



MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 043 -2022-MDLM

La Molina, 07 MAR. 2022

### LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

**VISTO;** el Oficio N° 000220-2022-SERVIR-GDSRH y el Oficio N° 000388-2022-SERVIR-GDSRH, ambos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Informe N° 509-2022-MDLM/GAF-SGGTH, de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano y el Informe N°40-2022-MDLM-GAF de la Gerencia de Administración y Finanzas con el cual se propone dejar sin efecto la Resolución de Gerencia Municipal que aprueba el Manual de Perfil de Puestos a través de la emisión de un acto administrativo del Titular de la entidad para el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en la que se deje sin efecto el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N°083-2014-GM, de fecha 12 de setiembre de 2014 correspondiendo también en este contexto dejar sin efecto la Resolución de Gerencia Municipal N°387-2019-GM de fecha 04 de diciembre de 2019; siendo que al respecto se cuenta con el Informe N°036-2022-MDLM- GAJ, de la Gerencia de Asesoría Jurídica;



#### CONSIDERANDO:

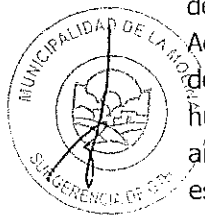
Que, mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, de fecha 12 de setiembre del 2014, se aprobó el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina, instrumento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de esta entidad;

Que, mediante la Ordenanza N° 388/MDLM, de fecha 14 de octubre del 2019 y publicada el 27 de octubre del 2019, se aprobó la modificación del Reglamento de Organización y Funciones y Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Ordenanza N°320/MDLM;



Que, mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 242-2020-MDLM-GM, fecha 18 de diciembre de 2020, se aprobó el Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina;

Que, mediante el Oficio N° 000220-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 02 de febrero de 2022, la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, precisa que esta Entidad cuenta con un Manual de Perfiles de Puestos (MPP) aprobado sin tener una propuesta de estructura de los recursos humanos de conformidad con la Directiva N°004-2017-SERVIR/GDSRH, la misma que en su artículo 13° refiere que el Manual de Perfiles de Puestos se elabora durante el proceso de tránsito específicamente después de haber aprobado la dotación; en ese sentido, el Manual de Perfiles de Puestos aprobado precisa resultaría nulo de pleno derecho;



Que, el Manual de Perfiles de Puestos, constituye un documento de gestión que describe de manera organizada todos los perfiles de puestos de la entidad respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como



MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

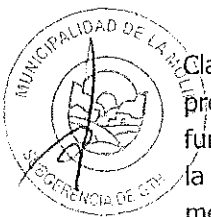
también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto;

Que, el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, de fecha 12 de setiembre de 2014, es el instrumento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de esta entidad, identificándose el puesto, estableciéndose las líneas de autoridad en relación con el mismo, su misión, sus funciones, sus coordinaciones y, los requisitos para acceder a dicho puesto;

Que, si bien el precitado Manual de Perfiles de Puesto de la Municipalidad Distrital de La Molina, fue aprobado a través de citada la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, sin tomar en cuenta aquel entonces la normativa que regulaba la materia, es decir los Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, Ley N°30057, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE, que señalaba en el numeral 5, que la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos se efectúa en la Etapa 3: Aplicación de la mejora interna; dicho acto administrativo ha causado estado, dado que el plazo para declarar su nulidad de oficio en sede administrativa era un (1) año y el plazo para declarar su nulidad en sede judicial era de dos (2) años, los cuales han vencido en exceso en el año 2015 y, 2017, respectivamente, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 202° de la Ley N° 27444, en su texto modificado por el Decreto Legislativo N° 1029;

Que, en la actualidad, la normativa sobre Manual de Perfiles de Puestos establece que, dicho documento debe tratarse en la Etapa Tres (3) del Tránsito al Servicio Civil, ello conforme a lo establecido en el artículo 13° de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE y el numeral 1.2 del punto I de la "Guía Metodológica para la Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al Régimen de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 (Anexo N°02) aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE; corresponde ser aprobado en la tercera fase del tránsito al servicio civil, considerando para tales efectos lo establecido en el correspondiente Reglamento de Organización y Funciones, la Directiva "Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT)", el "Catálogo de Puestos Tipo" y, la Dotación aprobada por la entidad pública, ello conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 15° de la mencionada Directiva N°004-2017-SERVIR/GDSRH y, por tanto encontrándose a partir del cumplimiento de dicho supuesto sujeto a su actualización o modificación;

Que, la Municipalidad Distrital de La Molina, no contaba con un Clasificador de Cargos; situación por la que era necesario se gestione su aprobación, como paso previo a la elaboración de nuestro CAP-P atendiendo a las modificaciones estructurales y funcionales efectuadas mediante la modificación del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de La Molina y de su correspondiente Estructura Orgánica, aprobado mediante la Ordenanza N°388/MDLM, situación que generó la dación de la Resolución de Gerencia Municipal N° 376-2019-GM, de fecha 26 de noviembre de 2019, la Resolución de Gerencia Municipal N° 156-2020-GM, de fecha 30 de setiembre de 2020 y, la Resolución de Gerencia Municipal N° 242-2020-MDLM-GM, de fecha 18 de diciembre de 2020, siendo esta última resolución la que en su artículo primero resuelve aprobar el Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina vigente, instrumento donde se precisa el cargo estructural,





MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

las actividades, y los requisitos mínimos para ocupar los cargos correspondientes en virtud del cual se elaboró el correspondiente Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP-P), que fue aprobado mediante el artículo primero de la Ordenanza N°420/MDLM y cuyo artículo segundo deroga la Ordenanza N° 285/MDLM, que aprobó el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) Provisional de la Municipalidad de La Molina;

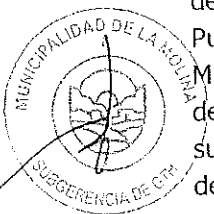
Que, por otra parte, siendo que los literales p) y q) del artículo 57° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de La Molina, aprobado mediante Ordenanza N° 320/MDLM en su texto modificado por la Ordenanza N° 411/MDLM, establece como función de la Subgerencia de Talento Humano el formular, diseñar y administrar los perfiles de puestos de la entidad, y elaborar los documentos de gestión correspondientes, de acuerdo a lo normado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR así como el verificar y validar la Hoja de Vida de los funcionarios propuestos por la Alta Dirección a designar con el perfil del puesto y/o clasificador de cargos de la Municipalidad y, además el contrastar de que no se encuentre inmerso en alguna incompatibilidad para el ejercicio de la función pública;



Que, como unidad de organización especializada en materia de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Molina, considera que se debe formular, diseñar y administrar los perfiles de puestos de la entidad, y elaborar los documentos de gestión correspondientes, de acuerdo a lo normado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y que cualquier caso de verificación y validación de los requisitos al puesto para ocupar una plaza de funcionario o de confianza deba considerarse el documento de gestión institucional denominado Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 242-2020-MDLM-GM, de fecha 18 de diciembre del ejercicio 2020, debiéndose dejar sin efecto el Manual de Perfiles de Puestos aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM conforme a lo requerido en el numeral 7.5 del punto VII del Informe N° 000046-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 02 de febrero de 2022, remitido a esta entidad a través del precitado Oficio N° 000220-2022-SERVIR-GDSRH de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR;



Que, existiendo algunas diferencias en cuanto a requisitos del puesto establecidos por el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina, aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, con respecto a los requisitos del cargo precisados en el Clasificador de Cargos de esta entidad, aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 376-2019-GM, la Gerencia Municipal, en su calidad de titular de la entidad del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo dispuesto en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil - Ley N°30057, emitió la Resolución de Gerencia Municipal N° 387-2019-GM de fecha 04 de diciembre de 2019, donde cuyo artículo primero establece que se debe considerar al Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, de fecha 12 de setiembre del 2014, para la verificación y validación de la hoja de vida de los funcionarios y personal de confianza propuestos a la Alta Dirección para su correspondiente designación, con la precisión de que los perfiles contenidos en el mismo, deben ser tomados en cuenta para todas las designaciones que se realicen aun cuando la estructura orgánica y las denominaciones de las unidades de organización hayan sido modificadas, debiendo tener en cuenta el perfil relacionado a las funciones contenidas en el mismo o aquel perfil que corresponda a puestos de similar nivel o jerarquía; siendo que su artículo segundo establece considerar al Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina,





MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 376-2019-GM y/o a cualquier disposición administrativa modificatoria, sustitutoria, reglamentaria y/o conexas al mismo, solo para efectos de cumplir con el requisito para la elaboración del CAP Provisional de la entidad, lo que incluye al Clasificador de Cargos vigente de esta entidad aprobado mediante la precitada Resolución de Gerencia Municipal N° 242-2020-MDLM-GM, debiendo por tanto, también dejarse sin efecto dicha Resolución de Gerencia Municipal N° 387-2019-GM. Siendo que además recomienda que se emita un acto administrativo por parte del Titular de la entidad para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos atendiendo lo precisado anteriormente;

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley de Reforma Constitucional – Ley N° 30305, establece que las municipalidades son órganos de gobierno local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, en tal virtud, están facultadas para aprobar su organización interna, su presupuesto, organizar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad y planificar el desarrollo de su jurisdicción entre otros aspectos;

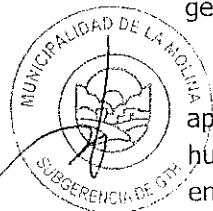
Que, sin embargo, no existe libertad absoluta para el ejercicio de dicha autonomía, porque tal y conforme se precisa en la Constitución Política del Estado y en la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, la misma debe ser ejercida en asuntos de competencia municipal y dentro de los límites que señala la Ley;

Que, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 establece que, los gobiernos locales están sujetos a las Leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución Política regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como a las normas técnicas referidas a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en los literales a), c) y e) del artículo 6° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, precisándose que tienen las funciones de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad; supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos y; gestionar los perfiles de puestos;

Que, el artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que, las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete subsistemas descritos en dicha norma, entre los cuales se encuentra el Subsistema de Organización de Trabajo y su Distribución;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la cual precisa en su punto 2 que, tiene como finalidad estandarizar y alinear los procesos y los productos





MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

del Sistema en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública;

Que, el subnumeral 6.1.2 del numeral 6.1 del punto 6 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, regula el Subsistema de Organización de Trabajo y su Distribución del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en el Sector Público, define las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas y comprende dos (2) procesos el "Diseño de Puestos" y la "Administración de Puestos", siendo el primero que comprende: la descripción y análisis de los puestos identificados y la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se integran en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) siendo sus productos esperados: El Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y los perfiles de puesto;



Que, el artículo 13° de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP", establece que el MPP se formula por primera vez en la etapa tres del proceso de tránsito de las entidades al nuevo régimen del servicio civil regulado por la ley N° 30057, específicamente después de haber concluido la determinación de la Dotación de los servidores civiles de la entidad, de acuerdo a la Directiva N° 003-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la determinación de dotación de servidores civiles en las entidades públicas", lo cual es concordante con lo precisado en el numeral 1.2 del punto I de la "Guía Metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al Régimen de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057 (Anexo N°02) aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE; asimismo, el artículo 17° literal a) de la referida Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH precisa que, con la resolución que aprueba el MPP, el Manual de Organización y Funciones y el Clasificador de Cargos de la entidad quedan sin efecto;

Que, en caso de la Municipalidad de La Molina, con fecha 12 de setiembre de 2014 se aprobó el denominado Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina, a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, manual que fue aprobado por la Gestión Municipal (2015-2018) sin tomar en cuenta la normativa que regulaba la materia, es decir los Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, Ley N°30057, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE, vigente en aquel entonces, que señalaba en el numeral 5, que la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos se efectúa en la Etapa 3: Aplicación de la mejora interna. Se debe precisar que dichos lineamientos fueron derogados por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, siendo esta última disposición modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 307-2017-SERVIR/PE, la cual establece la misma regla con respecto al momento en que corresponde la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos de las entidades del Estado;



Que, lo antes señalado se evidencia de la conformación del Comité de Tránsito al Servicio Civil efectuada mediante la Resolución de Alcaldía N° 202-2015, de fecha 10 de junio de 2015, es decir, posterior a la aprobación del precitado Manual de Perfiles de Puestos, debiendo dejar constancia expresa que dicha conformación es el primer paso de la Etapa 1: preparación de la Entidad para el Tránsito al Régimen del Servicio Civil; lo que implica que, para la elaboración del referido Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina, se consideró solo la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" y



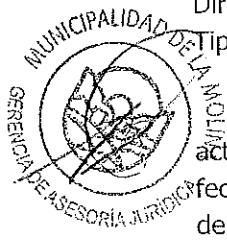
MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

sus anexos, no considerando una análisis integral y sistémico de todas las normas vigentes aplicables;

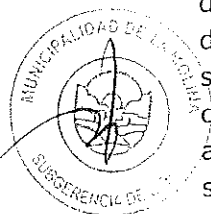
Que, cabe precisar que la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, fue dejada sin efecto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)", emitiéndose dentro de este contexto una modificación a la misma a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2016-SERVIR-PE, que modifica el Anexo 02: "Guía Metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al Régimen de la Ley del Servicio Civil - Ley N°30057", de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP";



Que, la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, a su vez, fue dejada sin efecto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE, en la que también se formalizó la aprobación de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP"; asimismo, mediante los artículos 1° y 2° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE, se aprobó la "Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas distintas al Régimen de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil" (Anexo N°01) y, la "Guía Metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al Régimen de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057 (Anexo N°02), considerando para su elaboración, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 15° de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, el correspondiente Reglamento de Organización y Funciones, la Directiva "Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT)" y el "Catálogo de Puestos Tipo" y la Dotación aprobada por la entidad pública;



Que, no obstante, lo señalado en el considerando precedente, el citado acto administrativo representado por la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, de fecha 12 de setiembre de 2014, ha causado estado dado que el plazo para declarar su nulidad de oficio en sede administrativa y sede judicial de un año y de dos años, respectivamente, ha vencido en exceso, ello de conformidad con lo establecido en los numerales 202.2 y 202.3 del artículo 202° de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, en su texto modificado por el Decreto Legislativo N° 1029; por lo que correspondería precisar que el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, constituye el instrumento de gestión que en la actualidad se viene utilizando para la designación de sus funcionarios y personal de confianza, instrumento de gestión que cuenta con ciento setenta y cinco (175) páginas, y donde se regula, entre otros aspectos, la identificación del puesto, se establecen las líneas de autoridad en relación al mismo, su misión, funciones, coordinaciones y requisitos para acceder a dicho puesto;



Que, al respecto, también es preciso indicar que, si bien desde la aprobación de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y demás normas complementarias sobre el particular, las entidades del Estado Peruano se encuentran en un tránsito hacia el nuevo régimen del Servicio Civil, mediante el cual corresponde la aprobación de nuevos documentos de gestión como el

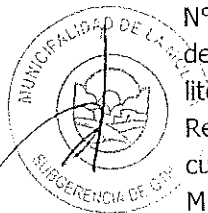
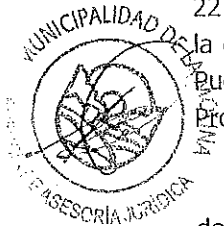


MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE); y que, las entidades que aún no han iniciado el tránsito hacia el nuevo régimen, como es el caso de la Municipalidad Distrital de La Molina, continúan administrando sus recursos humanos con los documentos de gestión como el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y, en cuanto al Manual de Organización y Funciones (MOF), ya el mismo había sido dejado sin efecto tácitamente el 12 de setiembre 2014, con la aprobación del Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina, a través de la emisión de la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM;

Que, mediante la Ordenanza N° 388/MDLM, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 27 de octubre de 2019, se aprobó la modificación del Reglamento de Organización y Funciones y Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de La Molina. Que, mediante la Ordenanza Municipal N° 320/MDLM, de fecha 24 de agosto del 2016, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de La Molina, y fue modificado con las Ordenanzas N° 340/MDLM y 361/MDLM; ante lo cual, la entidad se encontraba en el supuesto establecido en el numeral 1.1 del punto 1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE, modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE, en el que, se establece que, durante el proceso de implementación de la Ley N° 30057, previsto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la misma, cuando una norma sustantiva ordene la asignación de nuevas funciones o la reasignación de funciones existentes, las entidades involucradas están autorizadas a tramitar la adecuación parcial de su CAP vigente mediante un CAP Provisional en un plazo máximo de tres (03) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la norma publicada; debiéndose precisar que, el Anexo N° 04 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, en su numeral 2.3 del punto 2, señala que, el CAP-P se realiza considerando el Clasificador de Cargos de la Entidad; anexo que continúa vigente en mérito a lo dispuesto en el Fe de Erratas de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000070-2021-SERVIR-PE, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 22 de abril de 2021, que dispuso derogar la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE" y sus modificatorias, con excepción del Anexo N° 04 - Sobre el CAP Provisional;

Que, estando a lo señalado en los considerandos precedentes, se tiene de que, existiendo algunas diferencias en cuanto a requisitos del puesto establecidos por el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina, aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, con respecto a los requisitos del cargo del Clasificador de Cargos de esta entidad, aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 376-2019-GM, situación por la que la Gerencia Municipal, en su calidad de titular de la entidad del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo dispuesto en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, emitió la Resolución de Gerencia Municipal N° 387-2019-GM de fecha 04 de diciembre de 2019, donde cuyo artículo primero establece que se debe considerar al Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, de fecha 12 de setiembre del 2014, para la verificación y validación de la hoja de vida de los funcionarios y personal de confianza propuestos a la Alta Dirección para su correspondiente designación, con la precisión de que los perfiles contenidos en el mismo, deben ser tomados en cuenta para todas las designaciones que se realicen aun cuando la estructura orgánica y las denominaciones de las unidades de organización hayan sido modificadas, debiendo



Handwritten signature or mark.



tener en cuenta el perfil relacionado a las funciones contenidas en el mismo o aquel perfil que corresponda a puestos de similar nivel o jerarquía; siendo que su artículo segundo establece considerar al Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 376-2019-GM y/o a cualquier disposición administrativa modificatoria, sustitutoria, reglamentaria y/o conexas al mismo, solo para efectos de cumplir con el requisito para la elaboración del CAP Provisional de la entidad, lo que incluye al Clasificador de Cargos vigente de esta entidad aprobado mediante la precitada Resolución de Gerencia Municipal N° 242-2020-MDLM-GM, debiendo por tanto, también dejarse sin efecto dicha Resolución de Gerencia Municipal N°387-2019-GM;

Estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, y en uso de las facultades establecidas en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el artículo 22° del Reglamento de Organización y Funciones - ROF, en su versión actualizada mediante la Ordenanza N° 411/MDLM;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero. - DEJAR SIN EFECTO** la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM de fecha 12 de setiembre del 2014 que aprueba el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina.

**Artículo Segundo.- DEJAR SIN EFECTO** la Resolución de Gerencia Municipal N° 387-2019-GM de fecha 04 de diciembre 2020 que establece que el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 083-2014-GM, es el documento de gestión institucional a tenerse en cuenta para la validación y verificación de los requisitos del puesto respecto de todo personal propuesto para la Alta Dirección para su designación como funcionario y/o personal de confianza de la Municipalidad Distrital de La Molina y; que dispone considerar al Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 376-2019-GM y/o a cualquier disposición administrativa modificatoria, sustitutoria, reglamentaria y/o conexas al mismo, lo que incluye al Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de La Molina aprobado mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 242-2020-MDLM-GM de fecha 18 de diciembre 2020, solo para efectos de cumplir con el requisito para la elaboración del CAP Provisional de la Entidad.

**Artículo Tercero. - ENCARGAR** a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano de la Gerencia de Administración y Finanzas el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA  
*[Handwritten Signature]*  
PERÚ LUZMÉRIDA INGA ZAPATA  
GERENTE MUNICIPAL

