



RESOLUCIÓN GERENCIAL N.º 0189-2023 -MPHCO-GM.

Huánuco, 15 de noviembre de 2023.

VISTO:

El Informe N.º 442-2023-MPHCO-GRH, de 09/11/2023; Informe N.º 0136-2023-MPHCO-GPP/SGDO de 10/11/2023; Informe N.º 467-2023-MPHCO-GPP de 10/11/2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194 y 195 de la Constitución Política del Estado, reformado mediante Ley 27680, Ley 28607 y Ley 30305; concordante con el artículo 2 del Título Preliminar, artículo 20 inciso 6) y artículo 43 de la Ley N.º 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley de Bases de Descentralización, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos del Gobierno Local. Los mismos gozan de autonomía Política, Económica y Administrativa en asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución 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, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, precisa que, los Gobiernos Locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con los preceptos constitucionales, regulan la actividad y funcionamiento del Sector Público, así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el artículo 26 del referido dispositivo legal señala que la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N.º 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley;

Que, el artículo 27 de la norma precitada señala que la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, funcionario de confianza a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa. (...);

Que, el segundo párrafo del artículo 39 de la norma precitada señala que (...). *"El alcalde ejerce las funciones ejecutivas de gobierno señaladas en la presente ley mediante decretos de alcaldía. Por resoluciones de alcaldía resuelve los asuntos administrativos a su cargo. Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas"*;

Que, conforme a lo señalado en el párrafo anterior, los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica de Municipalidades, se refieren al modo de trabajar del alcalde y del gerente, mediante decretos y resoluciones;

Que, el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General - D.S. N.º 004-2019-JUS, regula los Principios del Procedimiento Administrativo, considerando entre ellos los siguientes principios aplicables al presente: "a) Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen



obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido. b) Principio del ejercicio legítimo del poder. - La autoridad administrativa ejerce única y exclusivamente las competencias atribuidas para la finalidad prevista en las normas que le otorgan facultades o potestades, evitándose especialmente el abuso del poder, bien sea para objetivos distintos de los establecidos en las disposiciones generales o en contra del interés general";

Que, el numeral 5.1 de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH precisa que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5 del Decreto Legislativo N.º 1023;

Que, el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM, establece que, en ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda;

Que, el artículo 8 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM, señala que los/as funcionarios/as públicos/as (gerentes municipales), de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial N.º 005-2019-PCM/DVGT (Anexo N.º 03), deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos que se señalada a continuación, "(...) 8.3. Gerentes/as municipales de municipalidades tipo A3.1, A3.2 y A2: a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales dos (02) años deben ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, en ambos casos con reporte directo a la alta dirección y un (01) año de experiencia en el sector público";

Que, el artículo 18 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM, señala que los/as directivos/as público/as del nivel local señalados en el artículo 12 deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos que se detallan para los siguientes cargos o puestos: "(...) 18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2: a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público";

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000027-2023-SERVIR-PE de 1 de marzo de 2023, se aprueba la Directiva "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", el mismo que tiene por finalidad que las entidades públicas cuenten con reglas claras que les permitan elaborar los perfiles de cargos estructurales y/o puestos de los distintos regímenes laborales, así como el MPP cuando corresponda, para gestionar los procesos de selección, vinculación, inducción, periodo de prueba, desplazamiento, evaluación del desempeño, capacitación y, en los casos que corresponda, progresión en la carrera, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH);

Que, la Directiva N.º 001-2022-SERVIR-GDSRH en su numeral 6 establece las Reglas Generales; "6.1. Elaboración de perfiles de cargos estructurales y/o puestos, Las entidades





deberán formular perfiles de cargos estructurales y/o puestos en atención a las reglas dispuestas en la presente directiva, tomando también en consideración las autorizaciones para el ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público u otra norma con rango de Ley, y las reglas para la inclusión de perfiles en el documento de gestión correspondiente. 6.2. Formatos de perfil. 6.2.1. Para los casos de cargos estructurales v/o puestos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276. N.º 728 y N.º 1057, y/o Carreras Especiales, corresponde la elaboración de perfiles de cargos estructurales y/o puestos haciendo uso del Formato de perfil de cargos estructurales v/o puestos (Anexo N.º 1). 6.2.2. Para los casos de puestos bajo el régimen del Servicio Civil en las secciones correspondientes del MPP, corresponde la elaboración de perfiles de puestos haciendo uso del Formato de perfil de puesto bajo el régimen del Servicio Civil (Anexo N.º 2). 6.3. Denominaciones, funciones o requisitos establecidos por norma. 6.3.1. En los casos en los que, por norma con rango de Ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas denominaciones, funciones, requisitos, impedimentos e/o incompatibilidades para cargos estructurales y/o puestos específicos, esa información debe ser acogida en la elaboración de los perfiles de cargos estructurales y/o puestos, debiendo hacer referencia a la norma utilizada. 6.4. Uso de lenguaje inclusivo. 6.4.1. Las entidades públicas deben adoptar el lenguaje inclusivo en la elaboración y redacción de los perfiles de cargos estructurales y/o puestos, tomando como referencia el documento normativo y/o técnico aprobado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 6.5. Criterios a considerar en la elaboración, validación y aprobación de los perfiles de cargos estructurales v/o puestos. 6.5.1. La ORH o la que haga las veces debe tener en cuenta lo siguiente: a. Coherencia: La información dispuesta en el perfil del cargo estructural y/o puesto debe evidenciar relación lógica entre, al menos, nombre, funciones y requisitos. b. Consistencia: La información dispuesta en el perfil del cargo estructural y/o puesto debe ser proporcional respecto de otros cargos estructurales y/o puestos de mayor, igual o menor jerarquía. c. Pertinencia: Los requisitos consignados en el perfil del cargo estructural y/o puesto deben ser los adecuados para cubrir las exigencias de las funciones del cargo estructural y/o puesto";

Que, la Directiva N.º 001-2022- SERVIR-GDSRH en su numeral 7 establece las DISPOSICIONES ESPECIFICAS. "7.1. Elaboración de perfiles. 7.1.1. Revisión de la información sobre el cargo estructural y/o puesto. 7.1.1.1. En tanto se cuente con la normativa habilitante referida en el numeral 6.1 de la presente directiva, los órganos proponentes deben revisar la siguiente documentación o información en atención al régimen bajo el que se encuentre el cargo estructural y/o puesto: a. Para la elaboración de perfiles de cargos estructurales y/o puestos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276. N.º 728 y N.º 1057, y/o Carreras Especiales se deben revisar como antecedentes los documentos de gestión vigentes (Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP). MOF, MCC, CAP O CAP Provisional) de la entidad, y lo los términos de referencia y convocatorias públicas de mérito aprobadas y realizadas y/o las normas vinculadas a los cargos estructurales v/o puestos; con la finalidad de obtener información respecto a los cargos estructurales y/o puestos ocupados en la entidad. En caso la entidad cuente con el marco habilitante para elaborar nuevos cargos estructurales y/o puestos o variar los existentes, la información referida previamente será empleada de manera referencial y complementada con las disposiciones emitidas en la presente directiva. b. Para la elaboración de perfiles de puestos bajo el régimen de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se deben revisar como antecedentes el ROF o MOP, la Matriz de Proceso de Tránsito, el Informe de Determinación de la Dotación de Personal y las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, así como también. de manera referencial, las convocatorias realizadas por la entidad. (...);



Que, mediante Resolución Gerencial N.º 218-2019-MPHCO-GM de 15 de octubre de 2019, se FORMALIZA la aprobación e incorporación al Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Provincial de Huánuco, los perfiles de puestos correspondientes a Director de Gestión de Residuos Sólidos, Subdirector de Limpieza Pública, Subdirector de Tratamiento y Disposición Final de Residuos Sólidos;

Que, mediante Resolución Gerencial N.º 009-2020-MPHCO-GM de 20 de enero de 2020, se FORMALIZA la aprobación e incorporación al Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Provincial de Huánuco, los perfiles de puestos correspondientes a los siguientes: a) Gerencia de Recursos Humanos, b) Gerencia de Transportes, c) Oficina de Ejecución Coactiva, d) Gerencia de Administración y Finanzas, e) Gerencia de Desarrollo Económico, f) Gerencia de Administración Tributaria, g) Gerencia de Sostenibilidad Ambiental;

Que, con Resolución Gerencial N.º 019-2020-MPHCO-GM de 29 de enero de 2020, se FORMALIZA la aprobación e incorporación al Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Provincial de Huánuco aprobada por Resolución de Alcaldía N.º 706-2009-MPHCO-A, el diseño del perfil de puesto en regímenes distintos a la Ley N.º 30057, de los cargos de confianza: a) Procuraduría Pública Municipal (04.1), b) Gerencia de Asesoría Jurídica (05.1), c) Gerencia de Planificación y Presupuesto (05.2), d) Gerencia de Secretaría General (06.1), e) Gerente de Desarrollo Local y Ordenamiento Territorial (07.1), f) Gerencia de Desarrollo Social (07.4), g) Gerencia de Fiscalización y Control (nuevo);

Que, mediante Resolución de Alcaldía N.º 084-2020-MPHCO/A de 30 de enero de 2020, se FORMALIZA la incorporación al Manual de Organización y Funciones - MOF, aprobado por Resolución de Alcaldía N.º 706-2009-MPHCO, el Diseño del Perfil de Puestos en Regímenes distintos a la Ley N.º 30057, del cargo de confianza de Gerente Municipal, de la Municipalidad Provincial de Huánuco, propuesto por la Gerencia de Recursos Humanos, con Informe 042-2020-MPHCO-GRH, del 21/01/2020;

Que, con Resolución Gerencial N.º 0335-2022-MPHCO-GM de 01 de setiembre de 2022, se resuelve: "Artículo Primero. - APROBAR, los perfiles de puestos correspondientes a las plazas de las Subgerencias de la Municipalidad Provincial de Huánuco, señaladas en el Informe N.º 0206-2022-MPHCO-GRH de 23 de agosto de 2022, remitidas por la Gerencia de Recursos Humanos. Artículo Segundo. - INCORPORAR al Manual de Organización y Funciones - MOF de la Municipalidad Provincial de Huánuco aprobada por Resolución de Alcaldía N.º 706-2009-MPHCO/A, el diseño de perfil de puesto en relación a las sugerencias que comprende la entidad.";

Que, mediante Informe N.º 442-2023-MPHCO-GRH de 09/11/2023; el Gerente de Recursos Humanos, remite los Perfiles de Puestos de los órganos a fin de ser incorporados en el Manual de Organización y Funciones - MOF de la Municipalidad Provincial de Huánuco, para lo cual señala como conclusión, "se ha elaborado la actualización de los perfiles de puestos de los cargos directivos: (Sub Gerente de Tránsito y Seguridad Vial y Sub Gerente de Control Técnico de Transporte Público) de la Municipalidad Provincial de Huánuco considerando los requisitos mínimos señalados en la Ley N.º 31419, asimismo tomando como antecedente los documentos de gestión vigentes: Reglamento de Organización y Funciones; Manual de Clasificador de Cargos y CAP Provisional de la Municipalidad Provincial de Huánuco";

Que, mediante Informe N.º 0136-2023-MPHCO-GPP-SGDO de 10/11/2023, el Subgerente de Desarrollo Organizacional, precisa lo siguiente, "Al haber efectuado el análisis





correspondientes sobre los hechos materializados y argumentados por parte de la Gerencia de Recursos Humanos, donde establece los Perfiles de Puestos de directivos de carrera declarados como Cargos de Confianza de la Municipalidad Provincial de Huánuco; doy **OPINIÓN FAVORABLE** a dicho instrumento de gestión (Perfiles de Puestos de Cargos de Confianza) (...);

Que, mediante Informe N.º 0467-2023-MPHCO-GPP de 10/11/2023, la Gerencia de Planificación y Presupuesto remite a la Gerencia Municipal la opinión respecto a los perfiles de Puestos de Directivos de Carrera declarados como cargos de confianza;

Que, de lo precedentemente expuesto, es preciso señalar que el presente proyecto de los Perfiles de Puestos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ha sido elaborado de acuerdo a los dispositivos legales, habiendo sido presentado y evaluado por la Gerencia de Recursos Humanos y contando el visto bueno de este despacho, en señal de conformidad por ser superior jerárquico en grado de confianza establecida de acuerdo a la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones – ROF; por lo que siendo así, los perfiles de puestos de los cuales se pide su aprobación, se encuentra dentro del marco legal aplicable a la entidad, por lo que habiendo seguido los trámites establecidos y de acuerdo a los considerandos antes referidos, resulta procedente formalizar la aprobación de los Perfiles de Puestos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ello teniendo en cuenta que el Manual de Organización y Funciones – MOF ha sido aprobado mediante Resolución de Alcaldía N.º 706-2009-MPHCO-A de 27 de octubre de 2009.

Que, estando a las visaciones de la Subgerencia de Desarrollo Organizacional, Gerencia de Planificación y Presupuesto, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Asesoría Jurídica; TDO de la Ley 27444 aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS; Ley Orgánica de Municipalidades Ley N.º 27972; Directiva N.º 001-2022- SERVIR-GDSRH;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR, los Perfiles de Puestos de los cargos directivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, señaladas en el Informe N.º 00442-2023-MPHCO-GRH, de 09/11/2023, remitido por la Gerencia de Recursos Humanos, en mérito a los considerandos expuestos en la presente resolución.

Artículo Segundo. - INCORPORAR al Manual de Organización y Funciones – MOF de la Municipalidad Provincial de Huánuco aprobada por Resolución de Alcaldía N.º 706-2009-MPHCO/A, el diseño del perfil de puestos en relación con los Puestos de Directivos de Carrera declarados como cargos de confianza que comprende la entidad, el mismo que se adjunta al presente, siendo los siguientes:

- Perfil de puesto de **Sub Gerente de Tránsito y Seguridad Vial y**
- Perfil de puesto de **Sub Gerente de Control Técnico de Transporte Público**

Artículo Tercero. - DEJAR SIN EFECTO, la descripción de funciones y perfil de puesto de Directivos de Carrera declarados como cargos de confianza mencionadas en el artículo anterior del Manual de Organización y Funciones – MOF de la Municipalidad Provincial de Huánuco aprobada por Resolución de Alcaldía N.º 706-2009-MPHCO/A.

Artículo Cuarto. - REMITIR, los actuados en originales a la Gerencia de Recursos Humanos, para su conocimiento y efectivización de cumplimiento.



Huánuco
Grande como su historia

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Página 6 de 6

Resolución Gerencial N.º 0189-2023-MPHCO-GM.



Artículo Quinto. – NOTIFICAR, la presente resolución a la Subgerencia de Desarrollo Organizacional para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo Sexto. -DEJAR SIN EFECTO cualquier disposición que se opongan al presente.

Artículo Séptimo. - DISPONER, a la Subgerencia de Comunicaciones e Informática la publicación de la presente resolución en el Portal web de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Artículo Octavo. - NOTIFICAR, la presente resolución a todos los órganos de la entidad (Alcaldía, Gerencias, Dirección), para su conocimiento y fines de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

C.P.C. Denys Amiel Espinoza Vilca
GERENTE MUNICIPAL

C.c.
Archivo
CPC DEV/GM
Abg.