



Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 001-2019-GM-MSS

Santiago de Surco, 02 de enero de 2019

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTOS:

El Informe N° 001-2019-SGGTH-MSS de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, el Informe N° 001-2019-GPP-MSS de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 001-2019-GAJ-MSS de la Gerencia de Asesoría Jurídica; mediante los cuales las precitadas unidades orgánicas proponen modificaciones al *Manual de Organización y Funciones (MOF)* de esta corporación edil;

CONSIDERANDO:

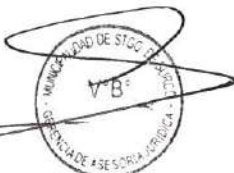
Que el artículo 194° de la *Constitución Política del Perú* y el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972.- *Ley Orgánica de Municipalidades* establecen que las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que el artículo 38° de la Ley N° 27972.- *Ley Orgánica de Municipalidades* establece que el ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional;

Que, mediante Ordenanza N° 439-MSS de fecha 31.10.2012, el Concejo Distrital aprobó el anterior *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)* de esta corporación edil;

Que, asimismo, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 030-2013-GM-MSS de fecha 21.06.2013, esta Gerencia Municipal aprobó el *Manual de Organización y Funciones (MOF)* de esta corporación edil – en adelante "EL MOF" –, que desarrolla los requisitos con los que deben cumplir los titulares de sus Gerencias y Subgerencias, de acuerdo con las funciones que a dichas unidades orgánicas les han sido atribuidas por el anterior *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)*;

Que, mediante Ordenanza N° 507-MSS de fecha 26.12.2014, el Concejo Distrital aprobó el nuevo *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)* de esta corporación edil – en adelante "EL ROF" –, el mismo que se encuentra vigente a la actualidad, cuya Tercera Disposición Complementaria establece que "Los MAPRO y los MOF de los órganos de la Municipalidad, serán aprobados por resolución emitida por la Gerencia Municipal. Es requisito para la aprobación de estos Documentos de Gestión la opinión favorable de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto";





Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal

Que, posteriormente, EL ROF fue modificado por las Ordenanzas N° 542-MSS de fecha 08.07.2016, N° 566-MSS de fecha 14.07.2017, N° 568-MSS de fecha 24.08.2018 y N° 580-MSS de fecha 30.04.2018;

Que, mediante Informe N° 001-2019-SGGTH-GAF-MSS de fecha 02.01.2019, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano recomienda actualizar EL MOF, adecuándolo a EL ROF aprobado por la Ordenanza N° 507-MSS de fecha 26.12.2014 y a las modificaciones que al referido instrumento de gestión le hubieren sido introducidas por las Ordenanzas N° 542-MSS, N° 566-MSS, N° 568-MSS y N° 580-MSS;

Que, mediante Memorándum N° 001-2019-GAF/MSS, de fecha 02.01.2019, la Gerencia de Administración y Finanzas remite el Informe N° 001-2019-SGGTH-GAF-MSS a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto;

Que, mediante Informe N° 001-2019-GPP-MSS de fecha 02.01.2019, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto recomienda a esta Gerencia Municipal que, además de la actualización de EL MOF propuesta por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, se proceda - previo informe de la Gerencia de Asesoría Jurídica - a modificar los requisitos que se exigen a los Gerentes y Subgerentes de esta corporación edil, homologándolos a los requisitos que, para tales cargos, se exigen en otras Municipalidades Distritales de la provincia de Lima Metropolitana;

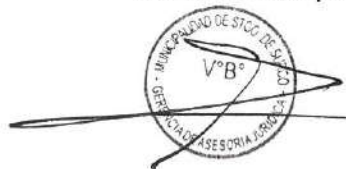
Que, para el cumplimiento de la precitada recomendación, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto remite el "PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF) APROBADO POR LA RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 030-2013-GM-MSS DE FECHA 21.06.2013";

Que, mediante Memorándum N° 001-2019-GM-MSS de fecha 02.01.2019, esta Gerencia Municipal solicita Opinión Legal a la Gerencia de Asesoría Jurídica;

Que, mediante Informe N°001-2019-GAJ-MSS de fecha 02.01.2019, la Gerencia de Asesoría Jurídica emite Opinión favorable a las modificaciones propuestas por Subgerencia de Gestión del Talento Humano y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, recomendando (1ro) que preliminarmente se proceda a modificar los requisitos que se exigen a los Gerentes y Subgerentes de esta corporación edil, homologándolos a los requisitos que, para tales cargos, se exigen en otras Municipalidades Distritales de la provincia de Lima Metropolitana y (2do) que posteriormente se proceda a actualizar EL MOF, adecuándolo a EL ROF aprobado por la Ordenanza N° 507-MSS de fecha 26.12.2014 y a las modificaciones que al referido instrumento de gestión le hubieren sido introducidas por las Ordenanzas N° 542-MSS, N° 566-MSS, N° 568-MSS y N° 580-MSS;

Que, para el cumplimiento de la primera de sus recomendaciones, la Gerencia de Asesoría Jurídica remite el "PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL QUE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DE MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF) APROBADO POR LA RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 030-2013-GM-MSS DE FECHA 21.06.2013", recomendando que la vigencia de EL MOF se prorrogue hasta la entrada en vigencia del - exigido por la Ley N° 30057.- Ley del Servicio Civil - el Manual de Perfiles de Puestos (MPP);

Que, estando a lo anteriormente señalado, corresponde modificar EL MOF, en los términos propuestos por la Gerencia de Asesoría Jurídica,;





Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal

Estando a lo expuesto y uso de las facultades que a esta Gerencia Municipal le han sido conferidas por EL ROF y contando con los vistos buenos de la Gerencia de Asesoría Jurídica, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, la Gerencia de Administración y Finanzas y la Subgerencia de Gestión del Talento Humano;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar la modificación del *Manual de Organización y Funciones (MOF)*, en los términos desarrollados en el documento denominado "ANEXO N° 01 DE LA RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 001-2019-GM/MSS", que forma parte integrante de la presente resolución;

Artículo Segundo.- Precisar que la modificación aprobada sólo afecta a las Gerencias y Subgerencias reconocidas por el *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)* aprobado por la Ordenanza N° 507-MSS de fecha 26.12.2014 y las modificaciones que al referido instrumento de gestión le hubieren sido introducidas por las Ordenanzas N° 542-MSS de fecha 08.07.2016, N° 566-MSS de fecha 14.07.2017, N° 568-MSS de fecha 24.08.2018 y N° 580-MSS de fecha 30.04.2018;

Artículo Tercero.- Prorrogar la vigencia del *Manual de Organización y Funciones (MOF)* aprobado por la Resolución de Gerencia Municipal N° 030-2013-GM-MSS de fecha 21.06.2013, hasta la entrada en vigencia del - exigido por la Ley N° 30057.- *Ley del Servicio Civil* - el *Manual de Perfiles de Puestos (MPP)*;

Artículo Cuarto.- Disponer que la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, en un plazo de treinta (30) días hábiles, remita a esta Gerencia Municipal el proyecto de modificación del *Manual de Organización y Funciones (MOF)*, adecuándolo al *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)* aprobado por la Ordenanza N° 507-MSS de fecha 26.12.2014 y a las modificaciones que al referido instrumento de gestión le hubieren sido introducidas por las Ordenanzas N° 542-MSS de fecha 08.07.2016, N° 566-MSS de fecha 14.07.2017, N° 568-MSS de fecha 24.08.2018 y N° 580-MSS de fecha 30.04.2018;

Artículo Quinto.- Disponer que la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto adopte las medidas necesarias para la difusión de la presente resolución entre las unidades orgánicas de esta corporación edil.

Artículo Sexto.- Encargar a la Gerencia de Tecnología de la Información la publicación de la presente resolución en la intranet y en el portal web de esta corporación edil.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Municipalidad de Santiago de Surco


CARLOS ALBERTO DE LA ROSA ALCÁNTARA
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO I DE LA RESOLUCIÓN N° 001 -2019-GM-MSS

Gerencia Municipal

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Secretaría General

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Subgerencia de Gestión Documental.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

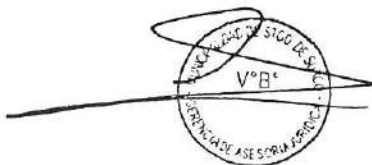
Gerencia de Participación Vecinal

4.1.3. Depende de:

- Gerencia Municipal.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.



- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Gerencia de Administración y Finanzas

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Sub Gerencia de Maestranza y Servicios Generales (antes-Sub Gerencia de Patrimonio Servicios Generales y Maestranza.)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia



Gerencia de Desarrollo Económico (antes-Sub gerencia de Desarrollo Económico)

4.1.3. Depende de:

- Gerencia Municipal.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

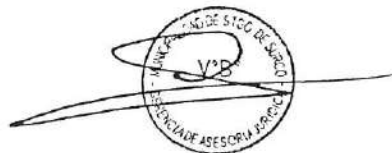
- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia



Sub Gerencia de Comercialización y Anuncios e Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones. (antes-Sub gerencia de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil)

4.1.3. Depende de:

- Gerencia de Desarrollo Económico.



4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Gerencia de Servicios a la Ciudad (antes- Gerencia de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Limpieza, Parques y Jardines(antes- Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de obras y Mantenimiento del Ornato (antes- Sub Gerencia de mantenimiento del ornato y Sub Gerencia de Ejecución Directa de Obras Públicas.)

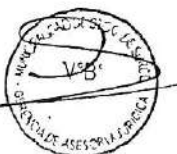
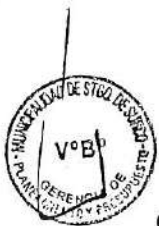
4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Gerencia de Seguridad Ciudadana. (antes- Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgo y Desastres)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.



Sub Gerencia de Transito (antes- Gerencia de Transito y Seguridad Vial)

4.1.3. Depende de:

- Gerencia de Seguridad Ciudadana.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana (antes-sub Gerencia de Serenazgo)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Defensa Civil (antes-Sub Gerencia de Gestión de Riesgo y Desastres)

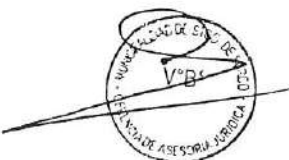
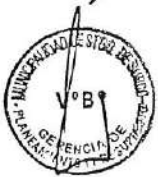
4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa (antes-Sub gerencia de Fiscalización)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.



Gerencia de Desarrollo Social (antes- gerencia de Desarrollo Humano y Educación)

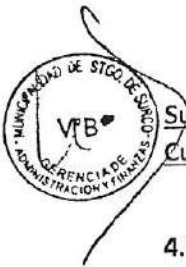
4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Bienestar Social (antes-Sub Gerencia de Salud, Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

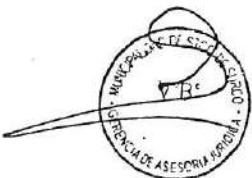
- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.



Sub Gerencia de Educación, Cultura, Turismo y Deportes (antes- Sub Gerencia de Educación, Cultura y Turismo y Gerencia de Inclusión Deportiva)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.



CARGO 01

INFORME N°001 -2019-SGGTH-GAF-MSS



A : **PERCY JUNIOR CASTRO MEJIA**
Gerencia de Administración y Finanzas

ASUNTO : Actualización del Manual de Organización y Funciones de la Corporación

FECHA : Santiago de Surco, **02 ENE. 2019**

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de hacer de su conocimiento lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha 31 OCT 2012 se publica la Ordenanza N°439-MSS, la cual aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la municipalidad, estableciendo una organización y funciones para las unidades orgánicas creadas en esa oportunidad.
2. Con fecha 21 JUN 2013 se emitió la Resolución N° 030-2013-GM-MSS, la cual adecuaba el Manual de Organización y Funciones (MOF) en 46 unidades orgánicas, determinando sus funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos de los cargos dentro de la estructura orgánica de cada dependencia de la Municipalidad de Santiago de Surco.
3. Con fecha 26 DIC 2014 se publica la Ordenanza N° 507-MSS, la cual aprobaba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Estructura Orgánica de la Municipalidad de Santiago de Surco.

II. ANÁLISIS

1. En virtud al Informe Técnico N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC del 08-11-2018, SERVIR se concluye que Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan en los cargos previstos por el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.
2. Teniendo en cuenta que el Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado con la Resolución N° 030-2013-GM-MSS (21.06.2013) y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobado por la Ordenanza N° 507-MSS, no existe congruencia en relación a la estructura y a las funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos de los cargos.
3. A manera de ejemplo se menciona en la siguiente tabla algunas de las incongruencias encontradas:

N°	Funcionarios Actuales	MOF Aprobado con la Resolución N° 030-2013-GM-MSS (21.06.2013)
1	Subgerente de Prensa	
2	Subgerente de Eventos y Protocolo	
3	Subgerente de Logística y Patrimonio	Subgerente de Logística
4	Subgerente de Maestría y Servicios Generales	Subgerente de Patrimonio, Servicios Generales y Maestría
5	Subgerente de Recaudación Ordinaria y Coactiva Tributaria	Subgerente de Orientación, Registro y Recaudación Tributaria
6	Subgerente de Registro y Control Tributario	Subgerente de Control Tributario
7	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional
8	Subgerente de Comercialización, Anuncios, Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones.	Subgerente de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil



9	Gerente de Servicios a la Ciudad	Gerente de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente
10	Subgerente de Obras y Mantenimiento del Ornato	Subgerente de Mantenimiento del Ornato
11	Subgerente de Tránsito	Gerente de Tránsito y Seguridad Vial
12	Subgerente de Operaciones de Seguridad Ciudadana	Subgerente de Serenazgo
13	Subgerente de Defensa Civil	Subgerente de Gestión de Riesgo de Desastres
14	Subgerente de Fiscalización y Coactiva Administrativa	Subgerente de Fiscalización
15	Gerencia de Desarrollo Social	Gerencia de Desarrollo Humano y Educación
16	Subgerencia de Bienestar Social	Subgerencia de Salud, Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades
17	Subgerencia de Educación, Cultura, Turismo y Deportes	Subgerencia de Educación, Cultura y Turismo

III. RECOMENDACIONES

Se sugiere a vuestro despacho remitir a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto esta observación, a fin de que puedan evaluar o no la actualización de la estructura orgánica y sus componentes mencionados anteriormente.

Atentamente,

Municipalidad de Santiago de Surco

.....
MARCO ANTONIO MANSEN VASQUEZ
SUB GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

CARGO

INFORME N° 001 - 2019-GPP-MSS



A : **CARLOS DE LA ROSA ALCANTARA**
Gerente Municipal

Asunto : Actualización del Manual de Organización y Funciones MOF

Referencia : Informe N°001-SGGTH-GAF-MSS

Fecha : Santiago de Surco, 02 de enero del 2019

Por medio del presente y en atención al documento de la referencia, remitido por el Gerente de Administración y Finanzas con Memorando N°001-2019-GAF-MSS, mediante el cual, se solicita la actualización del MOF por los motivos que se indican, tengo a bien precisar lo siguiente:

ANTECEDENTES

1. Con DS. 004-2013-PCM del 09 de Enero del 2013, se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Esta norma señala en su numeral 1.2 las "*Principales deficiencias de la Gestión Pública en el Perú en la prestación de servicios públicos*", entre estas deficiencias se señala: "*Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones (agrupamiento de actividades y asignación de responsabilidades dentro de la entidad)*", la norma indica el peligro de que las funciones establecidas no sea válido o no sea congruente con los objetivos a cumplir considerando los procesos de planeamiento estratégico-operativo y de presupuestación.
2. Que, mediante Ord. N°439-MSS de fecha 31-10-2012, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la municipalidad, estableciendo una organización y funciones para las unidades orgánicas creadas en esa oportunidad.
3. Que, mediante Resolución Gerencial N° 030-2013-GM-MSS del 21 de Junio del 2013, se aprobó el Manual de Organización y Funciones (MOF) de 46 unidades orgánicas de la municipalidad, las mismas que son detalladas y descritas en el anexo integrante de la resolución, referida a la organización del ROF aprobado con Ord. N°439-MSS.
4. Que, mediante Directiva N°001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)", se dispuso que a partir de su entrada en vigencia (02-01-2014) quedaba sin efecto las normas que regulaban los lineamientos para la formulación y la aprobación del MOF (Dir. 001-95-INAP/DNR).





Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

5. Que, mediante Ord. N°507- MSS del 26/12/2014, se aprobó el Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la Municipalidad, estableciendo una nueva estructura orgánica y funciones, las cuales no se encuentran previstas en el MOF, al haber sido aprobado este último instrumento de gestión con anterioridad, situación que prevalece a la actualidad.
6. Que, posteriormente con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°052-2016-SERVIR-PE del 02-03-2016, se 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" y se deja sin efecto la Directiva N°001-2013-SERVIR/GDSRH. En esta norma se indica, entre otros, que el MPP deberá formularse por primera vez en la etapa tres del proceso de transito de las entidades al nuevo régimen del servicio civil, esto es, después de haber concluido las tres fases del Dimensionamiento establecidas en la Dir. N° 001-2015-SERVIR/GDSRH "Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las entidades públicas".
7. Así mismo, el artículo 16° de la Directiva N°001-2016-SERVIR/GDSRH estableció que con la resolución que apruebe el MPP, el MOF y Clasificador de Cargos quedarían sin efecto, mientras tanto, se entienden que continúan vigentes dichos instrumentos de gestión.
8. Que, mediante el Informe de Auditoría N° 005-2016-2-2168, Auditoría de Cumplimiento Municipalidad Distrital de Santiago de Surco denominado: "Servicio de Recolección, Transporte y Eliminación de Material Proveniente de Actividades de Construcción", el Órgano de Control Institucional (OCI) en su recomendación N°3 (página 37) indica: "Disponer que el Gerente de Planeamiento y Presupuesto adopte las acciones necesarias para la actualización del Manual de Organización y Funciones de las unidades orgánicas de la entidad (conclusión N°3)".
9. Que, SERVIR mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°034-2017-SERVIR/PE del 15-03-2017 aprobó los "Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Ley 30057".
10. Que, la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH que aprueba las "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual del Perfiles de Puestos (MPP)" dejó sin efecto la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH. Indicándose en el artículo 17°: Del Manual de Organización y Funciones y Clasificador de Cargos:
 - "a) Con la resolución que aprueba el MPP, el Manual de Organización y Funciones y el Clasificador de Cargos de la entidad quedan sin efectos".
11. Que, mediante Informe Técnico N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC del 08-11-2018, SERVIR concluye respecto a una consulta sobre los requisitos del perfil del cargo lo siguiente:





Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

"III.- Conclusiones

3.1 Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan en los cargos previstos por el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.

3.2....

3.3 De acuerdo a lo señalado en los numerales 2.4 y 2.5 del presente informe, las entidades públicas - en su condición de empleador - se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo, el ejercicio de esas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales."

12. Que, la Gerencia de Administración y Finanzas, remite el Informe N°001-2019-SGGTH-GAF-MSS de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, mediante el cual, se solicita la actualización del MOF de la municipalidad al haber quedado desactualizado respecto a la estructura orgánica creada en el ROF vigente aprobado posteriormente, lo cual, afecta la gestión de los recursos humanos y ha sido materia de observaciones por parte de la Oficina de Control Interno.

ANALISIS

1. Es un hecho que el MOF vigente fue elaborado y aprobado teniendo en cuenta el ROF del año 2012 habiendo quedado, no solo desactualizado respecto al vigente ROF, sino que, muchas de las unidades orgánicas mencionadas por el MOF ya no existen o han sido fusionadas o asumidas sus funciones por nuevas unidades orgánicas creadas en el ROF vigente, situación que técnicamente no facilita la gestión del talento humano de la corporación edil, por cuanto algunas unidades orgánicas no cuentan con requisitos del puesto y otras, sus requisitos no son los adecuados.
2. Esta situación se viene presentando desde el año 2014, siendo adversa a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, por cuanto, existe el peligro de que las funciones establecidas no sean válidas o no sean congruente con los objetivos a cumplir considerando los procesos de planeamiento estratégico-operativo y de presupuestación; más aún, la desactualización del MOF ha sido materia de una observación de la OCI, recomendando que la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto adopte las acciones para la actualización del MOF a fin de establecer claramente las funciones y responsabilidades de las unidades orgánicas establecidas en el ROF vigente.





Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

3. Sin embargo, como parte del proceso de tránsito de las entidades al nuevo régimen del servicio civil, SERVIR en los últimos años ha venido emitiendo Directivas al respecto, determinando que las entidades como la municipalidad deberán desarrollar en una primera etapa la conformación de una Comisión de Tránsito para el desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización, de manera que, en una segunda etapa se pueda realizar un Mapeo de Puestos para determinar, en la tercera etapa de tránsito, la Dotación de personal, el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), para finalmente, en la cuarta etapa, las plazas se cubran bajo el nuevo régimen del servicio civil.
4. Que, estando al inicio de una nueva gestión municipal, resulta necesario detallar las actividades inherentes a cada Gerencia y Subgerencia, de manera de establecer las funciones específicas de las unidades orgánicas y delimitar sus responsabilidades, así como, homologar criterios para establecer adecuados requisitos de puestos similares en organizaciones ediles de Lima Metropolitana y modificar aquellos que no se ajustan a criterios como la experiencia y formación académica mínimos para cumplir con las exigencias del puesto, razón por la cual, la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano solicita la actualización del MOF.
5. En cumplimiento del procedimiento establecido para la actualización del MOF, esta Gerencia desarrollará y facilitará el plan de trabajo y coordinará la revisión y aprobación del proyecto del MOF de las unidades orgánicas como parte de la adecuación de nuestra entidad a las normas de SERVIR y con la finalidad de actualizar estos instrumentos de gestión de forma provisional en coordinación conjunta con la Gerencia de Asesoría Jurídica, la Gerencia de Administración y Finanzas y con la Subgerencia de Gestión del Talento Humano.
6. Sin perjuicio de lo antes mencionado, se advierte que el MOF vigente ha quedado desactualizado respecto a los requisitos mínimos del puesto en comparación con los mismos puestos en otras entidades municipales de Lima Metropolitano, por lo que es necesario adecuarlos, homologando los requisitos que se exigen en los perfiles de los puestos en relación a sus pares o puestos similares, a fin de estandarizar los requisitos profesionales y de experiencia mínimos con los que debe contar el funcionario o servidor para cubrir las exigencias del puesto.



CONCLUSIONES

1. La corporación edil no puede continuar indefinidamente manteniendo instrumentos de gestión desarticulados y desactualizados por situaciones que se han venido normando a nivel administrativo por el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por cuanto se afecta la gestión propiamente del Talento Humano y no se cumple con las políticas de modernización de la gestión pública; al respecto el propio SERVIR reconoce que: *"las entidades públicas - en su condición de empleador - se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, ..."*; por lo que la municipalidad tiene la facultad de llevar adelante una modificación provisional al MOF vigente



Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

ante una situación de desactualización de este instrumento que afecta el normal desenvolvimiento administrativo y funcional de la entidad.

2. Ante esto, sin perjuicio de atender los requerimiento de SERVIR en cuanto al proceso de transito al nuevo régimen del servicio civil, es necesario la adecuación del MOF considerando la política de modernización de la gestión pública, la recomendación de la OCI y las últimas opiniones de SERVIR.
3. Dicho esto, considerando lo solicitado por la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano y en el contexto del inicio de una nueva gestión municipal, es conveniente realizar una homologación en los requisitos que se exigen en los perfiles de puesto de las Gerencias y Sub Gerencias no técnicas, acordes con las que se exigen en similares ubicaciones en otras municipalidades distritales de Lima Metropolitana, de manera que, se facilite la incorporación de profesionales exitosos bajo estándares razonables en cuanto a requisitos mínimos en educación y experiencia.

RECOMENDACIONES

1. Esta Gerencia de Planeamiento y Presupuesto recomienda se aprueba el proyecto de modificación del MOF que se adjunta, de forma provisional, en cuanto a los requisitos mínimos en educación y experiencia que se exigen en los perfiles de puesto de las Gerencias y Sub Gerencias no técnicas, acordes con las que se exigen en similares ubicaciones en otras municipalidades distritales de Lima Metropolitana.
2. Recomendamos así mismo, la actualización del MOF considerando las unidades orgánicas y sus funciones establecidas en el ROF vigente, para lo cual, esa Gerencia Municipal disponga el nombramiento, salvo mejor parecer, de una Comisión de Trabajo conformada por representantes de las Gerencias afectadas para elaborar los perfiles de puestos de las unidades orgánicas no previstas en el actual MOF.

Es cuanto le informo a usted, para los fines pertinentes.

Atentamente,

Municipalidad de Santiago de Surco

JOSÉ DIEZ CANSECO RIVERO
GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

ANEXO I DE LA RESOLUCIÓN N° -2019-GM-MSS

Gerencia Municipal

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Secretaría General

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Subgerencia de Gestión Documental.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Gerencia de Participación Vecinal

4.1.3. Depende de:

- Gerencia Municipal.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.



- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Gerencia de Administración y Finanzas

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Sub Gerencia de Maestranza y Servicios Generales (antes-Sub Gerencia de Patrimonio Servicios Generales y Maestranza.)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Gerencia de Desarrollo Económico (antes-Sub gerencia de Desarrollo Económico)

4.1.3. Depende de:

- Gerencia Municipal.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia

Sub Gerencia de Comercialización y Anuncios e Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones. (antes-Sub gerencia de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil)

4.1.3. Depende de:

- Gerencia de Desarrollo Económico.



4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Gerencia de Servicios a la Ciudad (antes- Gerencia de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Limpieza, Parques y Jardines(antes- Sub Gerencia de Limpieza Pública, Parques y Jardines)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de obras y Mantenimiento del Ornato (antes- Sub Gerencia de mantenimiento del ornato y Sub Gerencia de Ejecución Directa de Obras Públicas.)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.



Gerencia de Seguridad Ciudadana. (antes- Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgo y Desastres)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Transito (antes- Gerencia de Transito y Seguridad Vial)

4.1.3. Depende de:

- Gerencia de Seguridad Ciudadana.

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Operaciones de Seguridad Ciudadana (antes-sub Gerencia de Serenazgo)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Defensa Civil (antes-Sub Gerencia de Gestión de Riesgo y Desastres)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa (antes-Sub gerencia de Fiscalización)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.



Gerencia de Desarrollo Social (antes- gerencia de Desarrollo Humano y Educación)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Bienestar Social (antes-Sub Gerencia de Salud, Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades)

4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.

Sub Gerencia de Educación, Cultura, Turismo y Deportes (antes- Sub Gerencia de Educación, Cultura y Turismo y Gerencia de Inclusión Deportiva)

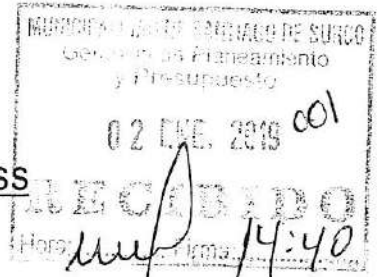
4.1.5. Requisitos Mínimos:

- Estudios Superiores concluidos.
- Experiencia Laboral de cuatro (4) años, en entidades, programas o proyectos del sector público o privado.
- Alternativa: Poseer una combinación equivalente de formación y/o experiencia.





Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Administración y Finanzas



MEMORÁNDUM N° 01 -2019-GAF-MSS

A : JOSE DIEZ CANCECO REIVERO
Gerente de Planeamiento y Presupuesto

ASUNTO : Remite la Actualización del Manual de Organización y Funciones de la Corporación

REFERENCIA : Informe N° 001-2019-SGGTH-GAF-MSS

FECHA : Santiago de Surco, 02 ENE. 2019

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a efectos de trasladar a vuestro despacho la observación realizada por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, a fin de poner a su consideración la actualización de la estructura orgánica, funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos.

Atentamente,

Municipalidad de Santiago de Surco

~~PERCY JUNIOR GASTRO MEJIA
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS~~

SELLO DE PASE DE CFI

A:

PARA:

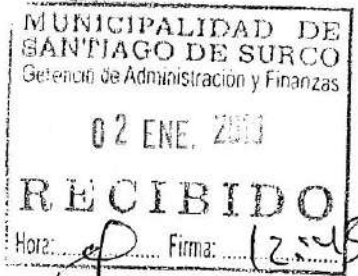
OBSERV:

FECHA: V°B°



Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Administración y Finanzas
Subgerencia de Gestión del Talento Humano

01



INFORME N° 001 -2019-SGGTH-GAF-MSS

A : **PERCY JUNIOR CASTRO MEJIA**
Gerencia de Administración y Finanzas

ASUNTO : Actualización del Manual de Organización y Funciones de la Corporación

FECHA : Santiago de Surco, **02 ENE. 2019**

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de hacer de su conocimiento lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha 31 OCT 2012 se publica la Ordenanza N°439-MSS, la cual aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la municipalidad, estableciendo una organización y funciones para las unidades orgánicas creadas en esa oportunidad.
2. Con fecha 21 JUN 2013 se emitió la Resolución N° 030-2013-GM-MSS, la cual adecuaba el Manual de Organización y Funciones (MOF) en 46 unidades orgánicas, determinando sus funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos de los cargos dentro de la estructura orgánica de cada dependencia de la Municipalidad de Santiago de Surco.
3. Con fecha 26 DIC 2014 se publica la Ordenanza N° 507-MSS, la cual aprobaba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la Estructura Orgánica de la Municipalidad de Santiago de Surco.

II. ANÁLISIS

1. En virtud al Informe Técnico N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC del 08-11-2018, SERVIR se concluye que Las entidades del Sector Publico establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan en los cargos previstos por el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.
2. Teniendo en cuenta que el Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado con la Resolución N° 030-2013-GM-MSS (21.06.2013) y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobado por la Ordenanza N° 507-MSS, no existe congruencia en relación a la estructura y a las funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos de los cargos.
3. A manera de ejemplo se menciona en la siguiente tabla algunas de las incongruencias encontradas:



N°	Funcionarios Actuales	MOF Aprobado con la Resolución N° 030-2013-GM-MSS (21.06.2013)
1	Subgerente de Prensa	
2	Subgerente de Eventos y Protocolo	
3	Subgerente de Logística y Patrimonio	Subgerente de Logística
4	Subgerente de Maestranza y Servicios Generales	Subgerente de Patrimonio, Servicios Generales y Maestranza
5	Subgerente de Recaudación Ordinaria y Coactiva Tributaria	Subgerente de Orientación, Registro y Recaudación Tributaria
6	Subgerente de Registro y Control Tributario	Subgerente de Control Tributario
7	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional
8	Subgerente de Comercialización, Anuncios, Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones	Subgerente de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil



Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia de Administración y Finanzas
Subgerencia de Gestión del Talento Humano

9	Gerente de Servicios a la Ciudad	Gerente de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente
10	Subgerente de Obras y Mantenimiento del Ornato	Subgerente de Mantenimiento del Ornato
11	Subgerente de Tránsito	Gerente de Tránsito y Seguridad Vial
12	Subgerente de Operaciones de Seguridad Ciudadana	Subgerente de Serenazgo
13	Subgerente de Defensa Civil	Subgerente de Gestión de Riesgo de Desastres
14	Subgerente de Fiscalización y Coactiva Administrativa	Subgerente de Fiscalización
15	Gerencia de Desarrollo Social	Gerencia de Desarrollo Humano y Educación
16	Subgerencia de Bienestar Social	Subgerencia de Salud, Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades
17	Subgerencia de Educación, Cultura, Turismo y Deportes	Subgerencia de Educación, Cultura y Turismo

III. RECOMENDACIONES

Se sugiere a vuestro despacho remitir a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto esta observación, a fin de que puedan evaluar o no la actualización de la estructura orgánica y sus componentes mencionados anteriormente.

Atentamente,

Municipalidad de Santiago de Surco

MARCO ANTONIO MANSEN VASQUEZ
SUB GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME N° 001-2019-GAJ-MSS

A : **CARLOS DELAROSA ALCANTARA**
Gerente Municipal

ASUNTO : Actualización del Manual de Organización y Funciones

REFERENCIA : Memorando N° 001-2019-GM-MSS

FECHA : Santiago de Surco,



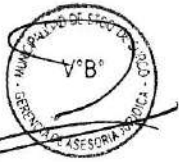
Por medio del presente, me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a fin de emitir opinión legal en relación de la Actualización del Manual de Organización y Funciones lo cual se cumple con informar lo siguiente:

ANTECEDENTES:

1. Con informe N° 001-2019-SGTH-GAF-MSS, La Subgerencia de Gestión del Talento Humano sugiere remitir a la Gerencia de Planeamiento de Presupuesto la observación formulada, a efectos de evaluar o no la actualización de la estructura orgánica y sus componentes mencionados.
2. Mediante Informe N° 001-2019-GPP-MSS La Gerencia de Planeamiento y Presupuesto eleva el presente proyecto de actualización del Manual de Organización y Funciones Provisional, en cuanto a los requisitos mínimos en educación y experiencia que se exigen en los perfiles de puestos de las Gerencias y Sub Gerencias no técnicas, acorde al Informe N° 001-2019-SGTH-GAF-MSS de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano.

ANALISIS

3. Al respecto debe tomarse en cuenta lo señalado por SERVIR en el Informe N° 2084-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 24.OCT.2016, a través del cual se precisa que los lineamientos para la formulación del MOF contenidos en la Directiva N° 001-95-INAP/DNR por Resolución Jefatural N°095-95-INAP/DNR, se dejó sin efecto con la aprobación de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH " Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) " aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE, que estuvo vigente hasta 25.MAR.2015.
4. Posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE se 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)", la cual señala en su artículo 16° que con la resolución que aprueba el MPP el MOF y Clasificador de Cargos quedan sin efecto, a partir de lo cual se desprende que en tanto las entidades vengán elaborando su MPP en caso aún no ha



GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA

sido aprobado el mismo podrán seguir recurriendo al MOF o Clasificador de Cargos para gestionar la determinación de perfiles, sin que ello implique a su vez que no puedan recurrir a otros documentos e instrumentos de gestión relacionados a los puestos como el ROF o términos de referencia.

CONCLUSIÓN:

5. En merito a lo expuesto, esta Gerencia señala que es procedente la modificación vía Actualización del Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad de Santiago de Surco en los términos expuestos en el informe 001-2019-GPP-MSS.

RECOMENDACIONES:

6. En tal sentido se recomienda lo siguiente:
 - a) Se eleve el proyecto de Resolución de la Gerencia Municipal que homologa los anteriores para la clasificación de los perfiles mínimos de puestos de confianza de la corporación.
 - b) Se encargue a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto iniciar el proceso de actualización del MOF.

Atentamente,

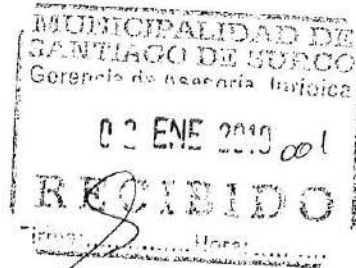

Municipalidad de Santiago de Surco

.....
JORGE LUIS CALDAS MALPICA
GERENTE DE ASESORIA JURIDICA

Se adjunta proyecto de resolución de la Gerencia
JCM/



Municipalidad de Santiago de Surco
Gerencia Municipal



MEMORANDUM N° 001-2019-GM-MSS

Para : JORGE LUIS CALDAS MALPICA
Gerente de Asesoría Jurídica

De : CARLOS ALBERTO DE LA ROSA ALCÁNTARA
Gerente Municipal

Asunto : **SOLICITO INFORME SOBRE PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF) DE NUESTRA CORPORACIÓN EDIL**

Referencia : Informe N° 001-2019-GPP-MSS
Memorándum N° 001-2019-GAF-MSS
Informe N° 001-2019_SGGTH-GAF-MSS

Fecha : 02 de enero de 2019

Me dirijo a Usted en atención a los informes de la referencia, mediante los cuales la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y la Subgerencia de Gestión del Talento Humano recomiendan modificaciones al *Manual de Organización y Funciones (MOF)* de nuestra corporación edil, para solicitarle se sirva emitir Informe Legal pertinente y, de ser el caso, proyectar la Resolución de Gerencia Municipal que apruebe las modificaciones que resulten necesarias.

Atentamente,

Municipalidad de Santiago de Surco

CARLOS ALBERTO DE LA ROSA ALCÁNTARA
GERENTE MUNICIPAL

Adj. : Informe N° 001-2019-GPP-MSS
Memorándum N° 001-2019-GAF-MSS
Informe N° 001-2019_SGGTH-GAF-MSS