso del Plan de Capacitación.
- j) **Plan de capacitación:** conjunto de procesos organizados, para lograr optimizar el grado de conocimiento del servidor público que labora en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Plan de gestión de dotación de servidores públicos



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO
Gestión con Identidad

**Plan de gestión de dotación de servidores
públicos**

Agosto, 2021

ÍNDICE

1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Base Legal.....	4
4. Plan de gestión de dotación de servidores públicos.....	5
5. Perfil de puestos.....	6

Plan de gestión de dotación de servidores públicos

I. Objetivos:

1.1. Objetivo general

Fortalecer la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos a través de un plan de Gestión de Dotación de los Servidores, contratando personal adecuado y con el perfil idóneo para el puesto.

1.2. Objetivos específicos

- Elaborar el perfil de puestos de los profesionales de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a la Ley Servir.
- Realizar convocatorias para contratar profesionales especialistas laborales.

II. Alcance

El presente plan es de aplicación obligatoria y bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores de la oficina de Recursos Humanos y la Procuraduría Municipal de la Municipalidad Distrital de Huancayo.

III. Base legal

- Directiva N.º 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos - MPP"

IV. Plan de gestión de dotación de servidores públicos

La Municipalidad Distrital de Huancayo tiene como misión: “proveer servicios de calidad, que contribuyan al desarrollo armónico e integral de los ciudadanos de la provincia de Huancayo, garantizando la igualdad de oportunidades, responsabilidad social, mediante un gobierno transparente y eficiente”.

En la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos se ha identificado demoras para remitir información escalafonaria de los trabajadores y extrabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, que la Procuraduría Pública Municipal requiere para una adecuada defensa judicial en materia laboral. Dichas situaciones se exponen en los atrasos para la contestación de las demandas que se realizan.

Por lo tanto, se propone el Plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos.

4.1 Plan de gestión de dotación de servidores públicos

El plan de Gestión de Dotación de Servidores Públicos se ubicará debajo de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, ya que es responsabilidad de esta área tener a sus trabajadores acorde para poder remitir información oportuna y veras al área que lo requiera.

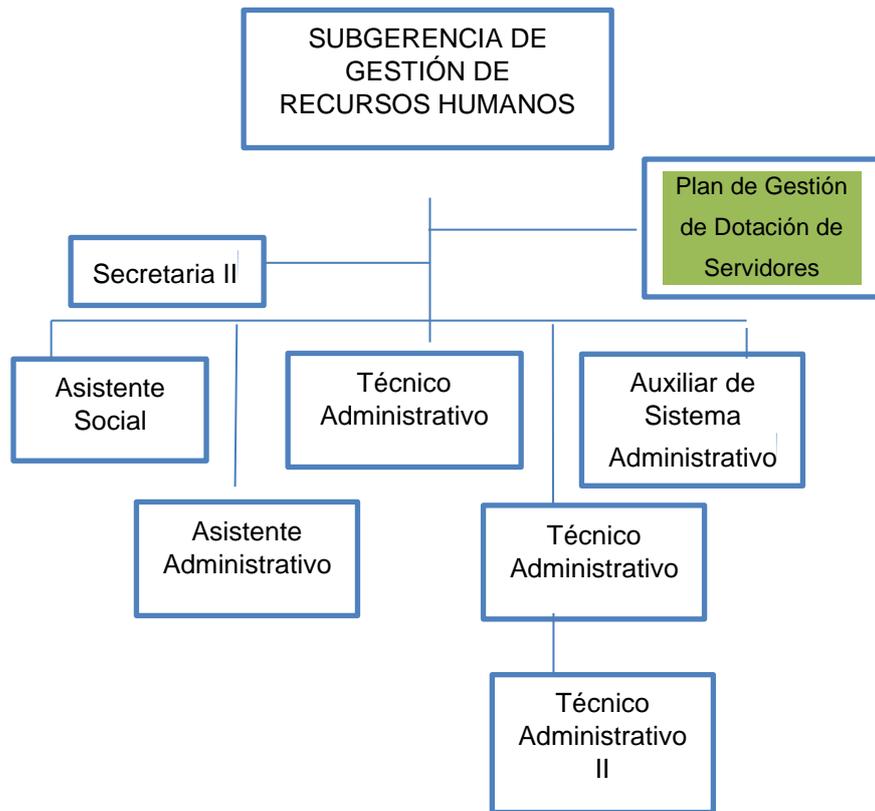


Figura 15: Organigrama de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

V. Perfil de puestos gestión de dotación de servidores públicos



FORMATO DE PERFIL DE PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano:	Dirección General de Administración
Unidad Orgánica:	Dirección de Recursos Humanos
Nivel organizacional:	Nivel organizacional 3
Grupo de servidores civiles:	Servidor civil de carrera
Familia de puestos:	Gestión institucional
Rol:	Gestión de recursos humanos
Nivel / categoría:	Analista
Puesto Tipo:	CA2020202 – Analista de Gestión de Recursos Humanos
Subnivel / subcategoría:	
Nombre del puesto:	Analista de selección de personal
Código del puesto:	CA 02 02 123
N° de posiciones del puesto:	03
Código de posiciones:	CA 02 02 123 – 0001; CA 02 02 123 – 0002; CA 02 02 123 – 0003
Dependencia jerárquica lineal:	Ejecutivo de Recursos Humanos
Dependencia funcional:	No aplica
Grupo de servidores al que reporta:	Servidor Civil de Carrera
N° de posiciones a su cargo:	Ninguno



IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	GOBERNADOR REGIONAL
Unidad Orgánica	GOBERNADOR REGIONAL
Puesto Estructural	ESPECIALISTA
Nombre del puesto:	COORDINADOR / JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION DE INFORMES
Dependencia jerárquica lineal:	GOBERNADOR REGIONAL
Dependencia funcional:	-
Puestos a su cargo:	1

MISIÓN DEL PUESTO

Hace el seguimiento de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los informes que emite el Sistema Nacional de Control, a través de la coordinación con las unidades del Gobierno Regional de Huancavelica, utilizando el sistema informático de seguimiento.

FUNCIONES DEL PUESTO

1	Evaluar las recomendaciones y situaciones adversas adjuntas en los Informes de control simultáneo y posterior recibidos del SNC para su atención inmediata.
2	Derivar los Informes de control simultáneo y posterior, al analista para su registro en el sistema informático de seguimiento, así como proyecte el Plan de Acción y los memorándums para los funcionarios responsables de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas
3	Informar al Gobernador Regional la procedencia de implementar las recomendaciones o situaciones adversas de los informes de control posterior y simultáneo, respectivamente; comunicando las inconsistencias técnicas legales en su contenido, tales como: falta de claridad en los hechos expuestos, inconsistencia normativa, duplicidad de recomendaciones o situaciones adversas, entre otros, para su aprobación y comunicación al Órgano de Control Institucional.
4	Revisar y aprobar el Plan de Acción de implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los Informes de control simultáneo y posterior, remitido por el Analista, para la firma del Gobernador Regional, y posterior envío al Órgano de Control Institucional.
5	Revisar y aprobar los memorándums que designan a los funcionarios responsables de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los Informes de control simultáneo y posterior, para ser remitidos al Gobernador Regional para su firma y posterior registro en el sistema informático de seguimiento.
6	Realizar reuniones de coordinación con el Gobernador Regional, con los funcionarios responsables de la implementación para exponer las acciones y plazos que deben desarrollar para la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas.
7	Capacitar a los funcionarios responsables de la implementación de las recomendaciones sobre el manejo del sistema informático de seguimiento, de la directiva interna de implementación y sobre las responsabilidades administrativas por negligencia en dicha función para evitar errores y demoras en la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los Informes de control simultáneo y posterior.
8	Informar al Gobernador Regional sobre la procedencia de las solicitudes de ampliación de plazo de los funcionarios responsables de la implementación para su aprobación de las recomendaciones y situaciones adversas.
9	Informar al Gobernador Regional sobre la procedencia de la implementación, que comunican los funcionarios responsables para su aprobación.
10	Remitir al Gobernador Regional los informes de avance de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas para su conocimiento y adopción de acciones correctivas de ser necesario.
11	Informar al Gobernador Regional sobre el incumplimiento en la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas por los funcionarios responsables, para las sanciones administrativas correspondientes.
12	Proponer las normativas conforme a su competencia para la mejora en la gestión de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas.

COORDINACIONES PRINCIPALES

Coordinaciones Internas:

1. Con todas las áreas de la Entidad
2. Órgano de Control Institucional

Coordinaciones Externas:

1. Contraloría General de la República

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo			B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos			C) ¿Colegiatura?	
	Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Egresado(a)	<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título/Licenciatura	Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Abogado			D) ¿Habilitación profesional?	
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Egresado	<input type="checkbox"/> Grado		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Doctorado	<input type="checkbox"/> Egresado	<input type="checkbox"/> Grado		

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):

1. Conocimiento de las normas de control gubernamental vigentes
2. Conocimiento de los sistemas administrativos del Estado y su normativa vigente
3. Conocimiento del funcionamiento del ámbito territorial del Gobierno Regional de Huancavelica y su normativa vigente

B) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

1. Curso en Implementación de recomendaciones y situaciones adversas
2. Curso en Control Simultáneo y Control Posterior
3. Curso en Procesos de Calidad

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos			<input checked="" type="checkbox"/>		Inglés	<input checked="" type="checkbox"/>			
Hojas de cálculo			<input checked="" type="checkbox"/>		Quechua	<input checked="" type="checkbox"/>			
Programa de presentaciones			<input checked="" type="checkbox"/>		Otros (Especificar)_				
Otros (Especificar)_					Otros (Especificar)				
Otros (Especificar)_					Observaciones s.-				
Otros (Especificar)_									

EXPERIENCIA

Experiencia general

Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.

Experiencia general; 5 años en el sector público o privado

Experiencia específica

A. Indique el tiempo de **experiencia requerida para el puesto** en la función o la materia:

Experiencia específica: 2 años en el puesto o puestos semejantes en el sector público (haber trabajado en oficinas de; asesoría jurídica, procuraduría u Órgano de Control Institucional).

B. En base a la experiencia requerida para el puesto (**parte A**), señale el tiempo requerido en el **sector público**:

Experiencia: 1 años en el puesto en el sector público

C. Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado

Practicante profesional	Auxiliar o Asistente	Analista <input checked="" type="checkbox"/>	Especialista	Supervisor / Coordinador	Jefe de Área o Departamento	Gerente o Director
-------------------------	----------------------	--	--------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------

* Mencione otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia; en caso existiera algo adicional para el puesto.

HABILIDADES O COMPETENCIAS

Análisis, control, planificación, liderazgo, capacidad de negociación, razonamiento lógico y síntesis

REQUISITOS ADICIONALES

Discrecionalidad en el manejo de información

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	GOBERNADOR REGIONAL
Unidad Orgánica	GOBERNADOR REGIONAL
Puesto Estructural	ANALISTA
Nombre del puesto:	ANALISTA DE LA UNIDAD DE GESTION DE INFORMES
Dependencia jerárquica lineal:	NO APLICA
Dependencia funcional:	COORDINACION DE GESTION DE INFORMES
Puestos a su cargo:	0

MISIÓN DEL PUESTO

Brinda soporte al seguimiento de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los

FUNCIONES DEL PUESTO

1	Recibir y registrar en el sistema informático de seguimiento los Informes de control posterior y simultáneo con la información requerida: (como número de expediente, tipo de servicio de control, modalidad de servicio de control, numero del informe, título del informe, recomendación o situación adversa, nombre del funcionario responsable, cargo y plazo para proponer la implementación) para el seguimiento de implementación de las recomendaciones y situaciones adversas
2	Informar al Coordinador la procedencia de implementar las recomendaciones o situaciones adversas de los informes de control posterior y simultáneo, respectivamente, cuando advierta inconsistencias en su contenido, tales como: técnicos legales en su contenido, tales como: falta de claridad en los hechos expuestos, inconsistencia normativa, duplicidad de recomendaciones o situaciones adversas, entre otros, para su aprobación.
3	Elaborar el Plan de Acción y los memorándums que designan a los funcionarios responsables de la implementación, para su revisión y aprobación del Coordinador de la Unidad.
5	Registrar en el sistema informático los memorándums que designan a los funcionarios responsables, para realizar el seguimiento de implementación de recomendaciones y situaciones adversas.
6	Participar de las reuniones de coordinación de la unidad de seguimiento, para registrar los acuerdos del proceso de implementación.
7	Informar al Coordinador de la Unidad sobre la procedencia de las solicitudes de las ampliaciones de plazo de los funcionarios responsables de la implementación, para registrarlo en el sistema informático de implementación.
8	Informar y alertar al Coordinador de la Unidad los efectos de las inacciones en la implementación de los funcionarios responsables, para el trámite de las acciones correctivas.
10	Otras funciones que le asigne el Coordinador.

COORDINACIONES PRINCIPALES

Coordinaciones Internas:

1. Coordina con el Jefe de la Unidad

Coordinaciones Externas:

1. Organismo de Control Institucional

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?									
<table border="0"> <tr> <td></td> <td>Incompleta</td> <td>Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura Abogado / Contador / Administrador	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa									
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado	
<input type="checkbox"/> Técnica Básica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>									

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):

1. Conocimiento de las normas de control gubernamental vigentes
2. Conocimiento de los sistemas administrativos del Estado y su normativa vigente

B) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

1. Curso en sistemas administrativos

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos			<input checked="" type="checkbox"/>		Inglés	<input checked="" type="checkbox"/>			
Hojas de cálculo			<input checked="" type="checkbox"/>		Quechua	<input checked="" type="checkbox"/>			
Programa de presentaciones					Otros (Especificar)				
Otros (Especificar)					Otros (Especificar)				
Otros (Especificar)					Observaciones.				
Otros (Especificar)									

Anexo 6
Producto 4
Propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal



Municipalidad Provincial de
HUANCAYO
Gestión con Identidad

**Propuesta de designación eficiente de Procurador Público
Municipal**

Agosto, 2021

ÍNDICE

6. Objetivo.....	4
7. Alcance.....	4
8. Base legal.....	4
9. Plan de designación eficiente de procurador público municipal.....	5
10. Perfil de puestos.....	6

Propuesta de designación eficiente de Procurador PÚBLICO municipal

I. Objetivos

1.1. Objetivo general

Fortalecer la Procuraduría Pública Municipal a través de un plan de designación eficiente de Procurador Público Municipal, contratando personal adecuado y con el perfil idóneo para el puesto.

1.2. Objetivos específicos

- Elaborar el Perfil de puestos de Procurador Público Municipal, de acuerdo a la Ley Servir.
- Aprobar por una norma de ordenanza municipal, la contratación de procuradores a largo plazo para la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

II. Alcance

La presente Propuesta de Designación Eficiente de Procurador Publico Municipal es de aplicación obligatoria y bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores de la oficina de la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

III. Base legal

- directiva N.º 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos - MPP"

IV. Propuesta de designación eficiente de Procurador Público Municipal

La Municipalidad Provincial de Huancayo tiene como misión: “proveer servicios de calidad, que contribuyan al desarrollo armónico e integral de los ciudadanos de la provincia de Huancayo, garantizando la igualdad de oportunidades, responsabilidad social, mediante un gobierno transparente y eficiente”.

En la Procuraduría Pública Municipal se ha identificado la discontinuidad del desarrollo de las actuaciones de las demandas labores, de la misma manera,

el retraso en las contestaciones de demandas y las pérdidas de expedientes de la Municipalidad Provincial de Huancayo, de esta manera, se ha visto que la continuidad del Procurador en el cargo hace que se tenga una adecuada defensa judicial en materia laboral, por lo que al seguir en el cargo toda demanda que ingresa sigue su curso y desarrollo continuo, evitando paralización o pérdidas por el cambio de procurador que, a la vez, como ya es sabido, ingresa a laborar con su personal, generando atrasos para la contestación de las demandas que se realizan y siendo un perjuicio para la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Por lo tanto, se propone la propuesta de designación eficiente de procurador público municipal.

4.1 Propuesta de designación eficiente de procurador público municipal

La propuesta de designación eficiente de procurador público municipal se ubicará debajo de la Procuraduría Pública Municipal, ya que es responsabilidad de esta área tener a sus trabajadores acordes para poder desarrollar las funciones óptimamente.

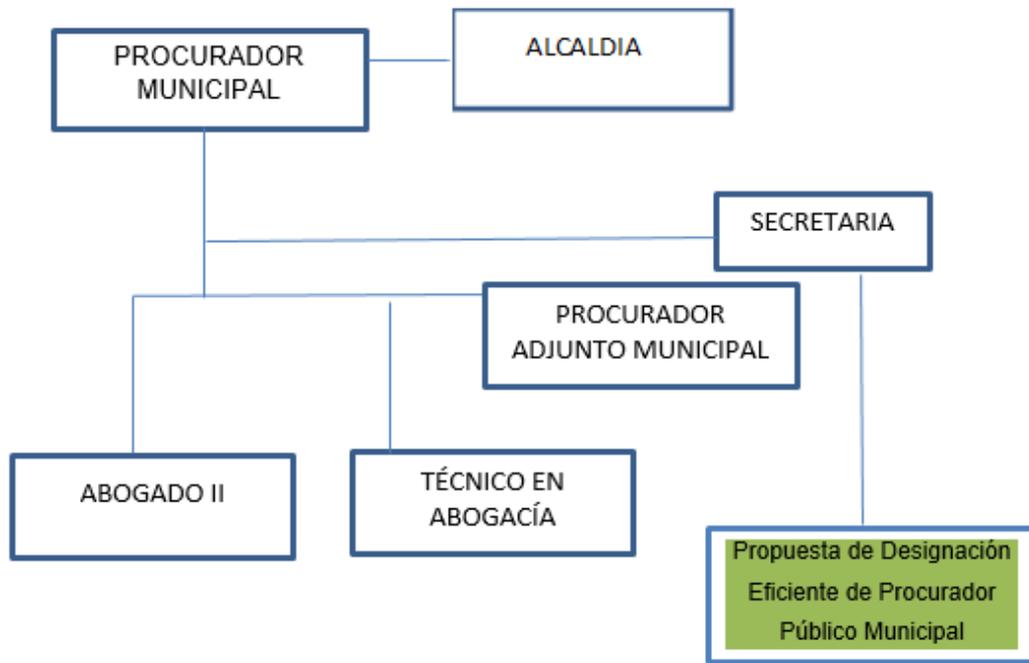


Figura 16: Organigrama de la Procuraduría Pública Municipal
 Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo

V. Perfil de puestos de servidores públicos



FORMATO DE PERFIL DE PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano:	Dirección General de Administración
Unidad Orgánica:	Dirección de Recursos Humanos
Nivel organizacional:	Nivel organizacional 3
Grupo de servidores civiles:	Servidor civil de carrera
Familia de puestos:	Gestión institucional
Rol:	Gestión de recursos humanos
Nivel / categoría:	Analista
Puesto Tipo:	CA2020202 – Analista de Gestión de Recursos Humanos
Subnivel / subcategoría:	
Nombre del puesto:	Analista de selección de personal
Código del puesto:	CA 02 02 123
N° de posiciones del puesto:	03
Código de posiciones:	CA 02 02 123 – 0001; CA 02 02 123 – 0002; CA 02 02 123 – 0003
Dependencia jerárquica lineal:	Ejecutivo de Recursos Humanos
Dependencia funcional:	No aplica
Grupo de servidores al que reporta:	Servidor Civil de Carrera
N° de posiciones a su cargo:	Ninguno



IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	GOBERNADOR REGIONAL
Unidad Orgánica	GOBERNADOR REGIONAL
Puesto Estructural	ESPECIALISTA
Nombre del puesto:	COORDINADOR / JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION DE INFORMES
Dependencia jerárquica lineal:	GOBERNADOR REGIONAL
Dependencia funcional:	-
Puestos a su cargo:	1

MISIÓN DEL PUESTO

Hace el seguimiento de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los informes que emite el Sistema Nacional de Control, a través de la coordinación con las unidades del Gobierno Regional de Huancavelica, utilizando el sistema informático de seguimiento.

FUNCIONES DEL PUESTO

1	Evaluar las recomendaciones y situaciones adversas adjuntas en los Informes de control simultáneo y posterior recibidos del SNC para su atención inmediata.
2	Derivar los Informes de control simultáneo y posterior, al analista para su registro en el sistema informático de seguimiento, así como proyecte el Plan de Acción y los memorándums para los funcionarios responsables de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas
3	Informar al Gobernador Regional la procedencia de implementar las recomendaciones o situaciones adversas de los informes de control posterior y simultáneo, respectivamente; comunicando las inconsistencias técnicas legales en su contenido, tales como: falta de claridad en los hechos expuestos, inconsistencia normativa, duplicidad de recomendaciones o situaciones adversas, entre otros, para su aprobación y comunicación al Órgano de Control Institucional.
4	Revisar y aprobar el Plan de Acción de implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los Informes de control simultáneo y posterior, remitido por el Analista, para la firma del Gobernador Regional, y posterior envío al Órgano de Control Institucional.
5	Revisar y aprobar los memorándums que designan a los funcionarios responsables de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los Informes de control simultáneo y posterior, para ser remitidos al Gobernador Regional para su firma y posterior registro en el sistema informático de seguimiento.
6	Realizar reuniones de coordinación con el Gobernador Regional, con los funcionarios responsables de la implementación para exponer las acciones y plazos que deben desarrollar para la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas.
7	Capacitar a los funcionarios responsables de la implementación de las recomendaciones sobre el manejo del sistema informático de seguimiento, de la directiva interna de implementación y sobre las responsabilidades administrativas por negligencia en dicha función para evitar errores y demoras en la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los Informes de control simultáneo y posterior.
8	Informar al Gobernador Regional sobre la procedencia de las solicitudes de ampliación de plazo de los funcionarios responsables de la implementación para su aprobación de las recomendaciones y situaciones adversas.
9	Informar al Gobernador Regional sobre la procedencia de la implementación, que comunican los funcionarios responsables para su aprobación.
10	Remitir al Gobernador Regional los informes de avance de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas para su conocimiento y adopción de acciones correctivas de ser necesario.
11	Informar al Gobernador Regional sobre el incumplimiento en la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas por los funcionarios responsables, para las sanciones administrativas correspondientes.
12	Proponer las normativas conforme a su competencia para la mejora en la gestión de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas.

COORDINACIONES PRINCIPALES

Coordinaciones Internas:

1. Con todas las áreas de la Entidad
2. Órgano de Control Institucional

Coordinaciones Externas:

1. Contraloría General de la República

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo			B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos			C) ¿Colegiatura?	
	Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Egresado(a)	<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título/Licenciatura	Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Abogado			D) ¿Habilitación profesional? Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Egresado	<input type="checkbox"/> Grado		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/> Doctorado	<input type="checkbox"/> Egresado

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):

1. Conocimiento de las normas de control gubernamental vigentes
2. Conocimiento de los sistemas administrativos del Estado y su normativa vigente
3. Conocimiento del funcionamiento del ámbito territorial del Gobierno Regional de Huancavelica y su normativa vigente

B) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

1. Curso en Implementación de recomendaciones y situaciones adversas
2. Curso en Control Simultáneo y Control Posterior
3. Curso en Procesos de Calidad

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos			<input checked="" type="checkbox"/>		Inglés	<input checked="" type="checkbox"/>			
Hojas de cálculo			<input checked="" type="checkbox"/>		Quechua	<input checked="" type="checkbox"/>			
Programa de presentaciones			<input checked="" type="checkbox"/>		Otros (Especificar)_				
Otros (Especificar)_					Otros (Especificar)				
Otros (Especificar)_					Observaciones.-				
Otros (Especificar)_									

EXPERIENCIA

Experiencia general

Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.

Experiencia general; 5 años en el sector público o privado

Experiencia específica

A. Indique el tiempo de **experiencia requerida para el puesto** en la función o la materia:

Experiencia específica: 2 años en el puesto o puestos semejantes en el sector público (haber trabajado en oficinas de; asesoría jurídica, procuraduría u Órgano de Control Institucional).

B. En base a la experiencia requerida para el puesto (**parte A**), señale el tiempo requerido en el **sector público**:

Experiencia: 1 años en el puesto en el sector público

C. Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado

Practicante profesional	Auxiliar o Asistente	Analista <input checked="" type="checkbox"/>	Especialista	Supervisor / Coordinador	Jefe de Área o Departamento	Gerente o Director
-------------------------	----------------------	--	--------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------

* Mencione otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia; en caso existiera algo adicional para el puesto.

HABILIDADES O COMPETENCIAS

Análisis, control, planificación, liderazgo, capacidad de negociación, razonamiento lógico y síntesis

REQUISITOS ADICIONALES

Discrecionalidad en el manejo de información

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	GOBERNADOR REGIONAL
Unidad Orgánica	GOBERNADOR REGIONAL
Puesto Estructural	ANALISTA
Nombre del puesto:	ANALISTA DE LA UNIDAD DE GESTION DE INFORMES
Dependencia jerárquica lineal:	NO APLICA
Dependencia funcional:	COORDINACION DE GESTION DE INFORMES
Puestos a su cargo:	0

MISIÓN DEL PUESTO

Brinda soporte al seguimiento de la implementación de las recomendaciones y situaciones adversas de los

FUNCIONES DEL PUESTO

1	Recibir y registrar en el sistema informático de seguimiento los Informes de control posterior y simultáneo con la información requerida: (como número de expediente, tipo de servicio de control, modalidad de servicio de control, numero del informe, título del informe, recomendación o situación adversa, nombre del funcionario responsable, cargo y plazo para proponer la implementación) para el seguimiento de implementación de las recomendaciones y situaciones adversas
2	Informar al Coordinador la procedencia de implementar las recomendaciones o situaciones adversas de los informes de control posterior y simultáneo, respectivamente, cuando advierta inconsistencias en su contenido, tales como: técnicos legales en su contenido, tales como: falta de claridad en los hechos expuestos, inconsistencia normativa, duplicidad de recomendaciones o situaciones adversas, entre otros, para su aprobación.
3	Elaborar el Plan de Acción y los memorándums que designan a los funcionarios responsables de la implementación, para su revisión y aprobación del Coordinador de la Unidad.
5	Registrar en el sistema informático los memorándums que designan a los funcionarios responsables, para realizar el seguimiento de implementación de recomendaciones y situaciones adversas.
6	Participar de las reuniones de coordinación de la unidad de seguimiento, para registrar los acuerdos del proceso de implementación.
7	Informar al Coordinador de la Unidad sobre la procedencia de las solicitudes de las ampliaciones de plazo de los funcionarios responsables de la implementación, para registrarlo en el sistema informático de implementación.
8	Informar y alertar al Coordinador de la Unidad los efectos de las inacciones en la implementación de los funcionarios responsables, para el tramite de las acciones correctivas.
10	Otras funciones que le asigne el Coordinador.

COORDINACIONES PRINCIPALES

Coordinaciones Internas:

1. Coordina con el Jefe de la Unidad

Coordinaciones Externas:

1. Organismo de Control Institucional

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?									
<table border="0"> <tr> <td></td> <td>Incompleta</td> <td>Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura Abogado / Contador / Administrador	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa									
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado	
<input type="checkbox"/> Técnica Básica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>									

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos) :

1. Conocimiento de las normas de control gubernamental vigentes
2. Conocimiento de los sistemas administrativos del Estado y su normativa vigente

B) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

1. Curso en sistemas administrativos

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos			<input checked="" type="checkbox"/>		Inglés	<input checked="" type="checkbox"/>			
Hojas de cálculo			<input checked="" type="checkbox"/>		Quechua	<input checked="" type="checkbox"/>			
Programa de presentaciones					Otros (Especificar)				
Otros (Especificar)					Otros (Especificar)				
Otros (Especificar)					Observaciones.				
Otros (Especificar)									