



# RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

## N° 450-2024 GM-MPT

Tacna, 04 NOV 2024

### VISTO:

El Informe N° 543-2024-OGGRH-GM/MPT, de fecha 03 de octubre del 2024 y Memorando N° 1564-2024-OGGRH-GM/MPT, de fecha 24 de octubre del 2024, ambos emitidos por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Informe N° 406-2024-OGPPyMI/MPT, de fecha 31 de octubre del 2024, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, el Informe N° 863-2024-OGAJ/MPT, de fecha 31 de octubre del 2024, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

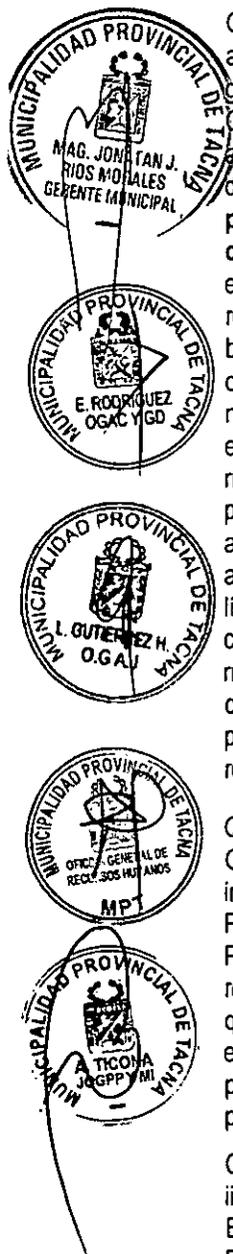
### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo prescrito por el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, señala que: Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, 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; así como el Artículo IV del Título Preliminar de la norma citada, respecto a la Finalidad.- los gobiernos locales representan al vecindario, **promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.** Artículo VIII.- Aplicación de Leyes Generales y Políticas y Planes Nacionales Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades 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. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo. Artículo 8.- **ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**, la administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto. Artículo 28.- Estructura orgánica municipal básica de la municipalidad comprende en el ámbito administrativo, a la gerencia municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto; ella está de acuerdo a su disponibilidad económica y los límites presupuestales asignados para gasto corriente. Los demás órganos de línea, apoyo y asesoría se establecen conforme lo determina cada gobierno local. Artículo 37.- Régimen Laboral, los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Artículo 39.- (...) Las gerencias resuelven aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.

Que, mediante Informe N° 543-2024-OGGRH-GM/MPT, de fecha 03 de octubre del 2024 y Memorando N° 1564-2024-OGGRH-GM/MPT, de fecha 24 de octubre del 2024, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite el informe técnico respecto a la elaboración del Manual de Clasificador de Cargos, en adelante MCC, de la Municipalidad Provincial de Tacna, se realizó en el marco de lo preceptuado en el numeral 6.1 de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-PE que establece disposiciones específicas para su elaboración, siendo asistido técnicamente por SERVIR como ente rector en materia de gestión de recursos humanos, a través de la Especialista Joselyn Milagros Barrera Romero, siendo que en fecha 01 de octubre del 2024, mediante correo electrónico ([servicio08\\_gdsrh@servir.gob.pe](mailto:servicio08_gdsrh@servir.gob.pe)) se envía al correo electrónico de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ([rrhh\\_dg@munitacna.gob.pe](mailto:rrhh_dg@munitacna.gob.pe)), la revisión final del proyecto del MCC de la Municipalidad Provincial de Tacna, recomendado seguir con el proceso de elaboración del CAP provisional.

Correspondiendo al siguiente detalle: Total de 240 cargos estructurales: i) 02 corresponden a Funcionario Público (FP), ii) 39 a Empleados de Confianza (EC), iii) 07 a Servidor Público - Directivo Superior (SP-DS), iv) 01 a Servidor Público Ejecutivo (SP-EJ), v) 36 a Servidor Público Especialista (SP-ES) y vi) 155 a Servidor Público de Apoyo (SP-AP). Precizando que, la denominación de cargos directivos tales con clasificación de EC y SP-DS, se realizó tomando como base las denominaciones de los órganos y unidades orgánicas contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones vigente de la Municipalidad Provincial de Tacna; y los cargos clasificados como SP-ES y SP-AP, se realizaron en base a cargos en situación de previsto y ocupado de cargos contenidos en el CAP Provisional Vigente.

Asimismo, refiere que, para la elaboración de fichas de información se empleó el formato establecido en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSR – Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Persona Provisional; para la elaboración de funciones de los cargos estructurales de directivos públicos y de empleados de



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° 450-2024 GM-MPT

confianza se ha elaborado a partir de las funciones establecidas en las unidades de organización establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Provincial de Tacna, en cuanto a los requisitos para dichos cargos se ha formulado en atención a lo dispuesto en la Ley N° 31419 – Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios/as y directivos/as de libre designación y remoción, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2022-PCM; y, en cuanto a la elaboración de funciones y requisitos de cargos no directivos o que no están a cargo de una unidad de organización que forma parte de la estructura orgánica del ROF de la entidad, se ha respetado lo indicado en los artículos 14 y 16 de la Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH – Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del manual de perfiles de puestos.

En ese sentido, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, presenta la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Tacna, y recomienda que la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, emita su opinión técnica respecto a la propuesta del documento de gestión en mención; posteriormente sea elevado a la Gerencia Municipal, para que en su calidad de titular de la entidad como máxima autoridad administrativa para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, proceda con la aprobación del Manual de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Tacna, para su posterior publicación.

Que, mediante Informe N° 406-2024-OGPPyMI/MPT, de fecha 31 de octubre del 2024, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, de la revisión de la propuesta de Manual de Clasificador de Cargos elaborado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se advierte que el Manual de Clasificador de Cargos se elaboró en concordancia a la normativa vigente, siendo que la Oficina General de Recursos Humanos ha tenido la asistencia técnica del SERVIR, como ente rector en materia de Recursos Humanos, la cual ha tenido observaciones, siendo levantadas por el órgano responsable, dicha asistencia técnica es llevada por Joselyn Milagros Barrera Romero, funcionaria del SERVIR, la que recomienda seguir con el proceso de elaboración del CAP.P enviando la propuesta al correo electrónico definido para tal fin, y se pueda realizar la revisión previa del mismo, una vez validado ello procede con la aprobación del MCC. En ese extremo, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, mediante el Memorándum N° 1564-2024-OGGRH-GM/MPT, sostiene que no existe mandato imperativo, ni se encuentra regulado por norma de ley y/o reglamentaria, que para la aprobación del MCC, se requiera primeramente concluir con actualización del CAP.P y, que lo manifestado por la sectoriza es solo una recomendación, mas no constituye un mandato imperativo.

Que, el Manual de Clasificador de Cargos contiene un total de 240 cargos estructurales de los cuales 02 corresponden a Funcionario Público (FP), 39 a empleados de confianza (EC), 07 a servidor público-Directivo Superior (SP-DS), 01 a servidor público Ejecutivo (SP-EJ), 36 a servidor público Especialista (SP-EP) y 155 a servidor Público de Apoyo (SP-AP).

Respecto a la denominación de los cargos directivos tales con clasificación de EC y SP-DS se realizó tomando como base las denominaciones de los órganos y unidades orgánicas contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones vigente de la Municipalidad Provincial de Tacna aprobada mediante la Ordenanza Municipal N° 032-2022-MPT; por tanto, concluye que, en concordancia a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro de Asignación de Personal Provisional", subnumeral 5.1.4 del numeral 5 del citado dispositivo legal, otorgamos **OPINION FAVORABLE** a la propuesta de Manual de Clasificador de Cargos que contiene los cargos estructurales alineados a los órganos y unidades orgánicas del Reglamento de Organización y Funciones vigentes de la entidad, aprobada mediante la Ordenanza Municipal N° 032-2022-MPT.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000150-2021-SERVIR-PE, publicada en el diario oficial el peruano el 16 de noviembre del 2021, se aprueba la Directiva N°006-2021-SERVIR-GDSRH- ELABORACIÓN DEL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS Y DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL, cuyo objetivo es establecer y precisar normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria, que las entidades públicas deben seguir para la administración de cargos y posiciones. Con la Finalidad, que las entidades públicas cuenten **con reglas que les permitan elaborar** el Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional), y administrar los cargos y las posiciones consignadas en el documento de gestión de carácter temporal de recursos humanos. Que, según el numeral 6. Disposiciones Específicas 6.1. Elaboración y aprobación del Manual de Clasificador de Cargos, se dispone lo siguiente 6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones **mínimas indispensables dispuestas en el ROF** o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público. 6.1.2. Los cargos

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° ..... 450 - 2024 ..... GM-MPT

estructurales contenidos en el MCC deben ser empleados en la propuesta de CAP Provisional, siendo dispuestos en los diferentes órganos y unidades orgánicas listados en el Formato N°2 del CAP Provisional, en atención a la estructura organizacional desarrollada en el ROF o el MOP, según corresponda. 6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a la normativa sustantiva que dispone la creación de determinados cargos con ciertas funciones y/o requisitos, a la normativa sustantiva que dispone impedimentos y/o establece requisitos para funcionarios(as) públicos(as) y/o servidores(as) civiles o un subgrupo de estos, y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; debiendo contener, de manera excepcional, una tabla de equivalencias en caso de existir cargos con posiciones ocupadas, respetando las funciones desarrolladas y los requisitos cumplidos por los(as) ocupantes al momento de acceder a los cargos correspondientes. Dicho listado deberá respetar la denominación y clasificación de los cargos bajo regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 en situación de ocupado. 6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (**Anexo N°5**); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder. 6.1.5. La alta dirección debe formular y establecer los cargos clasificados como EC y Directivo Superior (SP-DS) con condición de libre designación y remoción (DSLDR) en atención a los siguientes criterios, según corresponda: a. Considera que debieran estar ocupados por personas que, además de cumplir con los requisitos establecidos en el MCC para el cargo sustantivo correspondiente, resulten ser confiables para los funcionarios públicos y/o directivos superiores de la entidad dadas las características particulares de las funciones del cargo. b. Considera que debieran estar ocupados por personas que, además de cumplir con los requisitos establecidos en el MCC para el cargo sustantivo correspondiente, resulten ser confiables para la administración de turno en tanto tienen acceso a espacios reservados y/o a información confidencial, que no sea de acceso a los equipos funcionales, demandando discrecionalidad y prudencia. c. Considera que debieran ser consignados como de confianza, ya que son cargos cuyos ocupantes, además de cumplir con los requisitos establecidos en el MCC para el cargo sustantivo correspondiente, tienen un alto grado de exposición política y mediática, y un grado de rotación importante. 6.1.6. La información presentada sobre clasificación y requisitos debe tener sustento técnico y/o legal, no debiendo consignarse la clasificación de cargos como régimen especial (RE) y/o establecerse requisitos propios de un régimen especial, cuando los cargos no hubieran sido contemplados dentro de una carrera especial en una norma con rango de Ley y/o en una norma reglamentaria; así como tampoco consignarse cargos administrativos cuando la norma sustantiva expresamente dispone la clasificación como RE en atención a una carrera especial. 6.1.7. La ORH o la que haga las veces debe elevar la propuesta de MCC al(la) titular de la entidad, previa opinión favorable de la OPP o la que haga las veces, en lo concerniente al ámbito de su competencia. **De obtener la validación, el(la) 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 Peruano, 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 (...)** 6.1.10. Las modificaciones que se den en el MCC, 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 aprueban y publican siguiendo las reglas dispuestas en los numerales 6.1.7, 6.1.8 y 6.1.9 de la presente directiva. 6.1.11. Las modificaciones realizadas al MCC en el transcurso del año fiscal deben ser **compendiadas y formalizadas anualmente, como máximo, el 31 de diciembre de cada año fiscal mediante resolución del(la) titular de la entidad, bajo responsabilidad, y ser publicadas en los portales institucionales y de transparencia.** 6.1.12. SERVIR puede formular observaciones al MCC de las entidades públicas, respecto de la clasificación de los cargos, **la consistencia entre clasificación, denominación, funciones, requisitos, u otros aspectos, una vez que estas remitan el citado documento de gestión con su propuesta de CAP Provisional, debiendo la entidad pública subsanar las observaciones formuladas y aplicar los ajustes correspondientes en el expediente con el que se eleva la propuesta de CAP Provisional para opinión técnica de la GDSRH de SERVIR.**

Que, a través de la Resolución de Gerencia Municipal N°366-2021-GM-MPT, del 8 de noviembre del 2021, se aprobó el Manual del Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Tacna, por lo que estando a que mediante Ordenanza Municipal N°32-2022-MPT, del 27 de octubre del 2022, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones y la Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de Tacna, publicada en el diario de avisos judiciales de la localidad el 13/12/2022, resulta necesario la respectiva adecuación y actualización del clasificador de cargos conforme a la directiva precitada, que el MCC, ha sido sometido a la validación de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, que a través del Informe N°406-2024-OGPPy MI-MPT del 29 de octubre 2024, invocando la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°006-2021-SERVIR- GDSRH, que establece los lineamientos para la elaboración del Clasificador de Cargos y del Cuadro de Asignación de Personal Provisional, señala que el MCC, ha sido elaborado en concordancia con la normativa vigente, y que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha tenido asistencia técnica de SERVIR, la cual tuvo

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° ..... 450 - 2024 ..... GM-MPT

observaciones, siendo levantadas por el órgano responsable. Asimismo se manifiesta que la asistencia técnica de SERVIR, recaída en Joselyn Milagros Barrera Romero, funcionaria de SERVIR, recomienda seguir el proceso de elaboración del CAPP, que sería el CAPP-modificado, remitiendo la propuesta para su previa revisión, validado proseguir con la aprobación del MCC, ante lo cual el órgano responsable de la gestión de recursos humanos sostiene en el documento de referencia a) que no existe mandato imperativo regulatorio que condicione tal prelación es una recomendación de la sectoriza, el MCC contiene un total de 240 cargos **estructurales, de los cuales: 2 corresponden a FP**, 39 a empleados de confianza **EC**, 7 a **SP-DS**, 1-**SP-EJ**, 36 servidor público especialista SP-EP, y 155 a servidor público de apoyo SP-AP, además en cuanto a los cargos directivos tales como con clasificación: EC y SP-DS, se realizó tomando como base las denominaciones de los órganos y unidades orgánicas contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones vigente de la Municipalidad Provincial de Tacna, aprobado por Ordenanza Municipal N°032-2022-MPT, concluyendo y recomendando, en concordancia con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2021-SERVIR -PE, que aprueba la Directiva N°006-2021-SERVIR -GDSRH, cita, el numeral 5.2.4. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) o la que haga las veces, tiene las **siguientes responsabilidades**: • Emite opinión sobre las **propuestas de MCC y de CAP Provisional** en lo referido al **alineamiento de cargos con los órganos y las unidades orgánicas del ROF o MOP** vigente, según corresponda. • Visa los formatos anexos a la propuesta de CAP Provisional que la ORH, o la que haga sus veces recomienda aprobar. Por lo que expresamente ante la propuesta del nuevo MCC clasificador de cargos elaborado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, a través de un servicio de consultoría, validado mediante MEMORANDO N° 1564-2024-OGGRH-GM-MPT, del 22 de octubre del 2024, documento que ha sido sometido a la conformidad de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional que otorga opinión favorable para su aprobación a través del Informe N°406-2024-OGPPyMI-MPT, y solicita opinión de asesoría jurídica.

Ante ello cabe indicar que la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declaró -al Estado en proceso de modernización 1.1. Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, **con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano**. 1.2. El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario. Artículo 2°.- Objeto de la ley La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias. Artículo 3°.- Alcance de la ley La presente **Ley es de aplicación en todas las dependencias de la Administración Pública a nivel nacional**. Artículo 6°.- Criterios de diseño y estructura de la Administración Pública. El diseño y estructura de la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos, se rigen por los siguientes criterios: a. Las funciones y actividades que realice la Administración Pública, a través de sus dependencias, entidades y organismos, debe estar plenamente justificada y amparada en sus normas. b. Las dependencias, entidades, organismos e instancias de la Administración Pública no deben duplicar funciones o proveer servicios brindados por otras entidades ya existentes. c. En el diseño de la estructura orgánica pública prevalece el principio de especialidad, debiéndose integrar las funciones y competencias afines. Toda dependencia, entidad u organismo de la Administración Pública debe tener claramente asignadas sus competencias de modo tal que pueda determinarse la calidad de su desempeño y el grado de cumplimiento de sus funciones, en base a una pluralidad de criterios de medición.

Resultando, de relevante incidencia la Ley Marco del Empleo Público Ley N° 28175, Ley que tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. Asimismo en su Artículo II.- Objetivos; la presente Ley tiene los siguientes objetivos: 1. Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan. 2. Determinar los principios que rigen al empleo público. 3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad. 4. Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados. Artículo III.- Ámbito de aplicación La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública: 1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° 450-2024.....GM-MPT

Congreso de la República. 2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder. 3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica. 4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades. 5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades. 6. Los organismos constitucionales autónomos. En el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, esta norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores. No están comprendidos en la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. Su personal civil se rige por la presente Ley en lo que corresponda, salvo disposición contraria de sus respectivas leyes orgánicas. Los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en el caso de las particularidades en la prestación de su servicio por sus leyes específicas. Artículo IV.- Principios Son principios que rigen el empleo público: 1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala. 2. Principio de modernidad.- Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la administración pública. 3. Principio de imparcialidad.- La función pública y la prestación de servicios públicos se ejerce sin discriminar a las personas y sin realizar diferencias. La implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituyen discriminación en los términos de esta Ley. 4. Principio de transparencia y rendición de cuentas.- Busca que la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan. 5. Principio de eficiencia.- El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado. 6. Principio de probidad y ética pública.- El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública. 7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio. 8. Principios de Derecho Laboral.- Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio. 9. Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado.- La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado. 10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

Se cumple la Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, Guía del lenguaje inclusivo considera los cargos con la adición (a) alcalde (sa) finalmente, se desarrolla un cuadro al detalle los cargos **mas no se precisa los de creación** por adecuación al ROF vigente.

Por lo que, estando a la propuesta de actualización del clasificador de cargos, con informe preceptivo favorable de validación de la jefatura de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional esta asesoría considera recomendar la complementación de información de cargos creados estructurales contemplados en órganos y unidades orgánicas del ROF vigente, y considerando que este es un instrumento fuente para la modificación del CAPP-modificado del sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos, el mismo que de conformidad con el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, le atribuye al Gerente Municipal la condición de Titular de la entidad en materia de gestión de Recursos Humanos, el mismo que conforme al artículo 39 de la LOM N° 27972, resuelve los asuntos de su competencia mediante Resoluciones.

Que, estando el Informe Legal de la Oficina General de Asesoría Jurídica N° 863-2024-OGAJ/MPT, de conformidad a las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado y a las facultades conferidas por la Ley Orgánica Municipalidades en su art. 39, de conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 040-2014-PCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR/PE, Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público, Ordenanza Municipal N° 032-2022-MPT, contando con el visto bueno de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, Oficina General de Asesoría Jurídica y la aprobación de este Despacho;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR el Manual de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Provincial de Tacna, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° 450-2024 GM-MPT

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DEJAR SIN EFECTO, la Resolución de Gerencia Municipal N° 366-2021-MPT y cualquier otra disposición que se oponga a la presente.

**ARTÍCULO TERCERO:** ENCARGAR a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento y la implementación de la presente resolución; así como gestionar en coordinación con la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, la publicación de la resolución en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano, 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.

**ARTÍCULO CUARTO:** ENCARGAR a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, con prioridad la elaboración del CAP Provisional modificado, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2021-SERVIR/PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N°006-2021-SERVIR/GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional.

REGÍSTRESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.



C.c.:  
Alcaldía  
G.Mcpal.  
OGACyGD  
OGPPyMI  
OGGRH  
OGAJ  
Expediente  
Archivo  
JJRM/legH



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA  
MAG. JONATAN J. RÍOS MORALES  
GERENTE MUNICIPAL