

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL PARA LA
MUNICIPALIDAD DE SICA SICA”**

**TRABAJO DIRIGIDO
PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

POSTULANTE : MARÍA CECILIA GOMEZ CARRASCO

ASESOR ACADÉMICO : LIC. FEDERICO FREUDENTHAL REA

**La Paz – Bolivia
2007**

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado con mucho cariño a mis padres: Lorenzo Gomez y Julia Carrasco de Gomez, por el apoyo constante, por su paciencia y ternura que nos brindan cada día.

A mis hijos José y Rajiv que los quiero mucho y me indujeron a la culminación de este trabajo, a mis hermanos y también a ti por todo tu apoyo.

Maria Cecilia

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la oportunidad de concluir mis estudios universitarios.

Al Lic. F. Freudental por apoyarme y orientarme en mi trabajo dirigido.

Al Honorable Alcalde de Sica Sica Dr. Vicente Colque Morales por permitir trabajar en su municipio.

Al Honorable Presidente del Consejo de Sica Sica por apoyarme en la elaboración del Sistema de Administración de Personal.

INDICE

	PAG.
CAPITULO I	1
GENERALIDADES	1
1. INTRODUCCION.....	1
1.1. ANTECEDENTES.....	1
1.2. JUSTIFICACION.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
3. METODOLOGIA.....	4
3.1. METODO DEDUCTIVO.....	4
3.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	4
4. FUENTES DE RECOLECCION DE DATOS.....	5
4.1. PRIMARIAS.....	5
4.1.1. LA ENTREVISTA.....	5
4.1.2. CUESTIONARIO.....	5
4.1.3. OBSERVACION DIRECTA.....	5
4.2. SECUNDARIAS.....	5
4.2.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL.....	6
5. DELIMITACION DEL TRABAJO.....	6
5.1. DELIMITACION TEMATICA.....	6
5.2. DELIMITACION TEMPORAL.....	6
5.3. DELIMITACION ESPACIAL.....	6
CAPITULO II	7
MARCO INSTITUCIONAL	7
2.1. ASPECTOS ESPACIALES.....	7
2.1.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA.....	7
2.1.2. LATITUD Y LONGITUD.....	7
2.1.3. LIMITES TERRITORIALES.....	7
2.1.4. EXTENSION TERRITORIAL.....	7
2.1.5. DIVISION POLITICO ADMINISTRATIVA.....	8
2.1.6. COMUNIDADES O CENTROS POBLADOS.....	9

2.1.7. MANEJO ESPACIAL.....	10
2.2. ASPECTOS FISICO – NATURALES.....	10
2.2.1. DESCRIPCION FISIOGRAFICA.....	10
2.2.1.1. ALTITUDES.....	10
2.2.1.2. RELIEVE Y TIPOGRAFIA.....	10
2.2.1.3. CLIMA.....	11
2.2.1.4. FLORA Y FAUNA.....	11
2.3. ASPECTOS SOCIO CULTURALES.....	12
2.3.1. MARCO HISTORICO.....	12
2.3.2. DEMOGRAFIA.....	13
2.3.3. TASA DE NATALIDAD Y MORTALIDAD.....	14
2.3.4. BASE CULTURAL DE LA POBLACION.....	15
2.3.4.1. ORIGEN ETNICO.....	15
2.3.4.2. IDIOMAS.....	16
2.3.4.3. RELIGION Y CREENCIAS.....	16
2.3.5. EDUCACION.....	16
2.3.6. SALUD.....	17
2.3.7. SANEAMIENTO BASICO.....	18
2.3.8. FUENTES Y USO DE ENERGIA.....	18
2.3.9. VIVIENDA.....	19
2.3.10. TRANSPORTE Y COMUNICACIONES.....	19
3.4. ASPECTOS ECONOMICO – PRODUCTIVOS.....	20
CAPITULO III.....	23
MARCO CONCEPTUAL.....	23
1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.....	23
2. SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.....	24
3. SUBSISTEMA.....	24
3.1. SUBSISTEMA DE DOTACION DE PERSONAL.....	25
3.1.1. CUANTIFICACION DE LA DEMANDA DE PERSONAL.....	25
3.1.2. PROCESO DE ANALISIS DE LA OFERTA INTERNA DE PERSONAL.....	25
3.1.3. PROCESO DE FORMULACION DEL PLAN DE PERSONAL.....	26
3.1.4. PROCESO DE PROGRAMACION OPERATIVA ANUAL INDIVIDUAL.....	26
3.1.5 PROCESO DE CLASIFICACION DE PUESTOS, VALORACION DE PUESTOS Y REMUNERACION.....	26
3.1.6. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	27

3.1.7. PROCESO DE INDUCCION O INTEGRACION.....	28
3.1.8. EVALUACION DE CONFIRMACION.....	28
3.2. SUBSISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	28
3.2.1. PROGRAMACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.....	29
3.2.2. EJECUCION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.....	29
3.3. SUBSISTEMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL.....	29
3.3.1. PROCESO DE PROMOCION.....	29
3.3.2. PROCESO DE ROTACION.....	30
3.3.3. PROCESO DE TRANSFERENCIA.....	30
3.3.4 PROCESO DE RETIRO.....	30
3.4. SUBSISTEMA DE CAPACITACION PRODUCTIVA.....	31
3.4.1. DETECCION DE NECESIDADES.....	31
3.4.2. PROGRAMACION DE LA CAPACITACION.....	31
3.4.3. EJECUCION DE LA CAPACITACION.....	31
3.4.4. EVALUACION DE LA CAPACITACION.....	32
3.4.5. EVALUACIONES DE LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACION	32
3.5. SUBSISTEMA DE REGISTRO.....	32
3.6. BASES Y CRITERIOS TECNICOS PARA LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	33
3.6.1. SISTEMA DE PROGRAMACION DE OPERACIONES.....	33
3.6.2. SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.....	33
3.6.3. SISTEMA DE PRESUPUESTO.....	33
CAPITULO IV.....	35
MARCO LEGAL.....	35
1. LEY No. 1178 LEY DE ADMINISTRACION Y CONTROL GUBERNAMENTALES – LEY SAFCO (20 DE JULIO DE 1990).....	35
2. LEY No. 2027 ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO (27 DE OCTUBRE DE 1999).....	37
3. LEY No. 2028 LEY DE MUNICIPALIDADES (28 DE OCTUBRE DE 1999).....	37
4. LEY No. 1551 LEY DE PARTICIPACION POPULAR (20 DE ABERIL DE 1994).....	40

5. DECRETO SUPREMO No. 26115: NORMAS BASICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (16 DE MARZO DE 2001)	41
CAPITULO V	44
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL	44
1. MISION INSTITUCIONAL	44
2. OBJETIVOS DEL MUNICIPIO DE SICA SICA	45
OBJETIVO GENERAL	45
OBJETIVOS ESPECIFICOS	45
3. ESTRUCTURA ORGANICA	45
4. FUNCIONAMIENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL	47
4.1. CAPACIDAD INSTALADA Y RECURSOS	47
4.2. INGRESOS Y GASTOS	47
4.2.1. INGRESOS	48
4.2.2. GASTOS	49
5. POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES	49
5.1. ASPECTOS FÍSICO NATURALES Y ESPACIALES	49
5.2. ASPECTOS SOCIO – CULTURALES	50
5.2.1. RECURSOS HUMANOS	50
5.2.2 LA EDUCACIÓN	50
5.2.3 SALUD	51
6. ASPECTO ORGANIZATIVO INSTITUCIONAL	52
6.1. PRODUCCIÓN AGROPECUARIA	52
6.2. COMERCIALIZACIÓN	53
7. ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA	53
7.1. PROBLEMA MAYOR	53
7.2. PROBLEMAS PRINCIPALES POR ASPECTO	54
7.2.1 ASPECTOS ESPACIALES	54
7.2.2. ASPECTOS FÍSICO NATURALES	55
7.2.3. ASPECTO SOCIO – CULTURAL	55
7.2.3.1. EDUCACIÓN	56
7.2.3.2. SALUD Y SANEAMIENTO BÁSICO	57
7.2.3.3. LA VIVIENDA	58
7.3.3.4. MIGRACIÓN	58
7.2.4. ASPECTO ECONÓMICO – PRODUCTIVO	59

7.2.5. ASPECTO ORGANIZATIVO INSTITUCIONAL	60
CAPITULO VI.....	61
PROPUESTA DE REGLAMENTO ESPECIFICO.....	62
CAPITULO VII.....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL TRABAJO...	63
1. CONCLUSIONES.....	63
2. RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

CAPITULO I

GENERALIDADES

1. INTRODUCCION

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones, las cuales determinan que los individuos dependan cada vez más de las actividades en grupos, si bien las personas conforman las organizaciones, estas constituyen para aquellas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales, de ahí que los Recursos Humanos son considerados dentro de las organizaciones como parte fundamental de las mismas y constituyen una preocupación constante de los líderes que las dirigen y así lograr los objetivos planteados y consolidar organizaciones eficaces y eficientes que permanentemente estén en desarrollo y se adapten a los continuos cambios.

El tema del presente Trabajo Dirigido tiene que ver con el Sistema de Administración de Personal que es un componente de la Ley 1178 y fue creado con el propósito de procurar la eficiencia de los servidores públicos y su contribución al logro de los objetivos institucionales. Este propósito tiene que ver con las Instituciones Publicas del Estado, cualquiera se su naturaleza.

El Municipio de Sica Sica en encuentra el la Provincia Aroma del Departamento de La Paz, es la Primera Sección Municipal y esta ubicada al Sur ente los paralelos 17° 07 y 17° 35 de latitud Sur y los meridianos 67° 52 y 65° 02 y 65° 02 de longitud Oeste.

1.1. ANTECEDENTES

El Trabajo Dirigido como modalidad de graduación a Nivel Licenciatura tiene vigencia a partir de la gestión 1999, aprobado por el VII Congreso de Universidades en su articulo 63, las modalidades de graduación constituyen parte integrante del Plan de Estudios de una Carrera, estableciendo convenios específicos con instituciones publicas y privadas

relacionadas con su especialidad, para que aquellos postulantes egresados que elijan esta modalidad puedan aportar al desarrollo económico y social del país y además demostrar plenamente el nivel de conocimientos técnicos, científicos y de interacción social.

Para su ejecución se estableció el convenio de aceptación y conformidad de Trabajo Dirigido de la Universidad Mayor de San Andrés, Carrera de Administración de Empresas con la Honorable Alcaldía Municipal de Sica Sica – Provincia Aroma del Departamento de La Paz en fecha 19 de Junio de 2006.

1.2. JUSTIFICACION

La Ley de Participación Popular (Ley No. 1551), promulgada el 20 de abril de 1994 constituye un hito importante para la municipalización en el país, cambiando estructuralmente la relación entre el Estado y la sociedad civil, el proceso de participación popular definió la municipalización del país, estableciendo que por cada Sección de Provincia se organizara un Gobierno Municipal para integrar físicamente a todas las poblaciones urbanas y rurales en sus respectivas jurisdicciones, abarcando la totalidad del territorio nacional. De esta manera la Ley No. 1551 establece en el ámbito municipal una redefinición de los actores locales y de la administración pública, promoviendo la efectiva participación social en la gestión municipal y la distribución equitativa del ingreso, que representan un cambio estructural en el país.

Al haberse promulgado la Ley N. 1178 de 20 de julio de 1990, conocido como la Ley de Administración y Control Gubernamental (SAFCO), donde se establece normas y procedimientos que regulan los sistemas de Administración y Control. Entre ellos se encuentra el rol de los recursos humanos regulados a través de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (D.S. 26115) y el Estatuto del Funcionario Público (Ley No. 2027)

De acuerdo a lo dispuesto por el Art. 27 de la Ley No. 1178, cada entidad del sector público debe elaborar sus respectivos reglamentos específicos para el funcionamiento de los sistemas de administración y control interno regulados por esta Ley. El Art. 20 inc. c) de la misma Ley establece la obligatoriedad de la compatibilización de los

reglamentos específicos por el órgano rector en función de su naturaleza y la normatividad básica.

Según lo dispuesto existen Municipalidades que no cuentan con un Reglamento Especifico del Sistema de Administración de Personal, como es el caso de la Municipalidad de Sica Sica, razón por la cual el Gobierno Municipal a solicitado a la Dirección de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Mayor de San Andrés, bajo el Convenio Interinstitucional de Cooperación suscrito entre el Dr. Víctor Colque Morales, Honorable Alcalde Municipal de Sica Sica y el Rector de la Universidad Mayor de San Andrés, para que egresados universitarios de dicha carrera realicen trabajos de apoyo en el proceso de implementación del Sistema de Administración de Personal en la Municipalidad de Sica Sica, para su eficiente y eficaz efectividad de la gestión municipal.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del presente trabajo es el de Elaborar el Reglamento Especifico del Sistema de Administración de Personal (RE – SAP), en la Municipalidad de Sica Sica, en base a la Ley No. 1178 de Administración y Control Gubernamental y las Normas Básicas de S.A.P. del 16 de Marzo de 2001 mediante D.S. 26115.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Elaborar un Diagnostico Situacional del área de Recursos Humanos.
- Aplicar las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal contenidas en el Reglamento Específico para el Municipio de Sica Sica.
- Elaborar el Reglamento Especifico del Sistema de Administración de Personal, como propuesta para la mejor administración de los Recursos Humanos del municipio.

- Diseñar los formularios respectivos a cada subsistema del Sistema de Administración de Personal.
- Mediante este Reglamento Especifico se asumirá el cumplimiento de las normas básicas por parte del Alcalde Municipal y la planta ejecutiva, para que su aplicación sea la más efectiva.

3. METODOLOGIA

El presente Trabajo Dirigido utilizo para su investigación como metodología el método Deductivo y Descriptivo, para poder aclarar el problema de investigación.

3.1. METODO DEDUCTIVO

Es una forma de razonamiento que va de los hechos concretos y particulares para llegar a establecer principios generales. Hacer un análisis que consiste en descomponer el todo en sus partes y estas en sus elementos constitutivos. En otras palabras, es un proceso intelectual que partiendo de un conocimiento general llega a uno de carácter particular mediante una serie de abstracciones¹. De acuerdo a lo descrito el presente Trabajo Dirigido se basa en la Normas Básicas del Reglamento del Sistema de Administración de Personal representado por sus cinco subsistemas y sus respectivos procesos.

3.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

Investigación basada en la necesidad de aclarar y especificar adecuadamente un problema de investigación, mediante la ejecución de técnicas orientados a la recopilación de información de investigación con el propósito de ampliar y dar mayor explicación descriptiva².

¹ Arandia Saravia L. Métodos y técnicas de Investigación. La Paz – Bolivia. Edit. Catacora. 2da.Edic. Pág.78.

² Rodríguez Miguel. Teoría y Diseño de la Investigación Científica. Universidad Mayor de San Marcos. Primera Edic. Pág. 39.

4. FUENTES DE RECOLECCION DE DATOS

4.1. PRIMARIAS

El presente Trabajo Dirigido se realizó a través de las siguientes técnicas de investigación.

4.1.1. LA ENTREVISTA

Nos permite obtener información ya sea mediante contacto personal con la fuente (persona) o mediante conversaciones de naturaleza profesional³. Mediante esta técnica se obtiene información acerca de las tareas que desempeñan los funcionarios, la relación de sus puestos y el perfil del puesto y otros que comprende un municipio.

4.1.2. CUESTIONARIO

Es la elaboración de un formato con el propósito de recolectar datos para la investigación⁴. Suministra a la investigación información importante que determina el de recolectar datos necesarios para el investigador, este formato esta compuesto por un conjunto de preguntas, coherentes, ordenadas y sistemáticas, interrelacionadas hacia un objetivo, y aplicada en el Municipio.

4.1.3. OBSERVACION DIRECTA

Busca recabar información a través de la acción de observar y mirar detenida y directamente sobre los hechos, cosas, sistemas, personas, organizaciones, etc., haciendo un examen critico de los mismos⁵.

4.2. SECUNDARIAS

Se realizo a través de las siguientes técnicas de investigación.

³ Arandia Saravia L. Métodos y técnicas de Investigación. La Paz – Bolivia. Edit. Catacora. 2da.Edic. Pág.117.

⁴ IDEM. Pag.. 128.

⁵ IDEM. Pag.. 107.

4.2.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL

Es una técnica que se circunscribe principalmente a obtener información secundaria a través de la revisión bibliográfica documentada existente⁶.

Nos permite obtener información de hechos históricos, manuales, el Plan de Desarrollo Municipal (PDM) y las publicaciones emitidas por la Gaceta Oficial de Bolivia con relación al tema del presente Trabajo Dirigido.

5. DELIMITACION DEL TRABAJO

5.1. DELIMITACION TEMATICA

El Trabajo Dirigido se enmarca en base del marco de la Ley de Administración y Control Gubernamental (Ley No. 1178) y la Ley de Municipalidades (Ley No. 2028) y específicamente la aplicación de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal aprobadas mediante D.S. 26115, que regulan la determinación de puestos de trabajo efectivamente necesarios en las instituciones del sector público

5.2. DELIMITACION TEMPORAL

El Trabajo Dirigido se realizó en la gestión 2005 -2006, durante un periodo de once meses, tiempo suficiente para el logro de los objetivos propuestos.

5.3. DELIMITACION ESPACIAL

El Trabajo Dirigido se realizó en la Municipalidad de Sica Sica Provincia Aroma del departamento de La Paz, institución autónoma de gestión y al servicio de toda su colectividad.

⁶ Hernández R. Fernández C. y Baptista P. Metodología de la Investigación. México Edit. Mc-Graw Hill 1997 Pág. 23.

CAPITULO II

MARCO INSTITUCIONAL

2.1. ASPECTOS ESPACIALES

2.1.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA

Sica Sica es la Primera Sección Municipal de la provincia Aroma que está ubicada al Sur del departamento de La Paz de la Republica de Bolivia.

2.1.2. LATITUD Y LONGITUD

Geográficamente Sica Sica se encuentra entre los paralelos 17° 07 y 17° 35 de latitud Sur y los meridianos 67° 52 y 65° 02 de longitud Oeste.

2.1.3. LIMITES TERRITORIALES

Limita al Norte con los municipios Luribay y Yaco de la provincia José Ramón Loayza del departamento de La Paz, al Sur con el municipio de Papel Pampa de la provincia Gualberto Villarroel del departamento de La Paz, al Este con los municipios Yaco (provincia José Ramón Loayza), Caracollo (provincia Cercado) y Eucaliptos (provincia Tomas Barrón) del departamento de Oruro y al Oeste con los municipios de Umala (Segunda Sección) y Patacamaya (Quinta Sección) de la misma provincia Aroma.

2.1.4. EXTENSION TERRITORIAL

El espacio territorial del Municipio de Sica Sica asciende a aproximadamente 1.732 Km²; en comparación con otros municipios de la provincia es el mas grande en extensión.

Cuadro No. 1 Espacio territorial de la provincia Aroma

MUNICIPIO	SECCION	SUPERF. (Km ²)	%
Sica Sica	Primera	1.732	38.43
Umala	Segunda	997	22.12
Ayo Ayo	Tercera	483	10.72
Calamarca	Cuarta	483	10.72
Patacamaya	Quinta	447	9.92
Colquencha	Sexta	284	6.30
Collana Norte	Séptima	81	1.80
TOTAL		4.507	100.00

Fuente: Desarrollo Humano y Pobreza en la provincias Caranavi y Aroma. CIDES – UMSA.

2.1.5. DIVISION POLITICO ADMINISTRATIVA

El municipio en la actualidad dentro su jurisdicción aglutina a 11 cantones y 1 Distrito Indígena legalmente reconocidos, y un total de 74 comunidades.

Cuadro No. 2 Cantones municipio Sica Sica

1	CHIJMUNI
2	AYAMAYA
3	PUJRAVI – LAHUACHACA
4	KAJANI
5	SICA SICA
6	CHUACOLLO
7	COLPAPUCHO BELEN
8	MACHACAMARCA
9	PANDURO
10	MANUAL ISIDORO BELZU – JARUMA
11	GERMAN BUSCH – KONANI
12	Distrito Indígena VILLA ESTEBAN ARCE

Fuente: Programa de Operaciones Anual 2005 GMSS.

2.1.6. COMUNIDADES O CENTROS POBLADOS

En el Municipio de Sica Sica se diferencian 2 tipos de asentamientos humanos; Área urbana y el área rural. Jerarquizando los diferentes niveles de asentamientos se puede observar que el área urbana tiene un asentamiento (Lahuachaca) considerado como Ciudad Menor, puesto que centraliza la actividad con infraestructura social y económica, dos Centros Urbanos Menores (Sica Sica y Konani), con actividades de producción secundaria y terciaria (intercambio y otros).

En cuanto a los centros poblados, existen variaciones de aumento y disminución con relación al PDM 1998. Por ejemplo de 10 pueblos que existieron en 1998 a la fecha se incrementó a 12, de las 75 comunidades nucleadas de 1998 disminuyó a 72 y se mantienen 2 centros urbanos menores, existiendo en total 86 centros poblados.

Los cantones con disminución de población se deben a las tasas de migración debido a falta de incentivos a la producción y a la falta de fuentes de trabajo entre otras, convirtiéndose así en expulsoras de población, en tanto que los cantones donde se mantienen o aumenta la población, se debe principalmente al crecimiento vegetativo natural.

Cuadro N°. 3 Población por área urbana y rural distribuidos por cantón

Canton	Area Urbana	Area Rural	
	Ciudades menores	Pueblos	Comunidades
Chijmuni	-	328	1.601
Sica Sica	272	-	3.454
V. Chuacollo Grande	-	-	703
Kajani	-	-	1.069
Ayamaya	-	589	-
Pujravi Lahuachaca	3.793	-	2.374
Villa Esteban Arce	-	326	531
Machacamarca	-	416	1.352
Kollpa Pucho Belen	-	1.944	-
M. Isidoro Bélzu	-	186	2.132
Achaya	-	-	854
Germán Busch	1.602	982	2.584
Pandero	-	326	470
Total	5.667	5.097	17.124

Fuente: Calculado en base al programa SIP 2005

Los cantones más poblados se constituyen en Pujravi Lahuachaca, Germán Busch y Sica Sica, haciendo un total entre los cuatro cantones del 61% de la población total de la Sección Municipal Sica Sica.

2.1.7. MANEJO ESPACIAL

En el Municipio de Sica Sica, actualmente se ocupa el territorio en 2 tipos de espacios preponderantes, el Espacio Físico Natural y el Espacio Físico Trasformado.

El 93% del total de la superficie (que significa 161.076 Has.), corresponde al Espacio Físico Natural; en tanto aproximadamente el 7% (con 12.124 Has.) es Espacio Físico transformado por el hombre.

2.2. ASPECTOS FISICO – NATURALES

2.2.1. DESCRIPCION FISIOGRAFICA

2.2.1.1. ALTITUDES

El Municipio de Sica Sica se encuentra en pleno Altiplano boliviano, cuya altitud se encuentra entre los 3.100 y 4.700 metros sobre el nivel del mar, con predominio altitudinal de aproximadamente de 3.900 msnm. en el sector más poblado del Municipio.

2.2.1.2. RELIEVE Y TIPOGRAFIA

Sica Sica presenta un relieve diverso en las diferentes zonas fisiográficas. Hacia el norte se localizan las laderas, donde se encuentra la cabecera de valle con pendientes altas mayores a 21%; al sur presentan los llanos contendientes que varían desde las colinas con 18 a 20% en contradicción con la planicie que presenta pendientes de 1 a 2% y que concluye en el río Desaguadero.

2.2.1.3. CLIMA

Según datos meteorológicos el Municipio presente temperaturas máximas en los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, mientras que las temperaturas mínimas se registran en los meses de junio y julio. Los meses con presencia de heladas en la madrugada son; abril, mayo, junio, julio agosto, septiembre y octubre. La temperatura media anual del municipio es de 10°.

2.2.1.4. FLORA Y FAUNA

En general, se podría decir que la riqueza vegetal nativa del Municipio, va disminuyendo aceleradamente, posiblemente por el excesivo uso de recursos por el hombre que no está en relación con su renovación. Cada día se requiere de mas forraje para mayor numero de cabezas de ganado, mas cantidad de combustible domestico (leña, estiércol de bovino), aspectos que facilitan un proceso acelerado de desertificación que puede constatarse con las principales especies vegetales identificadas que la mayoría disminuyen, pocas se mantienen igual y ninguna aumenta. Entre las principales especies vegetales nativas se tienen las siguientes: Tola, Sacha tola, Chilliwa, Ichu, Paja brava, Cebadilla, Cola de raton, Chiji, Phorke, Ajara, Layu, Garbancillo, Kauchi, Liwiliwi, Illamanku, Kora, Kota, Bolsa de pasto, Diente de leon, Muni muni, Chilca, Itapallu, Mostaza, Koa, Huarayo, Achacana, Cactus, Huaylla, Ichu, Yareta.

Al igual que la flora, la mayor parte de los animales que son aprovechados por el hombre disminuyen drásticamente, como ser la vicuña que se encuentra en proceso de extinción, aunque en los últimos años ha empezado a domesticarse, la chinchilla, la vizcacha, el codorniz y otros, también disminuyen. En cambio, los animales perjudiciales al hombre que han podido identificar, se mantienen o aumentan, lo cual indica que progresivamente se pierde el equilibrio ecológico del Altiplano. Entre las principales especies de mamíferos son los siguientes: Vicuña, Liebre, Cuye, Gato domestico, Pampa huanku, Tujo, Raton, Zorro, Zorrino, Viscacha, Liebre, Chinchilla. Entre la aves las siguientes: Alqamari (maria), Codorniz (kullo), Choqa, Aguila, gallinas, Kili kili, Yaca Yaca, Leke leke, Perdiz, Pichitanca, y otros.

2.3. ASPECTOS SOCIO CULTURALES

2.3.1. MARCO HISTORICO

Antes de la colonia, los antecedentes de Sica Sica dan cuenta de su origen conformado por enclaves aymaras descendientes de los “Paqa jaques”. Como parte del territorio andino, su lógica y cosmovisión señalaban una forma de división espacial dividida Aransaya (arriba) y Urinsaya (abajo). En la lógica de división de dichos espacios, los aymaras se estructuraban políticamente de la siguiente forma: en Suyos o naciones a cuya cabeza se encontraba el Mallcu jefe supremo del Suyo. Los Suyos se dividían en Marcas, gobernadas por un Jilakata. Finalmente las Markas se dividían en Ayllus que eran gobernadas por los Curacas.

De acuerdo a esta organización política aymará, Sica Sica fue constituida como “marka”, cuyos datos y referencia sobre el mismo datan aproximadamente del Siglo XVI. Los actuales estudios realizados, dan cuenta que aun subsiste dicha lógica de funcionamiento espacial y organizativo, pero desconocen la división tripartita de Jiluta, Taypiuta y Sullkuta, pertenecientes a la fracción Urinsaya, siendo así que ante la falta de estudios etnohistoricos, esta parte no se indago con detalles.

Durante la colonia, otro elemento importante que se destaca de la historia de Sica Sica, al igual que en todas las zonas indígenas, los aymaras de esta región fueron despojados de sus tierras y obligados a trabajar en las mitas, obrajes y como pongos en las haciendas de los colonizadores. Por la violencia y exterminio sistemático ejercido por los españoles en contra de los indígenas, se gestan los movimientos indígenas. En dicho contexto, la sublevación indígena del altiplano Norte, tiene en Sica Sica la región de donde se expande la ideología de liberación indígena que aporta con personajes históricos como Tupaj Katari, Bartolina Sisa, Gregoria Apaza (1780) y la movilización decidida de sus pobladores, que marcharon tras sus caudillos con el propósito de expulsar a los colonizadores de su territorio.

Cuando Sica Sica es constituida como provincia durante el periodo colonial, abarcaba gran parte del territorio de la Audiencia de Charcas, esta área se extendía sobre lo que hoy se reconoce como las provincias Inquisivi, Loayza y Gualberto Villarroel del

departamento de La Paz, además de tener espacios en los Yungas, su fragmentación actual es resultado tanto de políticas coloniales como republicanas. Se consolidó como pueblo, más o menos en el año 1500. Desde entonces, hasta la fecha, se han suscitado una serie de transformaciones en su composición organizativa, cultural y territorial. En el marco de la lucha por la expulsión de los españoles, también se suscitaron batallas liderizadas por los criollos. Una de estas batallas fue realizada en los campos de Sica Sica, según la historia de Bolivia (14 de noviembre 1810).

En la época Republicana, nacida Bolivia a la vida republicana, la situación de los indígenas no cambió sustancialmente, la usurpación de tierras, los abusos y violencia hacia los aymaras fue una constante lucha ejercida esta vez por los criollos y mestizos. Ante la emergencia de estos hechos, la movilización indígena continuó. Se tiene como exponentes de esta época a Pablo Zarate Willca (1899 – 1900), el movimiento de Caciques apoderados encabezados por Santos Marca Tula (1910 – 1940). Ya en época reciente Sica Sica, como primera sección de la provincia _Aroma, fue creada por mención Ley en fecha 23 de noviembre de 1945. Fue reconocida como municipio autónomo, por D.S. 23943, del 21 de enero de 1995, decreto reglamentario de la Ley 1551 de Participación Popular.

2.3.2. DEMOGRAFIA

A partir de este punto los cálculos de los indicadores están basados a través de muestreos que se han realizado en los diferentes cantones. Puesto que la inferencia estadística supone riesgo, es útil señalar que la decisión óptima consiste en emplear recursos mínimos para obtener determinada información, luego estos se los ha procesado en el programa SIP – 2005 que sin duda constituyen aportes para la planificación para las estrategias de desarrollo local..

Para ello el diseño muestral se define como biatópica estratificado, calculándose el tamaño de la muestra con un error máximo del 5 por ciento y un nivel de confianza del 95 por ciento..

Cuadro No. 4 Población estimada del municipio Sica Sica

Cantones	CENSO 2001						ESTUDIO 2005					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
Chijmuni	859	6.3	996	7.54	1.855	6.91	893	6.31	1.036	7.5	1.929	6.9
Sica Sica	1.995	14.6	1.588	12.02	3.583	15.32	2.075	14.6	1.651	12.0	3.726	13.4
Villa Chuacollo	335	2.2	341	2.40	676	2.35	348	2.5	355	2.6	703	2.5
Cajani	522	3.8	506	3.83	1.028	3.83	543	3.8	526	3.8	1.069	3.8
Ayamaya	290	1.7	276	1.71	566	1.74	301	2.1	287	2.1	589	2.1
Pujravi –Lahuachaca	3.079	22.6	2.852	21.58	5.931	22.13	3.202	22.6	2.966	21.6	6.167	22.1
Villa Esteban Arce	383	2.8	441	3.34	824	1.48	398	2.8	459	3.3	857	3.0
Machacamarca	885	6.2	816	5.95	1.701	6.12	920	6.5	848	6.2	1.768	6.3
Collpa Pucho Belén	926	6.8	943	7.14	1.869	6.97	963	6.8	981	7.1	1.944	7.0
Manuel Isidoro Belzu	1.146	8.4	1.083	8.20	2.229	8.32	1.191	8.42	1.126	8.2	2.318	8.3
Achaya	459	3.3	361	2.73	820	3.07	477	3.4	375	2.7	854	3.0
Germán Busch	2.558	18.1	2.412	16.89	4.970	17.55	2.660	18.8	2.508	18.2	5.168	18.5
Pandero	393	2.6	373	2.52	766	2.56	409	2.9	388	2.8	796	2.8
Total	13.601	52.0	13.217	48.0	26.818	100	14.144	51.0	13.744	49.0	27.888	100

Fuente: Elaboración propia, proyectado por el equipo técnico.

A través de este cuadro se puede observar que los cantones más poblados siguen siendo Lahuachaca, G. Busch y Sica Sica pudiendo explicarse que este crecimiento sostenido se debe a que estas poblaciones se encuentran ubicadas en plena carretera Oruro – La Paz, que tienen enorme importancia para realizar la comercialización de productos agropecuarios especialmente.

Contrariamente, poblaciones de cantones como Villa Chuacollo, Ayamaya, V. Esteban Arce, Achaya y Panduro (pese a estar ubicado en plena carretera) son los cantones cuya población no sobrepasa los mil habitantes.

Asimismo, el estudio actual realizado a través de la aplicación del Programa SIP – 2005 permite establecer que la población actual del Municipio de Sica Sica alcanza a 27.888 habitantes de los cuales 14.144 son hombres y 13.744 mujeres, que en términos porcentuales alcanza a 51 por ciento de varones y 49 por ciento a mujeres.

2.3.3. TASA DE NATALIDAD Y MORTALIDAD

La tasa de natalidad en el municipio Sica Sica alcanza a 34.8 por mil, lo que significa que han nacido vivos 35 niños por cada mil mujeres en edad fértil.

Esto es:

Tasa Bruta de Natalidad₂₀₀₄ = 34.8‰

Considerando que la tasa de mortalidad infantil es un buen indicador del estado de salud y de las condiciones económicas y sociales del municipio, es que se tiene calculada esta tasa.

$TMI_{1992} = 96‰$

$TMI_{2001} = 73.6‰$

$TNI_{2004} = 66.1‰$

2.3.4. BASE CULTURAL DE LA POBLACION

2.3.4.1. ORIGEN ETNICO

Hasta el presente, el debate sobre la pertenencia étnica de los Sica Sica no ha sido resuelto, algunos etnohistoriadores, señalan que los antiguos habitantes de estas tierras serian los indígenas de la etnia de los Pacajes, otros por su parte señalan que Sica Sica seria un grupo étnico particular, al respecto varias pruebas etnográficas se inclinan a aceptar la primera posición.

Por lo tanto, la mayoría de los asentamientos de la zona son de origen aymará, con la presencia de “enclaves poblacionales” de las etnias Uru y Puquina, quienes de algún modo lograron cierta influencia en las jefaturas locales.

2.3.4.2. IDIOMAS

El 85,2% de la población, muestra un marcado bilingüismo castellano/aymara. El monolingüismo aymara es del 3,8%, siendo más incidente en las mujeres. El monolingüismo castellano es más relevante en la población masculina, este dato hacer ver que lo emigrantes temporales y definitivos, generalmente jóvenes varones, van olvidando el aymara influenciados por la educación formal, medios de comunicación y los hablantes castellanos.

2.3.4.3. RELIGION Y CREENCIAS

El 40% de la población, declara pertenecer a la religión católica. Otras iglesias cristianas como ser. Evangélicas, Protestantes, Séptimo Día, Asamblea de Dios, Mesías, Pentecostés, Dios Profecía, metodistas, Israelitas, Santos del Séptimo Día y otros, asentadas en el Municipio representan el 27,5%. Un 32% practica la religión simbiótica (religión católica/religión andina). El 0,5% del comunarios declaran no creer en nada.

Los practicantes de la religión católica manifiestan su fe y devoción en las fiestas patronales, con la asistencia a misas y procesiones; no se acostumbra asistir a misa los domingos durante el año, Lo que se destaca de la religión simbiótica, es la religión aymara, puesto que se viene arrastrando de muchos siglos atrás, los actos rituales de los comunarios están ligados al ciclo productivo, ofrendados con “mesas blancas” en los terrenos de siembra y pastoreo, que muchas veces se realizan en cada cambio de ciclo, acompañadas con las libaciones, con rezos católicos, existen otros “actos rituales” como ser en los cambios de autoridades, llegada del año nuevo aymara, cambio de épocas.

2.3.5. EDUCACION

En el Municipio de Sica Sica, se desarrollan el sistema educativo formal en 8 núcleos educativos y 74 unidades educativas. De estos 11 establecimientos el 14,9% imparten la educación primaria y secundaria, los restantes 63 establecimientos educativos el

85,1% ofrece solo educación primaria. De este modo se concluye que en Sica Sica, existe mayor atención para la educación primaria y no así para la secundaria.

Dentro de la educación no formal (no impartida bajo el sistema educativo formal) incluimos la educación tradicional realizada de padres a hijos de manera cotidiana al interior de los hogares de las comunidades de Sica Sica, en este municipio (por sus características culturales) los niños se socializan desde temprana edad con actividades relacionadas a la agricultura y ganadería, a la vez de empezar a conocer las costumbres y tradiciones de la zona desde el primer contacto con la madre, con la primera lengua (aymará), lo cual influye conocimientos de saberes ancestrales.

La presencia de instituciones de capacitación en educación no formal se concentra en los cantones de Pujravi – Lahuachaca, Ayamaya, Kollpa Pucho Belén y Sica Sica, con programas dirigidos generalmente a la agricultura, pecuaria, salud, artesanía, trabajo de hogar, alimentación, primeros auxilios y otros. Entre ellas tenemos: Plan Internacional Altiplano, Kurmi, Visión Mundial, CENAFI, Distrito de Salud, Educación y otros.

2.3.6. SALUD

El sistema de salud convencional trabaja en la Sección Municipal de Sica Sica con seis Centros de Salud, cuya organización esta bajo la responsabilidad del distrito de Salud Altiplano Valle Sud, asentado en la localidad de Patacamaya y perteneciente a la Dirección Departamental de Salud del departamento de La Paz.

El municipio cuenta con un Centro de Salud en la capital de la Sección Municipal de Sica Sica, que controla los cinco Centros de Salud ubicados en Lahuachaca, Villa Esteban Arce, Konani, Kollpa Pucho Belén y Jaruma.

El Centro de Salud de Sica Sica, dispone de un medio y un auxiliar de enfermería, mientras que en los Centros de Salud piloto se cuenta solo con auxiliares enfermeros, excepto el Centro de Salud de Konani que cuenta con medico.

La medicina tradicional resulta una alternativa para una gran parte de la población que no acude a los Centros de Salud por diferentes razones. Del 19% de la población que

se enferma, el 10,2% acuden a la medicina tradicional (yatiri/naturista). Se puede clasificar en tres tipos de medicina natural; yatiris, naturistas y parteras, cada cual con roles específicos y formas de curar.

2.3.7. SANEAMIENTO BASICO

En el Municipio de de Sica Sica, el 11,3% del total de las viviendas cuentan con agua potable, de los cuales el 2,8% de los beneficiarios cuentan con piletas domiciliarias y el 8,5% se benefician con piletas publicas, el restante 88,7% de las viviendas de la población del municipio no cuenta con este esencial servicio lo que indica que la mayoría de la población carece de servicios de agua potable, entre las razones mas preponderantes de estas falencias son: la falta de recursos económicos, las existencia de comunidades con viviendas dispersas, por lo que representa un alto costo en pocos beneficiarios, en algunas comunidades las “captaciones de agua” se encuentran a distancias considerables, especialmente en las zonas de cabeceras de valle y pie de monte, por otro lado, las fuentes subterráneas se encontrarían a mas de 250m. de profundidad; además de la falta de una política que amplié la cobertura de los servicios de agua potable.

2.3.8. FUENTES Y USO DE ENERGIA

El servicio de energía eléctrica, esta administrado por la Empresa Luz y Fuerza Aroma – ELFA desde 1990, este servicio solo llega al 40% de la población, el restante 60% no cuenta con energía eléctrica por dos razones fundamentales: el bajo nivel económico para la adquisición en forma privada y por todavía no se han extendido las redes de distribución a comunidades alejadas.

En la actualidad, este servicio ha beneficiado mas a los habitantes que viven en torno a la carretera principal tanto en área urbana como algunos pueblos y comunidades del área rural. A pesar de contar con el indicado fluido eléctrico.

2.3.9. VIVIENDA

Todos los hogares en áreas rurales tienen vivienda propia, pero la forma de la tenencia de estas construcciones, es la siguientes: el 69,5% han construidos con sus propias manos o al menos han invertido sus propios recursos económicos, los restantes 30,55 ha sido por herencia del padre, la madre o abuelos como también por transferencia entre hermanos, de tíos, lo que significa que se transfieren las viviendas entre los componentes de la familia.

En el arrea urbana el 91% de los hogares tiene vivienda propia, mientras que el 9% de familias vive de alquiler, anticrítico y por vía de cuidadores.

Considerando el número de miembros de familia, se tiene en general un promedio de 6,28 personas por vivienda, sin embargo este promedio en las áreas urbanas es bajo y en las áreas rurales sube sustancialmente.

2.3.10. TRANSPORTE Y COMUNICACIONES

Los principales medios de comunicación se forman en torno a las vías camineras troncales y vecinales. La troncal es pavimentada, tiene 71 Km. De longitud y se encuentra en buenas condiciones. De los caminos vecinales el 8% están ripiados y 67% son de tierra que se encuentran en malas condiciones sobre todo en la época de lluvias.

El Municipio cuenta con tres sindicatos de transporte que son: “4 de julio” de Lahuachaca, Sindicato Mixto de Transportes Sica Sica y Sindicato de Transportes Konani; además del Sindicato “26 de julio” de Patacamaya, que realiza transporte de pasajeros con preferencia los días de feria zonal con las ciudades de La Paz y Oruro. También cuentan con un sindicato de transportes de ganado “Aroma” que se dedica al transporte de ganado bovino en pie a los centros de consumo masivo (La Paz y Potosí).

Se cuenta también con los servicios de ENTEL y servicios de radio emisoras locales, la llegada de otras de mayor frecuencia tanto de La Paz y Oruro. En general los medios

de comunicación social difunden una programación de consumo dirigido a las ciudades y no así a las necesidades del Municipio.

3.4. ASPECTOS ECONOMICO – PRODUCTIVOS

La mayor parte de la producción agrícola va dirigida al autoconsumo y por lo tanto, es necesario garantizar la alimentación familiar por medio de una estrategia de diversificación agrícola, donde la rentabilidad llega a ser un factor secundario.

La producción agrícola no es estable en el Municipio, pues estos varían, por aspectos climatológicos y fenómenos naturales adversos que inciden en la calidad y cantidad de la producción siendo uno de los factores más limitantes la periodicidad de las lluvias. Por medio de información obtenida de los productores en las tres zonas fisiográficas del Municipio se realizó una estimación aproximada de los costos de producción agrícola, con los dos tipos de tecnología (tradicional y mecanizada), considerando una extensión de una hectárea de los cultivos de mayor importancia

Cuadro No. 5 Costos de producción agrícola con tecnología combinada

Producto	Costos/ha.		Ingresos/ha.		Utilidad/ha.	
	Bs.	\$us.	Bs.	\$us.	Bs.	\$us.
Papa	5.888	736	6.912	864	1.024	128
Quinoa	1.520	190	3.672	459	2.152	269
Cebada en grano	2.112	264	3.672	459	1.560	195
Cebada berza	2.248	281	2.656	332	408	51
Cebolla	6.136	767	16.328	2.041	10.192	1.274

Fuente: Elaborado en base a entrevistas

Cuadro No. 6 Utilidades de la producción agrícola con tecnología tradicional

Productos	Costos/ha.		Ingresos/ha.		Utilidad/ha.	
	Bs.	\$us.	Bs.	\$us.	Bs.	\$us.
Papa	5.728	716	6.912	864	1.184	148
Quinoa	1.280	160	3.672	459	2.392	299
Cebada en grano	1.968	246	3.672	459	1.704	213
Cebada berza	2.288	286	2.656	332	360	45

Fuente: Elaborado en base a entrevistas

Los cultivos de la cebolla y la papa, al parecer son los que requieren de mayores costos; sin embargo, los que presentan mayores utilidades son: la cebolla, la quinua y la cebada en grano. El cultivo de la papa presenta bajas utilidades, pero sigue siendo el principal cultivo del Municipio a pesar el alto riesgo que presenta frente a los fenómenos naturales adversos (sequía, helada). Este hecho es incomprensible desde una mirada netamente técnica, para asimilar este fenómeno se tiene que explicar dentro la lógica campesina andina, donde no existen los conceptos de rentabilidad a los que esta acostumbrado. La papa es la base de la alimentación de todo el sector de esta población.

La cebolla y la quinua son los cultivos mas rentable en la zona, aunque contrariamente se cultivan en pequeña escala respecto a otros.

El cultivo de la cebada esta ligada a la producción pecuaria, que es la base de la alimentación del ganado durante la época de invierno donde no se dispone de forraje verde.

Deduciendo de la información anterior, una familia en promedio obtiene una utilidad neta en la actividad agrícola de Bs. 766 que representa el 12,8% de su ingreso anual, siendo el tercero en orden de importancia.

Cuadro No. 7 Estimación del ingreso familiar de rubro agrícola

Producto	Superficie Has	Costos Bs	Ingreso Bs	Utilidad Bs
Papa	0,25	1.121	1.310	228
Quinua	0,08	179	377	238
Cebada en grano	0,08	233	304	111
Cebada en berza	0,25	452	527	115
Cebolla	0,04	180	414	274
Total				966

Fuente: Elaborado en base a entrevistas

La Producción ganadera esta dividida en dos grandes rubros: para el consumo humano se destina el 18% de la producción y para la venta el 82%.

Por lo tanto la mayor parte de la producción pecuaria se dirige hacia la comercialización a diferencia de la actividad agrícola donde la mayor parte de la producción es destinada para el consumo familiar.

Cuadro No. 8 Destino de la producción ganadera

Ganado	Consumo		Venta		Total	
	Cabeza	%	Cabeza	%	Cabeza	%
Vacuno	258	6	4.044	94	4.302	100
Ovino	19.263	36	34.245	64	53.508	100
Camélidos	358	15	2.031	85	2.390	100
Porcino	67	5	1.282	95	1.350	100
Promedio		15		85		100

Fuente: Elaborado en base a entrevistas

La feria de Lahuachaca se constituye en el centro de las actividades económicas del Municipio. A este espacio acuden los comunarios semanalmente a vender sus productos agrícolas y pecuarios a una red de intermediarios. Estos comerciantes están bien organizados al punto que controlan los precios a los cuales compran para luego llevar a las ciudades de La Paz, Oruro y otros centros poblados circundantes a la zona.

Los circuitos comerciales de las ferias mayores giran en torno a la determinación de precios realizados por los “rescatistas” y están basados en la oferta y demanda.

En las ferias se pueden detectar cuatro formas de comercialización; los comerciantes rescatistas que son los intermediarios provenientes de la ciudad de La Paz y Oruro, los productores-consumidores que son los compradores locales, los comerciantes que traen diversos artefactos eléctricos y otros, los que abastecen de ropa y otros que vienen del interior del país.

CAPITULO III

MARCO CONCEPTUAL

1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

“La Administración de Recursos Humanos es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación mutua entre personas y organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en este ámbito y la relación con la sociedad”⁷

Según Dessler “La Administración de Personal se refiere a los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la “gente” o personal de un puesto administrativo, que incluyen: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación”⁸

“La Administración de Recursos Humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ellas alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. La administración de Recursos Humanos significa conquistar y mantener personal en la organización que trabajen y den el máximo de si mismos con una actitud positiva y favorable”⁹

Nos referimos a la Administración de Recursos Humanos a un estilo participativo, humano y democrático, de tratar con las personas que hacen parte de las organizaciones, orientando su comportamiento hacia resultados mas promisorios, tanto para las organizaciones como, principalmente, para las personas mismas, sin dejar de lado la calidad de vida existentes en las empresas como un telón de fondo, pretendiendo que todos los asuntos considerados puedan sintonizarse y desembocar en una manera más inteligente de administrar personas.

⁷ Maristany Jaime, Administración de Recursos Humanos. Lima – Peru. Edit. Prentice – Hall.2000, pag.1

⁸ Dessler Gary. Administración de Personal. Mexico-New York-Bogota-Rio de Janeiro- Edit.Prentice 6ta.ed.1994 pag.2

⁹ Chiavenato Adalberto. “administración de Recursos Humanos”, Bogota. Edit. MacCraw – Hill 5ta. Ed.,2001 pag.175.

La inteligencia de una organización esta ampliamente distribuida en los cerebros de las personas que hacen parte de ella. Si la organización utiliza solo algunos cerebros de su personal directivo, estará utilizando solo un pequeño porcentaje de su potencial de inteligencia. La organización inteligente es la que utiliza la mayor proporción posible de los cerebros pues tiene a su disposición y que no desperdicia talentos. Esta es al menos una hipótesis que el sentido común no puede negar.

2. SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

“Sistema, es un conjunto organizado formando un todo, en el que cada una de sus parte esta conjuntada a través de una ordenación lógica que coordina sus actos a un fin común”¹⁰

El Sistema de Administración de Personal (SAP) es el conjunto de normas, procesos y procedimientos sistemáticos ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de administración pública de personal.

Para comprender mejor este sistema es necesario explicar los cinco subsistemas que conforman el Sistema de Administración de Personal, que son los siguientes:

- Subsistema de Dotación de Personal
- Subsistema de Evaluación de Desempeño
- Subsistema de Movilidad de Personal
- Subsistema de Capacidad Productiva
- Subsistema de Registro

3. SUBSISTEMA

“El subsistema es parte del sistema, es un sistema secundario o subordinado que por lo general, su funcionamiento es capaz de ser autónomo o independiente del sistema de control”¹¹

¹⁰ Pozo Navarro Fernando. “Dirección por Sistemas”, Edit. Limusa S.A. de C:V: ED. 1985 pag.17

¹¹ Rossemberg J:M: “Diccionario de Administración y Finanzas” España Edit. Océano Group S:A: Ed. 1995

3.1. SUBSISTEMA DE DOTACION DE PERSONAL

“Los procesos de provisión se hallan relacionados con el suministro de personas a la organización. Estos procesos responden por los insumos humanos e implican todas las actividades relacionadas con investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de aprovisionamiento representan la puerta de entrada de las personas en el sistema organizacional. Se trata de abastecer la organización con los talentos humanos necesarios para su funcionamiento”¹²

Es un conjunto de procesos que permiten dotar a la entidad del personal requerido para ocupar los puestos previstos, previo establecimiento de las necesidades de personal identificadas y justificadas cualitativa y cuantitativamente a partir de la Planificación de Personal.

3.1.1. CUANTIFICACION DE LA DEMANDA DE PERSONAL

En este proceso se determinan el personal que se requiere en la institución, se la determina a través de la estructura orgánica, es decir se realiza un análisis de la Oferta Interna de personal mediante una planificación institucional de largo plazo (estrategia) y una planificación operativa de corto plazo (anual).

Se realiza un análisis de los procesos básicos llevados a cabo por la entidad para la consecución de sus objetivos estratégicos y la carga de trabajo por puesto, también se tiene la identificación de la contribución de cada puesto a los objetivos del POA y su posición en la estructura organizacional.

3.1.2. PROCESO DE ANALISIS DE LA OFERTA INTERNA DE PERSONAL

El proceso analiza el perfil de la persona y el perfil del puesto, donde se requiere la ficha de personal e inventarios de personal, se determinan las características personales, educativas, laborales (desempeño laboral), y potencialidades para desempeñar los puestos requeridos por la entidad. Se obtendrá información que

¹² Chiavenato Adalberto. “administración de Recursos Humanos”. Bogota. Edit. MacGraw – Hill.5ta. Ed., pag.178.

establece la adecuación personal – puesto como el establecimiento de planes de carrera individuales, la determinación de la oferta interna de personal satisface a las necesidades de la entidad caso contrario los puestos serán cubiertos con personal externo.

3.1.3. PROCESO DE FORMULACION DEL PLAN DE PERSONAL

Se requiere los resultados comparados de la cuantificación de la demanda de personal (largo plazo) y el análisis de oferta interna de personal para la obtención del plan de personal, en base a estos datos se tendrá el PLAN para la toma de decisiones en materia de gestión de personal necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.1.4. PROCESO DE PROGRAMACION OPERATIVA ANUAL INDIVIDUAL

En este proceso se requieren de la programación operativa anual (POA), el sistema de presupuesto (SP) y el sistema de organización administrativa (SOA), donde se realiza un análisis y diseño de puestos, se genera la programación operativa anual individual (POAI) y e su manual de puestos.

3.1.5 PROCESO DE CLASIFICACION DE PUESTOS, VALORACION DE PUESTOS Y REMUNERACION

Es el ordenamiento de estos en categorías o clases considerando su similitud y jerarquiza dentro de la estructura organizacional de la entidad. Las Normas Básicas clasifican los puestos en 3 categorías en las Instituciones Publicas, las cuales son: Superior, Ejecutivo y Operativo.

Según Churden y Sherman, “ la clasificación de puestos, permite que los puestos sean agrupados y clasificados de acuerdo con una serie determinada de clases o grados de salario”.¹³

¹³ Churden y Sherman. “administración de Personal”.Edit. Continental. 3ra. Ed. 1969. pag. 627

Se requiere de Programación Operativa Anual Individual y el Sistema de Organización Administrativa para tener un ordenamiento de los puestos en categorías y niveles y como resultado se tiene los puestos clasificados.

“Consiste en una comparación formal y sistemática de puestos a fin de determinar el valor de una en relación con otros y establece una jerarquía salarial o de sueldos”¹⁴

Se requiere una metodología de valoración de puestos (criterios), se realiza una valoración de puestos y se obtiene la remuneración de puesto, escala salarial y planilla presupuestaria.

Si bien la tarifa de salarios para un puesto deberá relacionarse estrechamente con su valor, comparado con otros puestos, generalmente es aconsejable bajo el punto de vista administrativo, agrupar los puestos que tengan aproximadamente el mismo valor en clases de salarios. Los puestos dentro de cada clase de salario pueden ser entonces pagados bajo la misma tarifa, en lugar de tener tarifas ligeramente diferentes que reflejen solo variaciones pequeñas en el valor relativo de estos puestos.

3.1.6. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

“El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.”¹⁵

El reclutamiento consiste a partir de los datos sobre necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

“La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los

¹⁴ Dessler Gary. Administración de Personal. Mexico-New Cork. Bogota-Rio de Janeiro. Edit. Prentice – Hall Hispanoamericana. 6ta. Ed. 1994 pag. 409.

¹⁵ Chiavenato Adalberto. “administración de Recursos Humanos”. Bogota. Edit. MacGraw – Hill. 2ta. Ed., pag. 166.

candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la institución, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.”¹⁶

3.1.7. PROCESO DE INDUCCION O INTEGRACION

Es el servidor público incorporado o que cambia de puesto en la institución, como también la información adicional del nuevo puesto, debiendo ser presentados y orientado en sus nuevas funciones

3.1.8. EVALUACION DE CONFIRMACION

Se requiere información sobre el grado de adecuación del servidor publico a su nuevo puesto y la metodología de evaluación (criterios), esta sujeta a la evaluación de su jefe inmediato superior..

3.2. SUBSISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Es el procedimiento para evaluar al personal”¹⁷ Es costumbre reportar esta evaluación, mediante una calificación, Hay varias razones para evaluar el desempeño, Primero las evaluaciones de desempeño ofrecen la información con base en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración. Segundo, las evaluaciones ofrecen una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan y revisen el comportamiento de éste relacionado con el trabajo, Finalmente la evaluación puede y debe ser central en el proceso de planeacion de carrera en la organización, ya que ofrece una buena oportunidad para revisar los planes de carrera de la persona a la luz de sus fuerzas y debilidades demostradas”¹⁸

¹⁶ Chiavenato Adalberto. “administración de Recursos Humanos”. Bogota. Edit. MacGraw – Hill.5ta. Ed., pag.185.

¹⁷ Churden y Sherman. “Administración de Personal”. Edit. Continental. 3ra. Ed. 1969. pag. 3009

¹⁸ Desler Gary. Administración de Recursos Humanos. Lima – Peru. Edit. Prentice – Hall. 200, pag.269.

3.2.1. PROGRAMACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La programación de la evaluación de desempeño será elaborada para cada gestión, en concordancia con la política institucional definida en esta materia; definirá objetivos, alcance, factores y parámetros de evaluación, instrumentos, formularios a emplear y plazos.

3.2.2. EJECUCION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

El proceso de ejecución de la evaluación del desempeño estará a cargo del jefe inmediato superior, quién deberá realizar la evaluación del cumplimiento del POAI del servidor publico.

3.3. SUBSISTEMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL

“En cualquier organización es necesario de tiempo en tiempo cambiar a los empleados de puestos asignados con el objeto de mejorar la efectividad de sus contribuciones. Dado que estos cambios pueden tener un efecto importante sobre la actitud y comportamiento de los empleados, la administración deberá evitar cuando sea posible, efectuar cambios innecesarios o que puedan afectar adversamente a los empleados.”¹⁹

Es un conjunto de cambios a los que se sujeta el servidor publico desde que ingresa a la Administración Publica hasta su retiro, principalmente en función a la calidad de su desempeño, buscando la adecuación permanente del servidor publico a las demandas institucionales.

3.3.1. PROCESO DE PROMOCION

“Es un ascenso, implica un cambio de asignación de un puesto de nivel inferior a uno de nivel superior en la organización. Normalmente esto proporciona al empleado un aumento de salario y posición relativa; sin embargo, el nuevo puesto representa mayores demandas para él. Las promociones permiten que una organización utilice

¹⁹ Churden y Sherman. “Administración de Personal”. Edit. Continental. 3ra. Ed. 1969. pag. 155.

más efectivamente cualquier talento o actividad que los individuos hayan podido desarrollar durante el curso de su entrenamiento o empleo. La oportunidad de obtener una promoción puede servir como un incentivo para que los individuos mejoren adicionalmente sus capacidades en el desempeño de su trabajo”²⁰ La promoción es el movimiento vertical u horizontal de un servidor público dentro de la entidad.

3.3.2. PROCESO DE ROTACION

“Es el cambio temporal de un servidor público de una unidad de trabajo a otra, en una misma entidad, para desempeñar un puesto similar. No implica aumento en la remuneración ni cambio de residencia.”²¹

3.3.3. PROCESO DE TRANSFERENCIA

“Implica el movimiento de un individuo a otro puesto de nivel de organización y remuneraciones similares. La transferencia hace posible la asignación de un empleado en el puesto que más requieren sus servicios, a menudo permite que un empleado sea colocado en un puesto que él prefiere y que puede desempeñar más efectivamente. Las transferencias proporcionan también a los empleados entrenamiento y experiencias de desarrollo”²²

3.3.4 PROCESO DE RETIRO

“Es la terminación del vínculo laboral que une a la entidad con el servidor público”²³ Dessler” menciona que para la mayoría de los empleados, es una experiencia agri dulce. Para algunos es la culminación de sus carreras, el momento en que pueden descansar y gozar de los frutos de su labor sin preocuparse de los problemas del trabajo. Para otros, el retiro es un trauma, es estar en casa todos los días sin hacer nada.”²⁴ También pueden ser por causales establecidas en el artículo 32 NB-SAP.

²⁰ Churden y Sherman. “Administración de Personal”. Edit. Continental. 3ra. Ed. 1969. pag. 159.

²¹ Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. D:S: 26115 de 16 de Marzo de 2001 pag. 32

²² Churden y Sherman. “Administración de Personal”. Edit. Continental. 3ra. Ed. 1969. pag. 156.

²³ Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. D:S: 26115 de 16 de Marzo de 2001 pag. 32

²⁴ Dessler Gary. Administración de Personal. Mexico-New Cork.Bogota-Rio de Janeiro. Edit. Prentice – Hall Hispanoamericana. 6ta. Ed. 1994 pag. 386..

3.4. SUBSISTEMA DE CAPACITACION PRODUCTIVA

“Es un proceso educativo destinado a educar a generar cambios de comportamiento. Su contenido implica transmisión de información y desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos, con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la organización por un eficiente y efectiva prestación de servicios al usuario, es un proceso que implica un ciclo de cuatro etapas: Detección de Necesidades, Programación de la Capacitación, Ejecución de la Capacitación, Evaluación de la Capacitación y Evaluación de los resultados de la Capacitación.

Conjunto e procesos mediante los cuales los servidores públicos adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y modifican actitudes, para mejorar su contribución al logro de los fines de la entidad.

3.4.1. DETECCION DE NECESIDADES

Identifica los problemas organizacionales y del puesto que perturba la consecución de los objetivos establecidos en el POA y POAI a partir de la evaluación del Desempeño y del propio desarrollo de la entidad, tendrá carácter inexcusable e integral y estará a cargo del jefe inmediato superior, bajo los lineamientos establecidos por la unidad encargada de la Administración de Personal.

3.4.2. PROGRAMACION DE LA CAPACITACION

Se sustentará en la detección de necesidades de capacitación y establecerá: objetivos de aprendizaje, contenidos, actividades, métodos de capacitación, técnicas e instrumentos, destinatarios, duración, instructores, criterios de evaluación y los recursos necesarios para su ejecución.

3.4.3. EJECUCION DE LA CAPACITACION

La ejecución del programa de capacitación estará a cargo de la entidad, del SNAP o de terceros, conforme a la programación y a los recursos presupuestados.

3.4.4. EVALUACION DE LA CAPACITACION

Es una primera intervención, medirá el desempeño de los instructores, la logística del evento y el grado de satisfacción de los participantes para realizar los ajustes al contenido, las técnicas y los métodos empleados. En una segunda intervención, la evaluación determinara el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje en términos de los conocimientos y habilidades efectivamente aprendidas por los participantes.

3.4.5. EVALUACIONES DE LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACION

La evaluación deberá determinar el nivel de aplicación efectiva de los conocimientos y habilidades adquiridas o el cambio del comportamiento, expresadas en logro de los objetivos del puesto, así como su impacto en el desempeño laboral. Esta evaluación estará a cargo del jefe inmediato superior del personal capacitado.²⁵

3.5. SUBSISTEMA DE REGISTRO

“La información y registro, es la integración y actualización de la información generada por el Sistema de Administración de Personal que permitirá mantener, optimizar y controlar el funcionamiento del sistema”²⁶

“Para registrar información es necesario que la organización cuente con un base de datos. Los datos son elementos que sirven de base para resolver problemas o formar juicios. Un dato es un registro, una manifestación objetiva susceptible de ser analizada de modo subjetivo, es decir que exige que el individuo lo interprete para manejarlo. Cada Dato tiene poco valor. Sin embargo, cuando son clasificados, almacenados y relacionados entre si, los datos permiten obtener información. Los datos exigen almacenamiento, procesamiento y relación, para tomar significado y en consecuencia informar. La información tiene significado e intencionalidad, aspectos que la diferencian del dato.

²⁵ Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. D:S: 26115 de 16 de Marzo de 2001 pag. 35-36-37

²⁶ Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. D:S: 26115 de 16 de Marzo de 2001 pag. 38

Es la integración y actualización de la información generada por el sistema de Administración de Personal que permitirá mantener, optimizar y controlar el funcionamiento del sistema.

3.6. BASES Y CRITERIOS TECNICOS PARA LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

El Sistema de Administración de Personal se interrelaciona con todos los Sistemas regulados por la Ley 1178, fundamentalmente con los siguientes:

3.6.1. SISTEMA DE PROGRAMACION DE OPERACIONES

Define la demanda de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales, constituyéndose en el sustento del Subsistema de Dotación de Personal.

3.6.2. SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

Es el conjunto ordenado de normas, criterios y metodologías, que a partir del marco jurídico administrativo del sector publico, del Plan Estratégico Institucional y del POA, regulan el proceso de estructuración organizacional, su jerarquía, funciones y competencias de las entidades publicas, contribuyen al logro de sus objetivos institucionales.

3.6.3. SISTEMA DE PRESUPUESTO

Prevé los montos y fuentes de los recursos financieros que, en el marco de la política salarial del estado, leyes sociales y políticas institucionales son destinados a la remuneración de los servidores de la entidad, así como la ejecución de los programas de capacitación”²⁷

²⁷ Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. D:S: 26115 de 16 de Marzo de 2001 pag. 10

Para la correcta implantación del Sistema de Administración de Personal, se precisa que estén desarropados e implantados en la Honorable Alcaldía Municipal de Sica Sica los sistemas citados anteriormente.

El Sistema de Administración de Personal deberá actuar en función de los planes y objetivos previamente definidos en la organización y en función a la efectiva estructura organiza, que permitirá introducir en la organización al capital mas importante de la institución que es el capital humano, sin este capital no se podrá llegar a la consecución de los objetivos en la institución. Para esto, es necesario determinar cualitativa y cuantitativamente tanto en el corto como en el largo plazo el personal que requiere la institución.

Determinar los puestos necesarios en la organización, determinar su naturaleza y sus funciones correspondientes a los puestos requeridos. De la misma manera se deberá establecer una clasificación de puestos, que permitirá definir jerarquías y niveles de autoridad, para lograr el desarrollo eficiente de las funciones encomendadas a cada puesto de trabajo.

CAPITULO IV

MARCO LEGAL

1. LEY No. 1178 LEY DE ADMINISTRACION Y CONTROL GUBERNAMENTALES – LEY SAFCO

(20 DE JULIO DE 1990)

Art. 1.- FINALIDAD Y AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Ley regula los sistemas de Administración y de Control de los recursos del Estado y su relación con los sistemas nacionales de Planificación e Inversión con el objeto de:

- a) Programar, organizar, ejecutar y controlar la captación y el uso eficaz y eficiente de los recursos públicos,
- b) Disponer de información útil, oportuna y confiable asegurando la racionalidad de los informes y estados financieros.
- c) Lograr que todo servidor publico sin distinción de jerarquía asuma plena responsabilidad por sus actos rindiendo cuenta no solo de sus objetivos a que se destinaron los recursos públicos que le fueron confiados, sino también de la forma y resultado de su aplicación.
- d) Desarrollar la capacidad administrativa para impedir o identificar y comprobar el manejo incorrecto de los recursos del Estado.

Art. 2 LOS SISTEMAS QUE SE REGULAN

- a) Para programar y Organizar las actividades:
Programación de Operaciones
Organización Administrativa
Presupuesto

- b) Para Ejecutar las actividades programadas:
 - Administración de Personal
 - Administración de Bienes y Servicios
 - Tesorería y Crédito Público
 - Contabilidad Integrada

- c) Para Controlar la gestión del Sector Publico:
 - Control gubernamental, integrado por el control Interno y el control Externo posterior

Art. 3 AMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicara a todas las entidades del Sector Publico o Administración Publica, sin excepción entendiéndose por tales desde la Presidencia hasta llegar a toda persona jurídica donde el Estado tenga la mayoría del patrimonio.

Art. 9 SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

Determinara los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regimenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollara las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá procedimientos para el retiro de los mismos.

Art.22 ORGANO RECTOR

El Misterio de Hacienda es la autoridad fiscal y el órgano rector de todos los sistemas mencionados anteriormente.

Art. 28 RESPONSABILIDAD POR LA FUNCION PUBLICA

Todo servidor público responderá de los resultados emergentes del desempeño de las funciones, deberes y atribuciones asignados a su cargo.

2. LEY No. 2027 ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO (27 DE OCTUBRE DE 1999)

Art. 2 El presente Estatuto, en el marco de los precepto de la C:P:E: tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función publica, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

Art. 3 El ámbito de aplicación del presente Estatuto abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado independientemente de su remuneración, al igual que entidades publicas, autónomas, autarquicas y descentralizadas.

Art. 4 Servidor publico es aquella persona individual que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El termino Servidor Publico, para efectos de esta Ley se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales cualquiera sea la fuente de su remuneración.

Art. 5 Los servidores públicos se clasifican en: funcionarios electos, designados, de libre nombramiento, de carrera e internos.

3. LEY No. 2028 LEY DE MUNICIPALIDADES (28 DE OCTUBRE DE 1999)

Art. 2 El ámbito de aplicación de la presente Ley es el siguiente.

1. Organización y atribuciones de la Municipalidad y del Gobierno Municipal
2. Normas nacionales sobre patrimonio de la Nación, Propiedad y Dominio Publico.
3. Control social al Gobierno Municipal.

Art. 3 MUNICIPIO

Unidad territorial, política y administrativamente organizada, en la jurisdicción y con los habitantes de sección de provincia, base del ordenamiento territorial de Estado unitario y democrático boliviano. En el Municipio se expresa la diversidad étnica y cultural de la Republica.

La Municipalidad es la entidad autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio que representa institucionalmente al Municipio, forma parte del Estado y contribuye a la realización de sus fines. El gobierno y la administración del Municipio se ejerce por el Gobierno Municipal.

Art. 4 AUTONOMIA MUNICIPAL

Consiste en la potestad normativa, fiscalizadora, ejecutiva, administrativa y técnica, ejercida por el Gobierno Municipal en el ámbito de su jurisdicción y de las competencias establecidas por Ley.

Art. 5 FINALIDAD

Contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y garantizar la integración y participación de los ciudadanos en la planificación y el desarrollo humano sostenible del Municipio.

Art. 10 CONFORMACION

El Gobierno Municipal esta conformado por un Consejo Municipal y un Alcalde Municipal. En Los cantones habrá Agentes Municipales, bajo supervisión y control del Gobierno Municipal de su jurisdicción.

Art. 12 CONSEJO MUNICIPAL

Es la Máxima Autoridad del Gobierno Municipal, constituye el órgano representativo, deliberante, normativo y fiscalizador de la gestión municipal.

Art. 42 AGENTES MUNICIPALES

Para ser electos deber reunir los mismos requisitos necesarios para ser Concejal. Los Agentes Municipales actuarán en su cantón bajo supervisión y control del Gobierno Municipal de su jurisdicción.

Art. 43 AUTORIDAD

El Alcalde Municipal es la Máxima Autoridad Ejecutiva del Gobierno Municipal.

Art. 52 ESTRUCTURA DEL ORGANISMO EJECUTIVO

Conformado por:

1. Alcalde Municipal, MAE del Municipio
2. Las Oficialías Mayores
3. Las Direcciones
4. Las Jefaturas de Unidad
5. Las Sub alcaldías Municipales de los Distritos Municipales
6. Los funcionarios Municipales

Art. 61 LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

Se establece con el objetivo de promover la eficiencia de la actividad administrativa en servicio de la colectividad, el desarrollo laboral de los servidores públicos municipales y la permanencia de estos esta condicionada a su desempeño. La carrera administrativa municipal se articula mediante el Sistema de Administración de Personal.

Art. 62 CUANTIFICACION DE LA DEMANDA DE PERSONAL

La demanda y requerimientos de personal de cada Gobierno Municipal serán cuantificados y determinados con relación a sus objetivos y su Programación Operativa Anual. Al efecto, éstos cuantificarán y determinarán los puestos de trabajo efectivamente requeridos, tomando en cuenta los Sistemas de Programación de

Operaciones y Organización Administrativa previstos por Ley No. 1178 de Julio de 1990.

Art. 76 REGLAMENTACION ESPECÍFICA

Cada Gobierno Municipal aprobara su Reglamento Especifico del Sistema de Administración de Personal, su Reglamento Interno y Manuales e instrumentos que regulen la función pública procurando la eficiencia de los servidores públicos municipales.

4. LEY No. 1551 LEY DE PARTICIPACION POPULAR (20 DE ABERIL DE 1994)

Art. 1 La presente Ley reconoce, promueve y consolida el proceso de Participación Popular articulando a las Comunidades Campesinas y Juntas Vecinales, respectivamente, en la vida jurídica, política y económica del país. Procura mejorar la calidad de vida de la mujer y el hombre bolivianos, con una más justa distribución y mejor administración de los recursos públicos.

Art. 2 ALCANCE. Para lograr los objetivos del artículo 1º.

b) Delimita como jurisdicción territorios del Gobierno Municipal a la Sección de Provincia. Amplia competencia e incrementa recursos a favor de los Gobiernos Municipales y les transfiere la infraestructura física de educación, salud, deportes, caminos vecinales, micro = riego, con la obligación de administrarla, mantenerla y renovarla.

c) Establece el principio de distribución igualitaria por habitante de los recursos de coparticipación tributaria asignados y transferidos a los Departamentos, a través de los municipios correspondientes, buscando corregir los desequilibrios históricos existentes entre las áreas urbanas y rurales.

Art. 6 UNIDAD DE REPRESENTACION

IV. Los Gobiernos Municipales y las Asociaciones Comunitarias, velaran por la unidad, organización y fortalecimiento de las Organizaciones Territoriales de Base, buscando evitar el fraccionamiento y la división innecesaria del territorio donde se encuentran.

5. DECRETO SUPREMO No. 26115: NORMAS BASICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (16 DE MARZO DE 2001)

Las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante D.S. No. 26115, es el conjunto de normas, procesos y procedimientos sistemáticamente ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de administración pública de personal.

La responsabilidad es obligatoria para todas las entidades del sector publico, bajo la responsabilidad de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) de la entidad y de quienes participan en los diferentes procesos, debiendo cada entidad elaborar y actualizar un Reglamento Especifico del Sistema de Administración de Personal en el marco de las disposiciones del Órgano Rector, de manera tal que posibilite una gestión eficiente y eficaz de personal.

El Sistema de Administración de Personal esta estructurado por cinco subsistemas, a saber:

- Subsistema de dotación de personal
- Subsistema de evaluación de desempeño
- Subsistema de movilidad de personal
- Subsistema de capacitación productiva
- Subsistema de registro

SUBSISTEMA DE DOTACION DE PERSONAL

Art. 11. CONCEPTO

Es un conjunto de procesos para dotar técnicamente de personal a la entidad.

Art. 12. PROCESOS DE SUBSISTEMA DE DOTACION DE PERSONAL

Los procesos que conforman este Subsistema son: Cuantificación de la Demanda de personal, Análisis de la Oferta Interna de Personal, Formulación del Plan de Personal, Programación Operativa Anual Individual, Clasificación, valoración y Remuneración de los Puestos, Reclutamiento y Selección de Personal, Inducción o Integración y Evaluación de Confirmación

SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Art. 22. CONCEPTO

Es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un periodo determinado.

Art. 24. PROCESOS DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Los procesos que conforman este subsistema son: Programación y Ejecución de la Evaluación del Desempeño.

SUBSISTEMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL

Art. 27. CONCEPTO

Es el conjunto de cambios a los que se sujeta el servidor publico desde que ingresa a la Administración Publica hasta su retiro, para ocupar otro puesto en función a la evaluación de su desempeño.

La movilidad se funda en la igualdad de oportunidad de participación, la capacidad en el desempeño y transparencia.

Art. 28. PROCESOS DEL SUBSISTEMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL

Los procesos que conforman este Subsistema de Movilidad de Personal son: Promoción, Rotación, Transferencia y Retiro.

SUBSISTEMA DE CAPACITACION PRODUCTIVA

Art. 33. CONCEPTO

Es un conjunto de procesos mediante los cuales los servidores públicos adquieren nuevos conocimiento, desarrollan actividades y modifican actitudes con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la organización para una eficiente y efectiva prestación de servicios al ciudadano.

Art. 34 PROCESOS DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACION PRODUCTIVA

El Subsistema de capacitación productiva comprende cinco procesos: Detección de Necesidades de Capacitación, Programación de la Capacitación, Ejecución de la Capacitación, Evaluación de la Capacitación y Evaluación de los Resultados de la Capacitación.

SUBSISTEMA DE REGISTRO

Art. 42. CONCEPTO

Es la integración y actualización de la información generada por el S:A:P: que permitirá mantener, optimizar y controlar el funcionamiento del Sistema. Estará a cargo de la unidad de administración de personal de cada entidad.

Art. 43. PROCESOS DEL SUBSISTEMA DE REGISTRO

Este subsistema de Registro comprende los procesos de: Generación, Organización y Actualización de la Información relativa al funcionamiento del sistema de administración de personal y la Carrera Administrativa”²⁸

²⁸ Gaceta Oficial de Bolivia. “Constitución Política del Estado, Ley SAFCO, Ley del Funcionario Publico, Ley de Municipalidades, Normas Básicas de administración de Personal (16 de marzo de 2001)

CAPITULO V

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

1. MISION INSTITUCIONAL

El gobierno Municipal de Sica Sica, es la entidad de derecho publico con personalidad jurídica reconocida y con patrimonio propio, que representa al conjunto de vecinos asentados en una jurisdicción territorial determinada, participa en la realización de los fines del Estado, y cuyas finalidades son las siguientes:

- Buscar la integración y participación activa de las personas en la vida comunal dentro del municipio.
- Preservación de infraestructuras coloniales sobresalientes manteniendo su forma, su antigüedad y su cultura.
- Crear fuentes de financiamiento propios para lograr recursos destinados a la inversión y mejoras dentro de la jurisdicción municipal, en los cantones donde se generan las necesidades.
- Para elevar los niveles de bienestar social y material de las comunidades mediante la ejecución directa o indirecta de servicios y obras publicas de interés común.
- Promover el desarrollo de su jurisdicción territorial, a través de la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos concordantes con la planificación del desarrollo nacional previsto por los Organos Rectores.
- Conservar, fomentar y difundir los valores culturales y las tradiciones de las comunidades.
- Preservar el saneamiento ambiental, así como resguardar el ecosistema de su Jurisdicción territorial.
- Promover el registro catastral en lugares mas poblados del municipio.

2. OBJETIVOS DEL MUNICIPIO DE SICA SICA

OBJETIVO GENERAL

Disminuir la pobreza urbana y rural del Gobierno Municipal de Sica Sica a través del desarrollo integral asumiendo acciones en los ámbitos económicos, social, cultural, político y ambiental, que incorporen criterios de equidad e igualdad de oportunidades, con la participación plena de la población en la construcción de municipio competitivo, productivo, sostenible y solidario.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar los proyectos de acuerdo a los programas establecidos dentro el Programa de Operaciones Anual.
- Dotar de asistencia técnica en la supervisión de obras o infraestructura para la refacción, ampliación o construcción.

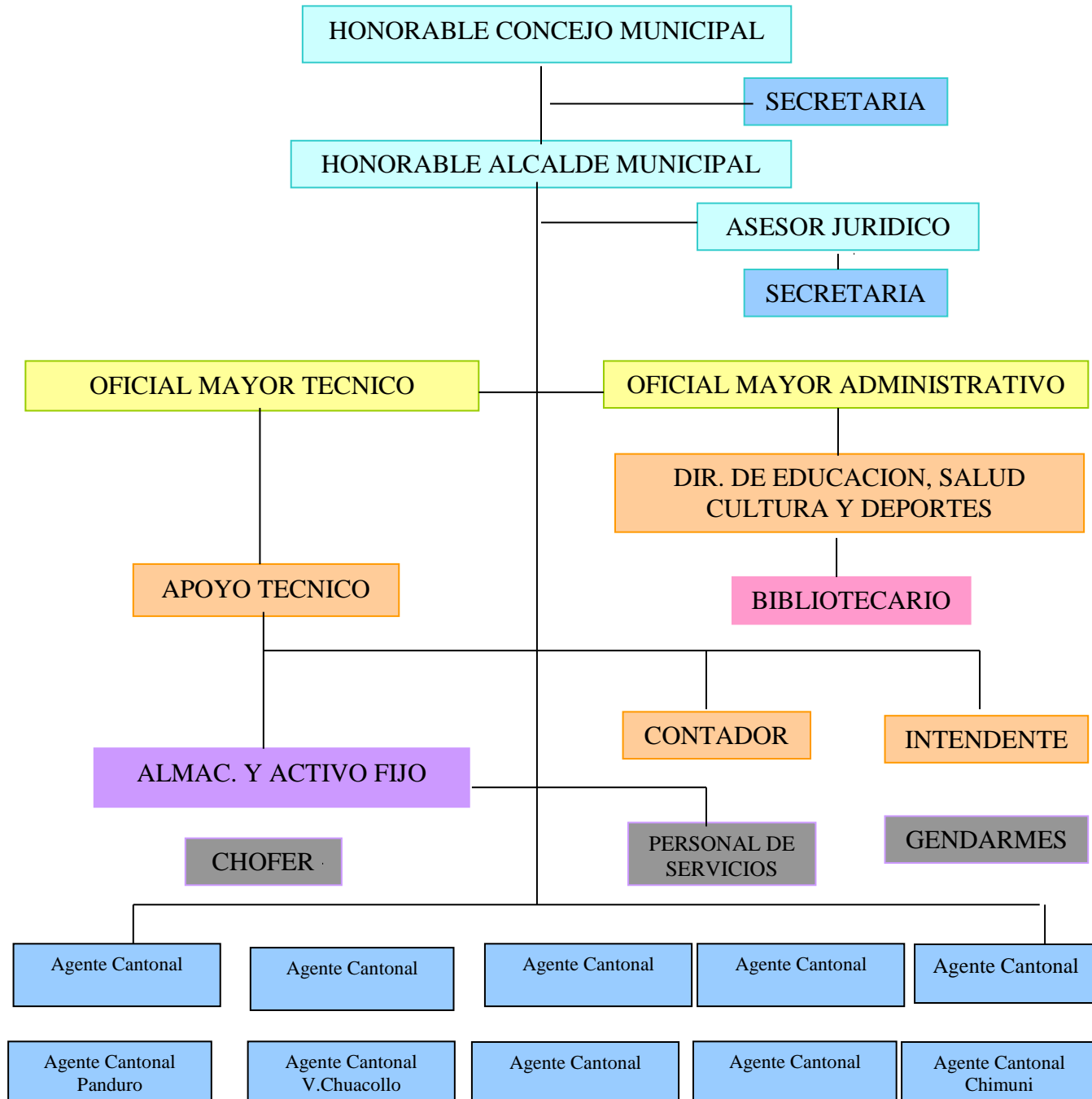
3. ESTRUCTURA ORGANICA

En el Gobierno Municipal de Sica Sica se distinguen los siguientes niveles organizacionales:

1) Nivel Representativo, Normativo y Fiscalizador:	Consejo Municipal
2) Nivel Directivo:	Alcalde Municipal
3) Nivel Ejecutivo – Operativo: Tres Oficiales Mayores	Técnico Administrativo y Financiero Cultura, Educ. y Deporte
4) Nivel Operativo:	Unidad de Contabilidad integrada, Obras Civiles, Fortalecimiento Agropecuario, Unidad de Proyectos Municipales, Gestión Ambiental, Almacenes,

Intendencia y personal de servicio.

Estructura Orgánica Honorable Alcaldía Municipal de "Sica Sica"



4. FUNCIONAMIENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL

4.1. CAPACIDAD INSTALADA Y RECURSOS

En la actualidad y comparando con lo observado en 1998 la infraestructura física con la que cuenta el Gobierno Municipal ha mejorado bastante, ya que el H. Alcalde como sus Oficialías Mayores Administrativas y Técnicas están más cómodos y con suficiente espacio físico, además de que existen otros ambientes para otras dependencias.

La Dirección Distrital se trasladó a otros ambientes donde tiene mayor disponibilidad de espacio y mejor atención, sin embargo vale la pena aclarar que se va a construir un nuevo edificio propio para que tenga mayor comodidad.

Los recursos económicos de la alcaldía, provienen de la Ley de Participación Popular y la cobranza de impuestos pequeños del comercio. Los recursos de coparticipación tributaria son determinados en montos máximos (techo presupuestario) por el gobierno nacional a través del Ministerio de Hacienda mediante el Tesoro General de la Nación.

Ahora, con nuevos ingresos mejorados a través de la participación de ingresos provenientes del Impuesto Directo a los Hidrocarburos, indudablemente que mejorará y tendrá un incremento sustancial de ingresos que servirán para mejorar mucho más las condiciones de desarrollo del municipio.

4.2. INGRESOS Y GASTOS

De acuerdo al POA 1999 del municipio de Sica Sica, se tienen los siguientes datos respecto al presupuesto de recursos de la presente gestión:

**Cuadro No. 9 PRESUPUESTO DE RECURSOS GESTION 2006
(Expresado en Bolivianos)**

RUBRO	DENOMINACIÓN	TOTAL
	RECURSOS DE COPARTICIPACION TRIBUTARIA	5,567,483
19212	COPARTICIPACION TRIBUTARIA (1999) (2)	3,891,184
	- RENTA INTERNA	3,445,372
	- RENTA ADUANERA	435,812
35110	SALDO CAJA Y BANCOS (Dic. 1998) (1)	1,676,299
	- IRPB	4,716
	- COPARTICIPACION TRIBUTARIA (1998)	1,496,245
	- FONDO CAJA COMPLEMENTARIA	175,338
	RECURSOS MUNICIPALES (Recursos Propios)	60,000
13310	- IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE BIENES	20,000
13350	INMUEBLES	20,000
15900	- PATENTES	15,000
12300	- OTROS (Sentajes, peajes, etc.)	5,000
	- VENTA DE SERVICIOS HOSPITALARIOS	
23120	OTROS RECURSOS	150,000
	O.N.G. DIB – BOLIVIA (Adm. Delegada)	
	TOTAL GENERAL DE RECURSOS	5,777,483

(1) La participación de los parciales es tentativa

(2) Son montos dados por el Gobierno

Fuente: HAM Sica Sica

4.2.1. INGRESOS

Para la presente gestión (1999), los ingresos correspondientes a la Coparticipación Tributaria de renta interna, renta aduanera, deuda IVA-IT de Hidrocarburos, alcanzan a la suma de 3.891.184 Bs.; mientras que el saldo de caja y bancos de la gestión 1998, alcanza a 1.676.299 Bs.

Los ingresos propios del Municipio a través de los sentajes al comercio, patentes, impuestos para la presente gestión son de 60.000 Bs.

4.2.2. GASTOS

El Gobierno Municipal para 1999 tiene asignado un monto de 588.600 Bs. para gastos corrientes (provenientes del 15% de los recursos de coparticipación tributaria, 35% de recursos propios y otros) y 4.632.761 Bs. para gastos de inversión (derivados del 85% de los recursos de coparticipación tributaria, 55% de recursos propios, deuda IVA-IT hidrocarburos y otros).

Cuadro No 10. RESUMEN DE PRESUPUESTO DE INGRESOS GESTION 2006

(Expresado en Bolivianos)

Cod.	PRESUPUESTO DE RECURSOS	MONTO Bs.
1	RECURSOS DE COPARTICIPACION TRIBUTARIA	3,891,184
2	SALDO CAJA BANCOS	1,676,299
4	RECURSOS PROPIOS MUNICIPALES	60,000
5	OTROS RECURSOS	150,000
6	TOTAL RECURSOS	5,777,483

5. POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES

5.1. ASPECTOS FÍSICO NATURALES Y ESPACIALES

La topografía de la región ofrece una diversidad de suelos con microclimas que da como resultado la explotación de diversos cultivos. Se tiene tres zonas bien diferenciadas que son: planicie, serranía y cabecera de valle que son aprovechadas en la producción de determinados cultivos agrícolas y la crianza de ganado.

También se cuenta con algunas vertientes que tienen poco caudal de agua, pero que podrían ser aprovechadas para el consumo humano, abrevaderos para animales y sistemas de riego.

Existe aguas subterráneas especialmente en las planicies que podrían servir para sistemas de riego, por cuanto la producción agropecuaria depende del recurso agua.

Por otro lado, la presencia de una amplia diversidad de fauna y flora nativas junto a los indescritibles paisajes andinos, podría llegarse a incentivar el eco-turismo local, para ello hay que superar factores limitantes como las malas condiciones de los caminos vecinales y el deficiente acceso a los servicios sanitarios y de comunicación, sobre todo en las zonas alejadas de la carretera troncal.

La principal limitante se refiere a las condiciones semiáridas que presenta, caracterizada con escasa precipitación pluvial y descensos de la temperatura ambiental que provoca serias dificultades en los cultivos.

5.2. ASPECTOS SOCIO – CULTURALES

5.2.1. RECURSOS HUMANOS

Para encarar el desarrollo local, es importante contar con recursos humanos presentes en la zona, en este sentido el Municipio de Sica Sica cuenta con una población joven (el 29% está entre los 25 y 44 años), dispuesta a encarar este reto.

La población tiene la peculiaridad de acceder a diferentes zonas y áreas urbanas (Lahuachaca) que facilitan el acceso a ciudades principales del país y que sirven como contacto para mejorar los sistemas productivos y tecnología. Las zonas rurales se caracterizan por mantener su cultura (historia, costumbres, tradiciones, música y otros).

La limitación principal en este aspecto, está relacionado con las constantes emigraciones temporales en busca de nuevos ingresos económicos en las ciudades principales del país, sobre todo de la población joven, que no encuentran oportunidades reales que puedan satisfacer sus perspectivas de mejorar sus condiciones de vida.

5.2.2 LA EDUCACIÓN

La educación hoy en día se convierte en una inversión, porque el grado de instrucción de una población define en gran medida el grado de desarrollo de una comunidad.

En este sentido, el municipio cuenta con suficiente cantidad de centros educativos de ciclo primario que garantizan una educación regular de los niños.

Sin embargo, no se dispone de suficientes centros educativos del ciclo secundario, lo cual dificulta en gran medida la continuidad de los estudios, porque los que desean continuar deben recorrer grandes distancias o de lo contrario trasladarse a los centros poblados, puesto que la mayoría de los colegios se encuentran en las áreas semi urbanas y no en el área rural, siendo el factor económico el que limita a los estudiantes para proseguir con sus estudios.

Los constantes cambios del personal en los centros educativos, le quitan continuidad al trabajo; además es preocupante la calidad de los educadores y el nivel salarial de los mismos.

Las mujeres son las que en menor porcentaje asisten a los centros educativos, porque deben colaborar con las actividades del hogar y por la desconfianza por parte de los padres para ausentarse de la casa.

Al existir pocos alumnos que culminan el ciclo secundario, los que cursan el ciclo superior son muy pocos, siendo la causa de la ausencia de profesionales en el municipio.

5.2.3 SALUD

El conocimiento de la medicina tradicional que logra identificar diversos tipos de enfermedades y tratamientos locales, constituye un potencial que por ahora no es utilizado ni valorado en su real dimensión..

La existencia de Centros de Salud con sus limitaciones en el municipio es una potencialidad que no está siendo aprovechada, porque la gente difícilmente acude a dichos centros, que se atribuye a diferentes factores que deben ser considerados.

Otra limitante es que los habitantes tienen poca costumbre de acudir a los Centros de Salud, porque el trato que reciben es diferente, el idioma, el respeto a la intimidad física y otros factores hacen que especialmente las mujeres no asistan a los centros médicos.

6. ASPECTO ORGANIZATIVO INSTITUCIONAL

La consolidación del Gobierno Municipal se está dando merced a que existe un entendimiento al interior del Concejo Municipal, esta consolidación sin lugar a dudas irá en directo beneficio del desarrollo socio económico del municipio.

Asimismo, la permanencia de las autoridades tradicionales u originarias expresa una razón cultural importante, así como la presencia de organizaciones de base como los sindicatos agrarios, gremialistas, asociaciones, cooperativas y otros.

También es de resaltar la participación de las organizaciones de mujeres que paulatinamente quieren convertirse en actores sociales de importancia

La limitante más importante en este aspecto, se refiere al poco entendimiento entre las autoridades originarias, sindicales y otras organizaciones; así como el poco apoyo que se les presta a las organizaciones de mujeres.

6.1. PRODUCCIÓN AGROPECUARIA

Las características de la zona, permite una la producción de cultivos a mediana escala sobre todo en la planicie, por otro lado, el acceso a diferentes zonas fisiográficas facilita la diversificación de la producción.

El mayor porcentaje de los suelos son aptos para la ganadería por la existencia de extensas praderas nativas y la adaptación de otro tipo de pastos introducidos como la alfalfa de mayor rendimiento. Además la ganadería amortigua mejor las adversidades de los fenómenos naturales (sequía, granizada, helada).

La producción agrícola diversificada, constituye el principal sustento de autoconsumo familiar y la producción ganadera además de satisfacer necesidades de autoconsumo, genera ingresos económicos adicionales a las familias.

En los últimos años se ha desarrollado la producción de ganado bovino lechero a iniciativa de los mismos comunarios, pero lamentablemente no ha tenido apoyo decidido de las instituciones públicas y privadas que trabajan en la zona.

En municipio se caracteriza por la producción primaria de tipo agrícola y pecuario, sin embargo, necesita de iniciativas para los procesos de transformación y comercialización colectiva, de manera que se incremente el valor agregado de sus productos.

6.2. COMERCIALIZACIÓN

La infraestructura vial que vincula al municipio se constituye en un gran potencial para el traslado de la producción agropecuaria y minera.

La ubicación estratégica por donde cruza la carretera troncal Oruro – La Paz, hace que las ferias semanales sean de gran importancia para la venta y compra de productos, especialmente la ganadería que constituye un atractivo potencial económico a nivel departamental y nacional.

Sin embargo, no se cuenta con políticas de apoyo a los productores del campo, como créditos, apoyo técnico en el sentido de mejorar los precios de sus productos y de esta manera exista un incentivo económico para incrementar su producción agropecuaria.

7. ANALISIS DE LA PROBLEMATICA

Para el análisis de la problemática, se retoma dos fuentes de información: el análisis de los cinco aspectos del diagnóstico que se han combinado con el análisis del árbol de problemas y del marco lógico.

7.1. PROBLEMA MAYOR

Se ha construido un árbol de problemas y se han sintetizando los problemas principales para la obtención del problema mayor del municipio que resulta ser:

“Bajos niveles de producción agropecuaria riesgosa y comercialización individualizada”

La producción pecuaria es de mayor importancia en el municipio, sin embargo no existe un apoyo decidido para mejorarla, por otro lado los productores están obligados de vender a los intermediarios individualmente, porque no cuentan con una organización que les preste este servicio.

7.2. PROBLEMAS PRINCIPALES POR ASPECTO

Como resultado de este trabajo, se identificó que el municipio Sica Sica tiene distintos problemas que pueden ser concentrados de la siguiente manera.

7.2.1 ASPECTOS ESPACIALES

“Inadecuada orientación en el ordenamiento y la distribución espacial del territorio”

La inadecuada orientación en el ordenamiento y la distribución espacial del territorio, ha generado el surgimiento de diversos conflictos. La carencia de títulos ejecutoriales y los escasos documentos de propiedad saneados, ha llevado durante varias gestiones a confrontaciones verbales y administrativas entre comunidades del municipio y comunidades de municipios vecinos, al no conocer con exactitud las los límites y/o las superficies que les pertenecían o pertenecen.

Por otro lado, existe una fragmentación constante por la creación de nuevos cantones o la separación de comunidades, que responden más a intereses individuales que de la propia comunidad, en desmedro de aspiraciones de la Sección Municipal, generando de esta manera la pérdida de ingresos e incluso de territorio para el municipio.

7.2.2. ASPECTOS FÍSICO NATURALES

“Inadecuado manejo y utilización poco racional de los recursos naturales renovables”.

Pese a la existencia de una gran variedad de recursos naturales, por su vinculación con la producción agropecuaria los recursos de mayor importancia están siendo aprovechados de una forma irracional.

Desde esta perspectiva, se identifica como problema central el *inadecuado manejo y uso poco racional de los recursos naturales*, expresado en el deterioro del recurso suelo (erosión) ocasionado por las condiciones topográficas (pendientes muy pronunciadas), las torrenciales lluvias que coadyuvan al lavado de la capa arable y la excesiva reducción de la cobertura vegetal, que se acrecienta al no haber reposición del material degradado y no existir una planificación forestal en todo el municipio, además del sobrepastoreo del ganado ovino que provoca una acelerada desertificación..

Por otro lado, las condiciones topográficas (pendientes pronunciadas) sobre todo en la zona de cabecera de valle, provoca la labranza en terrenos pequeños que no permiten acceder a una producción a mayor escala y mucho menos a diversificar la producción.

El problema relacionado con la salinización sigue siendo preocupante ya que importantes sectores de la zona de planicie, por el constante escurrimiento de agua desde la serranía y la elevada evaporación del agua que va creando una alta afloración de sal en el suelo, sigue inutilizando de esta manera importantes sectores antes productivos.

7.2.3. ASPECTO SOCIO – CULTURAL

“Deficiente cobertura de servicios sociales, baja calidad y laborales”

Este aspecto está referido a temas sociales relacionados con los rubros de migración, educación, salud y saneamiento básico.

7.2.3.1. EDUCACIÓN

Uno de los temas centrales en este análisis, es lo referente a la problemática educativa, se constata que el sistema educativo formal, en su estructura y esencia responde a lógicas urbanas que rompen con todo el saber y cosmovisión andina, por ello lejos de facilitar procesos educativos, la educación forma un divorcio entre la escuela y la comunidad.

En este sentido, la escuela se transforma en un ente que lejos de revitalizar los patrones culturales propios de la zona, induce a los jóvenes a emigrar masivamente hacia las ciudades y zonas urbanas. Es está, la razón principal que lleva a afirmar que el *sistema educativo es inadecuado* y por lo mismo presenta unos contenidos curriculares no acordes a la realidad del Municipio.

Todo lo expuesto anteriormente, se expresa concretamente en los elevados índices de analfabetismo funcional sobre todo femenino, reducido ingreso al ciclo secundario, deserción escolar y mala formación educativa. Estos indicadores son más alarmantes en la población femenina, puesto que por muchas razones socio-culturales se restringe el ingreso de las niñas a la escuela o en el mejor de los casos las niñas terminan el ciclo primario.

En lo relacionado a este tema, se debe mencionar también que la educación no-formal tampoco ofrece alternativas reales, los ciclos de capacitación son dirigidos particularmente a los varones y si existen áreas femeninas están más relacionadas generalmente a los llamados roles reproductivos.

Por otro lado, la infraestructura educativa poco a poco va solucionando los problemas especialmente de construcciones, asimismo en lo que corresponde al mobiliario y al equipamiento. Estos ya están siendo abastecidos de acuerdo a la capacidad que ofrece la Dirección Distrital de Educación, al llegar a la mayoría de la población estudiantil.

En lo que toca a la Reforma Educativa, está comenzando a mostrar frutos, pero que todavía los resultados no son los esperados, por lo que será necesario que en su accionar la misma recoja estas preocupaciones.

7.2.3.2. SALUD Y SANEAMIENTO BÁSICO

En el entendido de que el aspecto de saneamiento básico es parte indivisible del sector salud, es que estos dos aspectos se los ha unido para interrelacionar su problemática.

Por lo que pese a su presencia física (sobre todo en infraestructura de salud – postas), la problemática se centra en una deficiente cobertura del sistema médico de la zona hacia las comunidades.

Ello referido al negativo impacto que tienen en la población beneficiaria ya que solo el nueve por ciento de la población acude a este servicio, las razones para esta situación se originan en:

- La desconfianza creciente hacia los médicos y el personal para-médico en general.
- El marginamiento y desconocimiento de la medicina tradicional por parte de los representantes de la medicina académica.
- La poca costumbre de la gente en general, para acudir a este servicio.
- A la baja calidad en la atención (trato personal, idioma, cultura).
- En algunos casos temores por los costos elevados sobre todo en el tratamiento de enfermedades complicadas o cirugías.

Pese a lo señalado, los informes de las postas son relativamente aceptables, puesto que sus reportes indican que más del 50 por ciento de la población acude a sus servicios, pero lo que se debe aclarar en este punto, es que estos registros responden más a las campañas de vacunación que tienen aceptación en el campo.

Por otro lado, la poca seriedad de estudios sobre la medicina tradicional hace que la misma no ofrezca seguridad en su aplicación y efectos esperados, pese a que gran

parte de la población recurre a la misma por la fe que tienen y por el bajo costos que representa.

Todos los factores señalados, más la carencia de servicios básicos como el agua potable en un representativo sector de la población (85 por ciento) y la carencia de letrinas (80 por ciento de la población no accede a este servicio) influyen negativamente en las condiciones de salud de la población aumentando los índices de morbilidad y mortalidad.

7.2.3.3. LA VIVIENDA

En general las viviendas son construidas con materiales no tradicionales donde más del 70 por ciento de la población trabaja en autoconstrucción de sus casas, basándose en conocimientos empíricos transmitidos de generación en generación, lo que no les permite realizar un uso adecuado del espacio, por los constantes cambios de actividad que se requiere en la actualidad, además de utilizar material de mala calidad a fin de abaratar los costos.

En las áreas urbanas se encuentra la introducción de tecnologías modernas, pero mal empleados en la morfología, dando aspectos poco llamativos y atractivos para los transeúntes.

7.3.3.4. MIGRACIÓN

El municipio ofrece pocas fuentes de trabajo, creando inestabilidad en los ingresos de gran parte de la población (sobre todo en la población joven), generando así una elevada emigración temporal y definitiva que en los últimos años ha crecido alarmantemente. Esta búsqueda de ingresos económicos incita a los jóvenes a dirigirse a otras zonas urbanas, provocando a la larga la pérdida de valores culturales (idioma y costumbres).

7.2.4. ASPECTO ECONÓMICO – PRODUCTIVO

“Adversas condiciones para la producción y explotación de los recursos agropecuarios”

Se podría caracterizar la economía de Sica Sica, como una economía campesina en transición basada en la producción agropecuaria y en vías de inserción en el comercio u otra actividad complementaria que signifique mejorar los ingresos económicos.

Por el análisis realizado, se postula que el problema principal radica en las adversas condiciones para la producción agropecuaria, que es el producto parcial de un proceso en el que se ha perdido gran parte de la tecnología tradicional, mala calidad de la semilla (no se selecciona como en el pasado), mal manejo del ganado, presencia de muchas enfermedades parasitarias, bajos precios de los productos agrícolas, etc.

Pero, si bien se perdieron muchos conocimientos, la innovación y renovación de elementos agropecuarios no se detuvo, es así que por ejemplo se pasó de la crianza de ganado camélido a la crianza de ganado ovino y posteriormente a la cría y explotación del ganado bovino con fines de comercialización de carne y de la leche. Esto indica que la búsqueda de mejores ingresos económicos, es continua y constante, pero en este proceso las comunidades no reciben asistencia técnica adecuada.

Por otro lado, un factor que limita grandemente la producción agropecuaria se relaciona a la dependencia casi exclusiva de los factores climatológicos sea en pro o en contra de la producción (lluvia, granizada, heladas, etc.), esta dependencia limita la posibilidad de garantizar la producción sea agrícola o ganadera. La zona prácticamente no cuenta con sistemas de riego, por ello el 97 por ciento de la superficie cultivable es a secano.

Además se debe mencionar, que casi toda la producción pecuaria obtenida se destina al mercado, a pesar de los bajos precios obtenidos por culpa de la intermediación organizada.

Lo contrario ocurre con la producción agrícola, puesto que la mayor parte de la producción está destinada para el autoconsumo.

Una razón (y tal vez la más importante para esto) es que a criterio general (de productores y consumidores) los productos ofertados son de mala calidad, lo que conlleva a la institucionalización de precios bajos, generalmente definidos por los intermediarios, puesto que no existen organizaciones campesinas en la zona que puedan regularizar los precios.

Por último, se postula como hipótesis que si se mejoran las condiciones para la producción agropecuaria, mejorarían también las condiciones económicas de las comunidades del municipio.

7.2.5. ASPECTO ORGANIZATIVO INSTITUCIONAL

“Bajos niveles de coordinación y gestión interinstitucional”

Se identificó que los niveles de coordinación y gestión interinstitucional tanto de instituciones públicas, como de organizaciones no gubernamentales son bajos. La mayoría de las actividades se realizan unilateralmente.

A nivel gubernamental, la sucesión de varias autoridades político-administrativas en corto tiempo, junto a la división político partidaria de los mismos ha generado la desconfianza de un gran sector de la población.

Por su parte, el accionar de algunas organizaciones no gubernamentales (ONG's) ha generado la desconfianza de las comunidades hacia este tipo de instituciones, la mala comunicación y las acciones aisladas generaron susceptibilidades entre comunidades.

Las organizaciones de base como la central campesina y las organizaciones originarias, se encuentran en constante disputa. La organización sindical es más representativa en la zona de ex haciendas, en tanto que las autoridades originarias, son más representativas en las tierras comunitarias de origen.

En el primero, el discurso es más reivindicativo y con intereses de clase, en tanto que en el segundo los intereses se vinculan directamente a sus necesidades inmediatas; esta situación motiva a la generación de un constante conflicto de poderes.

Con la aplicación de la Ley de Participación Popular, se ha conformado los Comités de Vigilancia, que está empezando a funcionar después de 10 años todavía con tropezones, lo que queda claro que necesitan apoyo y capacitación permanente en gestión organizativa y administrativa local.

CAPITULO VI

PROPUESTA DE REGLAMENTO ESPECIFICO

El presente Reglamento Especifico para el Sistema de Administración de Personal (RE-SAP) se establece como Modelo de gestión de Recursos Humanos para el Sector Publico boliviano bajo las condiciones de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

El reglamento esta sujeto a condiciones que el Ministerio de Hacienda exige, y adecuados específicamente para Municipio de Sica Sica, Provincia Aroma La Paz.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL TRABAJO

1. CONCLUSIONES

- Según el diagnóstico realizado al municipio de Sica Sica, demuestra que no se aplica la Ley Safco al no contar con instrumentos que permitan su aplicación y como consecuencia no tienen información acerca del mismo en cuanto a las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- El presente trabajo a cumplido con los objetivos propuestos logrando así la elaboración del respectivo Reglamento Especifico bajo la Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, su aprobación y compatibilización por el Ministerio de hacienda y su Resolución mediante el Consejo Municipal.
- Su implementación será de acuerdo a cronogramas establecidos por el Ministerio de Hacienda utilizando los formularios elaborados y acordes para el Municipio de Sica Sica.

2. RECOMENDACIONES

- La recomendación principal va dirigida a la Máxima Autoridad Ejecutiva y a la Oficialia Mayor Administrativa Financiera, quienes toman decisiones a cerca del personal del Municipio, es decir crear una Unidad de Recursos Humanos y así cumplir con los requerimientos según las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- Específicamente se recomienda:

- Dotación de Personal; Contratar personal técnicamente calificado de acuerdo a las áreas de trabajo y tengan relación con las mismas, tomando en cuenta el Programa de Operaciones Anual (POA).
- Evaluación de Desempeño; Realizar la evaluación de desempeño dos veces año, para poder determinar en la gestión siguiente programas de capacitación.
- Capacitación Productiva; Ejecutar los planes de capacitación en el transcurso de la gestión, determinando el presupuesto para el mismo, y así promover reconocimientos al personal del municipio.
- Movilidad de Personal; En cuanto a la promoción, rotación, transferencia y retiro se deberá tomar en cuenta la evaluación y la calidad del desempeño y no así por el requerimiento alguno.
- Registro; Implementar un sistema informático para el registro y archivo de la documentación del funcionario del municipio, con el propósito de facilitar y dar mayor fluidez a la información del Sistema de Administración de Personal.

BIBLIOGRAFIA

- CHIAVENATO, Adalberto
(1999) Introducción General a la Teoría General de la Administración.
- CHIAVENATO, Adalberto
Segunda Edición, Administración de Recursos Humanos.
- CHIAVENATO, Adalberto
(2002) Gestión de Talento Humano.
- BOHLANDER, George
(2001) Administración de Personal.
- ARANDIA S. Lexin
Segunda Edición, Métodos y Técnicas de Investigación
- RODRIGUEZ , Miguel
Primera Edición, Teoría y Diseño de la Investigación Científica.
- HERNANDEZ R. FERNANDEZ C. y BAPTISTA P.
(1997) Metodología de la Investigación.
- REPUBLICA DE BOLIVIA

Ley No. 1178 de 20 de julio de 1990
Ley de Administración y Control Gubernamentales

Ley No. 1551 de 20 de abril de 1994
Ley de Participación Popular

Ley No. 2027 de 27 de octubre de 1999
Estatuto del Funcionario Publico.

Ley No. 2028 de 28 de octubre de 1999
Ley de Municipalidades

Decreto Supremo No. 23318 – A de 3 de noviembre de 1992
Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública.

Decreto Supremo No. 26115 de 16 de mayo de 2001
Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

CUESTIONARIO

Oficialia mayor administrativa y financiera

G. M. S. S.

1. ¿Conoce el Decreto Supremo 26115 de 16/03/01?

.....
.....

2. ¿Conoce los Procesos de Dotación de Personal?

.....
.....
.....
.....

3. ¿Cómo mide el grado de cumplimiento del servidor público?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Cómo son los cambios a los que se sujeta el servidor público desde que ingresa hasta su retiro del Municipio?

.....
.....
.....
.....

5. ¿Qué instrumentos utilizan para que los servidores públicos adquieran más conocimientos, desarrollen habilidades y mejoren su contribución al Municipio?

.....
.....
.....
.....

6. ¿Cómo maneja la información generada por la Administración de Personal?

.....
.....

.....
.....