



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 176-2023-ALC/MDPP

Puente Piedra, 30 de setiembre de 2023

VISTOS:

El Informe N° 654-2023-OGTH-OGAF/MDPP, emitido por la Oficina de Gestión del Talento Humano, el Memorandum N° 2550-2023-OGPPI/MDPP emitido por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones, el Informe N° 662-2023-OGTH-OGAF/MDPP, emitido por la Oficina de Gestión del Talento Humano, el Proveído N° 712-2023 emitido por la Gerencia Municipal; y el Informe N° 379-2023-OGAJ/MDPP, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificada por el artículo único de la Ley N° 30305, se señala que las Municipalidades tienen autonomía, política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, de acuerdo con el cual la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, de conformidad con el numeral 1.2.1 del artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (En adelante, "TUO de la LPAG"), los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de dicha Ley y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan;

Que, el numeral 72.2 del artículo 72° del TUO de la LPAG, señala que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia;

Que, de conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos; dicho sistema se encuentra integrado, entre otros, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces, siendo estas últimas las responsables de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema;

Que, el artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se encuentra conformado por siete (7) subsistemas, de los cuales, el Subsistema de organización del trabajo y su distribución define las características y condiciones de ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas; asimismo, los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: a) Diseño de los puestos, y, b) Administración de puestos;

Que, la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, as recientemente tiene por objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su





función. Así, su Segunda Disposición Complementaria Final de la precitada Ley, señala que las entidades públicas, cuando corresponda, formulan o adecúan, de manera gradual, sus instrumentos de gestión en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, debiendo culminar la implementación integral de estas disposiciones en un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados a partir de la publicación de su reglamento;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 31419, que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, precisa que para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31419, cuando corresponda, las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional o el Cuadro de Puestos de la entidad y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda;

Que, al respecto la entidad cuenta con Clasificador de Cargos aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 032-2023-ALC/MDPP. Por otro lado, debemos tener en cuenta que de acuerdo al ROF de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra la Oficina de Gestión de Talento Humano es la unidad responsable de coordinar, controlar y ejecutar las acciones propias del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, orientando la realización individual del personal hacia el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad (artículo 29° del ROF), razón por la cual se entiende que al ser el área técnica especialista en la materia, la propuesta efectuada para la modificación del Clasificador de cargos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, ha sido elaborada en cumplimiento del marco normativo que le resulta aplicable;

Que, en ese sentido, mediante el Informe N° 662-2023-OGTH-OGAF/MDPP de fecha 27 de septiembre del 2023 deriva a la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones la propuesta de modificación del Clasificador de Cargos precisado por la Oficina de Gestión del Talento Humano este Clasificador de cargos no ha considerado en su contenido los cargos de "Inspector de Transporte, Inspector de Ordenamiento Urbano, Asesor I y Asesor II", asimismo, establece la necesidad de incrementar los requisitos referentes a la formación, conocimiento y experiencia general y específica de los cargos de Ejecutor Coactivo y Auxiliar coactivo; modificaciones que resultaría de beneficio para la el cumplimiento adecuado de las metas y objetivos institucionales de la entidad;

Que, se advierte que la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones no ha efectuado observación alguna a la propuesta de modificación, emitiendo así opinión técnica favorable mediante Memorandum N° 2550-2023-OGPPI/MDPP de fecha 27 de septiembre del 2023, en razón de su función contenida en el artículo 21° literal e) del ROF, correspondiente a "Emitir opinión técnica respecto a los documentos de gestión de la entidad.";

Que, aprobada por resolución N° 000150-2021-SERVIR-PE, la misma que fue materia de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH base legal para la aprobación del Clasificador de Cargos que se propone modificar, establece entre otras las reglas que permiten a las entidades públicas, elaborar, aprobar, modificar y actualizar su Manual de Clasificador de Cargos. En ese sentido, el literal c) del sub numeral 5.1 del numeral 5 de la Directiva anteriormente Citada, define al Manual de Clasificador de Cargos como el documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad;

Que, la Directiva citada previamente, establece en su numeral 6.1.4 que la información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos; debiendo recurrir, en adición a los





documentos citados en el numeral 6.1.3 de la misma, a la Ley N° 28175 y al MOF de la entidad, de corresponder;

Que, es de tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en la conclusión 3.4 del Informe Técnico N° 1922-2019-SERVIR/GPGSC *"Entre el Manual de Organización y Funciones y el Clasificador de Cargos debe existir consistencia y coherencia. De no ser así, estando a que a la fecha no es posible modificar los MOF, primarán los requisitos establecidos en el Clasificador de Cargos sobre aquellos contenidos en el MOF"*;

Que, debemos tener en cuenta que el Clasificador de Cargos es una herramienta técnica de trabajo cuyo objetivo es lograr el ordenamiento racional de los cargos distinguiéndolos, jerarquizándolos y estableciendo sus requisitos mínimos a fin de facilitar la ejecución de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la gestión institucional en general, razón por la cual su modificación resulta viable en vista de las opiniones técnicas emitidas por la Oficina de Talento Humano y la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones;

Que, de acuerdo al numeral 6.1.7 de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, la Oficina de Recursos Humanos debe elevar la propuesta de Manual de Clasificador de Cargos (MCC) al Titular de la entidad, previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces (en este caso la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización), en lo concerniente al ámbito de su competencia, asimismo, dispone que de obtener la validación, el Titular de la Entidad aprueba el MCC y gestiona la publicación de la resolución en el Diario Oficial "El Peruano", en el portal del Estado, en el Portal Institucional, en el Portal de Transparencia, y/o en el diario encargado de las publicaciones judiciales de la jurisdicción, o en otro medio que asegure de manera ineludible su publicidad; dependiendo del nivel de gobierno de la entidad.

Que, de igual manera, el numeral 6.1.9 de la Directiva establece que, la entidad pública en su portal de transparencia publica el Manual de Clasificador de Cargos aprobado y el dispositivo legal mediante el que se formaliza la aprobación. La publicada debe darse en la misma fecha en que se publica la citada norma en el Diario Oficial "El Peruano" o en el diario encargado de las publicaciones judiciales de la competencia o del territorio, de corresponder.

Que, el numeral 6.1.10 de la Directiva precisa que las modificaciones que se den en el Manual de Clasificador de Cargos, motivadas por la inclusión o eliminación de cargos estructurales, y/o el aseguramiento del cumplimiento de lo señalado en los numerales 6.1.4, 6.1.6 y 6.1.11 de la presente directiva, se aprueba y publican siguiendo las reglas dispuestas en los numerales 6.1.7, 6.1.8 y 6.1.9 de la citada Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH. A su vez, el referido numeral 6.1.11 en cuestión, refiere que las modificaciones realizadas al MCC en el transcurso del año fiscal deben ser comprendidas y formalizadas anualmente máximo, al 31 de diciembre de cada año fiscal mediante resolución del titular de la entidad, bajo responsabilidad y ser publicadas en los portales institucionales y de transparencia, en tal sentido, debemos remitirnos al artículo 6° de la LOM, que establece: *"(...) El Alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa."*, asimismo, de acuerdo al artículo 20° inciso 6) tiene como atribución dictar resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas.

Que, no obstante, mediante Informe N° 379°-2023-OGAJ/MDPP de fecha 29 de septiembre del 2023, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión favorable al proyecto de modificación parcial del Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra;

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas en el numeral 6) del artículo 20, artículo 39 y 43 de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;





SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la modificación de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, que contiene las denominaciones de los cargos de los órganos y unidades orgánicas, que sirve de sustento para la elaboración del Cuadro para Asignación del Personal Provisional, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 032-2023-ALC/MDPP, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución, a todas las Unidades de Organización involucradas.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Oficina General de Asesoría Jurídica la publicación de la presente Resolución en el diario oficial El Peruano.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina General de Administración y Finanzas la publicación del íntegro de la presente Resolución de Alcaldía en el Portal Web Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Municipalidad Distrital de
Puente Piedra
RENNÁN SAMUEL ESPINOZA ROSALES
ALCALDE