CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

INFORME DE VISITA DE CONTROL N° 069-2023-OCI/0337-SVC

VISITA DE CONTROL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
HUARAZ, HUARAZ, ÁNCASH

"VERIFICACIÓN DE LA DESIGNACIÓN DE SUBGERENTES Y CONTRATACIÓN DE JEFES DE OFICINAS"

PERÍODO DE EVALUACIÓN:
DEL 2 DE ENERO DE 2023 AL 15 DE OCTUBRE 2023

TOMO I DE I

HUARAZ, 26 DE OCTUBRE DE 2023

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° 069-2023-OCI/0337-SVC

"VERIFICACIÓN DE LA DESIGNACIÓN DE SUBGERENTES Y CONTRATACIÓN DE JEFES DE OFICINAS"

ÍNDICE

		N° Pág.
I.	ORIGEN	3
II.	OBJETIVOS	3
III.	ALCANCE	4
IV.	INFORMACIÓN RESPECTO DE LA ACTIVIDAD	4
V.	SITUACIONES ADVERSAS	4

1. La Entidad no cuenta con instrumentos de gestión actualizados relacionados a cargos y perfiles de puesto, situación que no permite establecer una adecuada estructura orgánica; sistematizar el presupuesto de las plazas; y, no garantiza la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.
2. La Entidad designó sin concurso público a subgerentes y jefes de oficina que sobrepasan el 5% de cargos de confianza; situación que no garantiza la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública; asimismo, realizó encargaturas de funciones que podrían generar mayores beneficios remunerativos a determinados trabajadores.
3. La Entidad ha vinculado personal por locación de servicios en cargos ejecutivos, cuyas labores son de carácter permanente; situación que genera riesgo en la desnaturalización de los contratos y la exclusión de responsabilidades administrativas disciplinarias.
4. La Entidad no acreditó la revisión de la totalidad de la información contenida en registros y plataformas para la verificación de impedimentos para el acceso a la función pública de los subgerentes y jefes de oficina, situación que pone en riesgo la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.

VI.	DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD	26
VII.	INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS	26
VIII.	CONCLUSIÓN	26
IX.	RECOMENDACIÓN	27
	APÉNDICES	28

INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° 069-2023-OCI/0337-SVC

"VERIFICACIÓN DE LA DESIGNACIÓN DE SUBGERENTES Y CONTRATACIÓN DE JEFES DE OFICINAS"

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional (OCI) de la Municipalidad Provincial de Huaraz, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG, con la orden de servicio n.° 0337-2023-071, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 013-2022-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG de 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Verificar la actualización de los instrumentos de gestión relacionados a cargos y perfiles de puesto; verificar que la contratación de los subgerentes y jefes de oficina que sobrepasan el 5% de cargos de confianza se hayan realizado bajo concurso público de méritos y previa comprobación que no cuenten con impedimentos para el acceso a la función pública; asimismo, que las encargaturas de puesto se hayan realizado en marco de los requisitos establecidos en la normativa aplicable, a fin de garantizar su idoneidad.

2.2 Objetivos específicos

2.2.1 Objetivo específico 1

Determinar si la Municipalidad Provincial de Huaraz ha actualizado los instrumentos de gestión relacionados a cargos y perfiles de puesto.

2.2.2 Objetivo específico 2

Determinar si la Municipalidad Provincial de Huaraz ha realizado el concurso público de méritos para la contratación de los subgerentes y jefes de oficina que sobrepasan el 5% de cargos de confianza.

2.2.3 Objetivo específico 3

Determinar si la Municipalidad Provincial de Huaraz ha contratado por la modalidad de locación de servicios a subgerentes y jefes de oficina a pesar que realizan actividades de naturaleza subordinada.

2.2.4 Objetivo específico 4

Determinar si la Municipalidad Provincial de Huaraz ha realizado encargos de puesto de subgerentes y jefes de oficina en marco de los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

2.2.5 Objetivo específico 5

Determinar si la Municipalidad Provincial de Huaraz ha verificado que los subgerentes y jefes de oficina no cuenten con impedimentos para el acceso a la función pública.

III. ALCANCE

La Visita de Control se desarrolló a la "Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas", la cual se encuentra a cargo de la sub gerencia de Recursos Humanos, que está bajo del ámbito de control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huaraz, y que ha sido ejecutada del 12 al 25 de octubre de 2023 en Huaraz, Huaraz, Áncash.

IV. INFORMACIÓN RESPECTO DE LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL

En relación al hecho que se expondrá a continuación, resulta necesario precisar de manera preliminar que, la publicación denominada "Documentos de Gestión en Materia de Recursos Humanos", divulgado el 8 de marzo de 2023 en el portal web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, señala que toda entidad pública de los tres (3) niveles de gobierno debe contar con documentos de gestión para administrar sus cargos y posiciones adecuadamente, tales como: Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP); Manual de Clasificador de Cargos (MCC) o Manual de Perfiles de Puestos (MPP); Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional); y, Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y la Secretaría de Gestión Pública – SGP de la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM, han establecido diversos lineamientos para la formulación y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), permitiendo a las entidades públicas gestionar con tiempo su adecuación.

V. SITUACIÓN ADVERSA

De la revisión efectuada a los instrumentos gestión y la contratación de personal de la Municipalidad Provincial de Huaraz, se han identificado situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso: "Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas", las cuales se exponen a continuación:

1. **LA ENTIDAD NO CUENTA CON INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ACTUALIZADOS RELACIONADOS A CARGOS Y PERFILES DE PUESTO, SITUACIÓN QUE NO PERMITE ESTABLECER UNA ADECUADA ESTRUCTURA ORGÁNICA; SISTEMATIZAR EL PRESUPUESTO DE LAS PLAZAS; Y, NO GARANTIZA LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

   Sobre el particular, de la información recopilada por la Comisión de Control a través del Acta de Recopilación de Información n.° 01-2023 de 29 de setiembre de 2023, respecto a la vigencia de diversos instrumentos de gestión relacionados a cargos y perfiles de puesto, se tiene los siguientes datos.

Cuadro en la siguiente página.

CUADRO N° 1
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN VIGENTES

n.°	Instrumento de gestión vigente	Sí/ No	Documento que aprueba el instrumento de gestión	Comentarios
1	Manual de Organización y Funciones - MOF	No	-	-
2	Reglamento de Organización y Funciones - ROF	Sí	Ordenanza Municipal n.° 11-2014-MPH de 10 de abril de 2014	Rige el ROF del año 2014, y a la fecha se viene formulando un nuevo instrumento de gestión.
	Manual de Operaciones – MOP	No	-	-
3	Manual de Clasificador de Cargos – MCC	No	-	-
	Manual de Perfiles de Puestos – MPP	Sí	Resolución de Alcaldía n.° 459-2019-MPH-A de 27 de setiembre de 2019	Lo van a declarar sin efecto por no tener informe de SERVIR
4	Cuadro para Asignación de Personal – CAP	No	-	-
	Cuadro para Asignación de Personal Provisional - CAP Provisional	No	-	-
5	Presupuesto Analítico de Personal – PAP	Sí	Resolución de Alcaldía n.° 338-2014-MPH de 29 de mayo de 2014	-

Fuente: Acta de Recopilación de Información n.° 01-2023 de 29 de setiembre de 2023.
Elaborado por: Comisión de Control.

Ahora bien, teniendo la información señalada en el cuadro precedente, vamos a desarrollar cada uno de los instrumentos de gestión con la finalidad de evidenciar las irregularidades en su actualización.

a) Reglamento de Organización y Funciones - ROF

Mediante Ley n.° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se declaró al Estado peruano en proceso de modernización con la finalidad de mejorar la gestión pública y se estableció que las normas referidas a organización del Estado requieren de la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros - SGP-PCM.

En esa línea, en su calidad de rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, a través de la Resolución de Secretaría de Gestión Pública n.°005-2020-PCM-SGP, aprobó los Lineamientos n.° 02-2020-SGP, que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones – MOP.

Es así que, el artículo 45° del Decreto Supremo n.º 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, modificado por el Decreto Supremo n. °064-2021-PCM, señala: "*45.3 Las entidades que no forman parte del Poder Ejecutivo aprueban su ROF íntegramente de la siguiente manera: (…) c) Las Municipalidades por Ordenanza Municipal*"; y, el artículo 46° establece: *"46.1 Se requiere la aprobación o modificación de un ROF, según corresponda, en los siguientes supuestos: a. Por modificación de la estructura orgánica que conlleva a la creación de nuevas unidades de organización En este supuesto el informe técnico para justificar el ROF contiene las secciones 1, 2 y 3 a las que se refiere el artículo 47, b. Por modificación de la estructura orgánica que conlleva a eliminar unidades de organización. En este supuesto, el informe técnico para justificar el ROF contiene las*

secciones 1 y 2 a las que se refiere el artículo 47, c. Por reasignación o modificación de funciones, sin que se modifique la estructura orgánica. En este supuesto el informe técnico para justificar el ROF contiene los literales b) y c) de la sección 2 a la que se refiere el artículo 47".

Sobre el particular, mediante Informe n.° 380-2023-MPH/GPP/SGDI de 18 de agosto de 2023, el subgerente de Desarrollo Institucional, informó que la Municipalidad Provincial de Huaraz cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del año 2014, aprobado con Ordenanza Municipal n.° 11-2014 de 10 de abril de 2014; la misma que, se mantiene vigente; a su vez, precisó que si bien existe el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del año 2022[1], su vigencia se encuentra condicionada a la aprobación de un nuevo Cuadro de Asignación de Personal Provisional – CAP Provisional[2], instrumento de gestión que hasta la fecha no ha sido aprobado; sumado a ello, resalta que el ROF 2022 no se adecua a la estructura organizacional del mencionado gobierno local.

Similarmente, a través del Acta de Recopilación de Información n.° 01-2023 de 29 de diciembre de 2023, el subgerente de Recursos Humanos, manifestó que se mantiene vigente el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del año 2014, aprobado por Ordenanza Municipal n.° 11-2014 de 10 de abril de 2014; asimismo, en el Acta de Recopilación de Información de Visita de Control n.° 01-2023 de 19 de octubre de 2023, informó que el 3 de octubre de 2023, el proyecto del nuevo instrumento de gestión ha sido remitido a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, vía correo electrónico; sin embargo, no acreditó el acuse recibo del mismo o la generación de un expediente de trámite.

En ese contexto, se tiene que la Entidad, pese haber transcurrido más de tres (3) años desde la aprobación de los Lineamientos n.° 02-2020-SGP, que establecen orientaciones sobre el ROF y el MOP, continua rigiéndose por un instrumento de gestión con una antigüedad de más de nueve (9) años, no habiendo establecido un documento técnico normativo de gestión acorde a sus necesidades y realidad institucional que le permita establecer una adecuada estructura orgánica, determinar su naturaleza, finalidad, competencia, funciones y la composición de cada una de sus dependencias.

b) Manual de Clasificador de Cargos - MCC, Cuadro para Asignación de Personal Provisional - CAP Provisional y Manual de Perfiles de Puestos - MPP.

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

Sobre el particular, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 150-2021-SERVIR-PE, se formalizó 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", cuya

[1] Con opinión favorable de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, Oficio n.° D000972-2021-PCM-SGP.
[2] **Ordenanza Municipal n.° 218-MPH de 21 de enero de 2022**
"Disposiciones Transitorias
***PRIMERA: DIPONGASE que** la entrada en vigencia de la presente ordenanza regirá a partir de la aprobación del Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) de la Municipalidad Provincial de Huaraz, en tanto ello no ocurra mantendrá su vigencia la Ordenanza Municipal n.° 11-2014".*

finalidad es establecer reglas a la entidades públicas 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.

Al respecto, el literal b) del numeral 1 de la mencionada norma, señala que el CAP Provisional, es un documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF o MOP, según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades.

Por otro lado, el literal c) del mismo cuerpo normativo, establece que el MCC es un documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad. Es de precisar que, los numerales 6.1 y 6.2 de dicha norma ha establecido el procedimiento de elaboración y aprobación del Manual de Clasificador de Cargos - MCC y Cuadro para Asignación de Personal Provisional - CAP, respetivamente.

Sobre el particular, en el Acta de Recopilación de Información n.° 01-2023 de 29 de setiembre de 2023, se precisó que la Entidad no cuenta con Manual de Clasificador de Cargos - MCC aprobado a la fecha, y que sólo se mantiene vigente el Cuadro para Asignación de Personal Provisional - CAP del año 2014; sin embargo, de la verificación al Portal de Transparencia se ha identificado que el gobierno local cuenta con el Manual de Clasificador de Cargos – MCC, aprobado por Resolución de Alcaldía n.° 310-2022-MPA-A de 18 de octubre de 2022, y cuyos cargos estructurales no son congruentes con el CAP del 2014.

Sobre ello, es de precisar que el Manual de Clasificador de Cargos – MCC del 2022, establece 153 cargos estructurales; la misma que, está basada al ROF 2022, aprobado por Ordenanza Municipal n.° 218-MPH de 21 de enero de 2022; sin embargo, dicho instrumento de gestión no se encuentra vigente, más al contrario rige el ROF de 2014; por lo que, difiere totalmente entre ellos, no habiendo cumplido la concordancia que señala la normativa especial entre el ROF y el MCC [3].

Es de precisar que, las entidades desde el 18 de mayo de 2022, tenían ciento ochenta (180) días para actualizar o modificar sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos.[4]

Por otro lado, se ha verificado que la Entidad mediante Resolución de Alcaldía n.° 459-2019-MPH-A de 27 de setiembre de 2019, aprobó el Manual de Perfiles de Puesto -MPP; no obstante,

[3] **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 150-2021-SERVIR-PE, que formalizó 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"**
"*5.3. Aspectos previos*
5.3.1. La entidad debe contar con un ROF o MOP vigente, elaborado en atención a la normativa aprobada por el órgano rector del Sistema de Modernización de la Gestión Pública".
6.1. Elaboración y aprobación del Manual de Clasificador de Cargos
"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 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".

[4] Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

en el Acta de Recopilación de Información n.° 01-2023 de 29 de setiembre de 2023, se precisó que dicho instrumento de gestión será dejado sin efecto por no tener informe de SERVIR; sin embargo, a la fecha de emisión del presente informe no existe acto administrativo que lo haya dejado sin efecto.

Sobre ello, es de precisar que, SERVIR emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 027-2023-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", a través de la cual se determinan y precisan procedimientos de observancia obligatoria sobre el diseño, validación y aprobación de perfiles de cargos estructurales y/o puestos, así como el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) para las entidades públicas.

Es así que, la Primera Disposición Complementaria Final de la norma precitada, ha establecido que las entidades que aprobaron un MOF, MPP o cualquier otro documento de gestión que consolide los perfiles de cargos estructurales y/o puestos de la entidad, sea de manera parcial o total, y/o sin un marco normativo o jurídico para su emisión; cuentan con el plazo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 31419, la cual venció el 14 de noviembre de 2022, para aprobar y/o adecuar un MCC o MPP, según corresponda, en atención a las reglas que rigen el diseño y aprobación de los citados documentos de gestión.

En ese contexto, se ha evidenciado que la Entidad no ha cumplido con formular y/o actualizar sus instrumentos de gestión en marco de los procedimientos y plazo establecidos en los lineamientos de SERVIR, lo cual no garantiza la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y servidores.

c) Presupuesto Analítico de Personal - PAP.

El artículo 15° del Decreto Legislativo n.° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, establece que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia; asimismo, tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de dichos ingresos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad y Responsabilidad Fiscal.

En ese marco, se emitió la Resolución Directoral n.º 0109-2021-EF/53.01, que aprueba la Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01 "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal - PAP en las entidades del Sector Público", la cual tiene como objeto establecer los lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación dicho instrumento de gestión en las entidades del Sector Público.

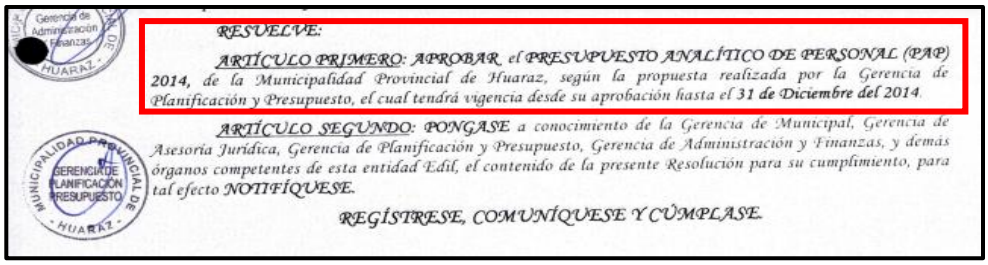
Al respecto, el numeral 6.1 del artículo 6° de la citada directiva, señala que el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, es el documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de personal que percibe el personal activo de manera permanente, periódica, excepcional u ocasional, cuya entrega se realiza de manera regular en el tiempo, incluyendo los aportes que por ley corresponda comprendidas en el presupuesto institucional de las entidades del Sector Público, que cuenten con un crédito presupuestario aprobado.

Asimismo, el numeral 6.2 del mismo dispositivo legal, señala que el PAP, refleja en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP o CAP Provisional, y el numeral 7.1

del artículo 7° señala que tiene una vigencia anual y coincide con el año fiscal en el que ha sido aprobado, periodo durante el cual se afectan los ingresos de personal con cargo a los respectivos créditos presupuestarios de las entidades.

Sobre el particular, se ha verificado que a la fecha la Entidad sigue usando el Presupuesto Analítico de Personal - PAP del año 2014, pese que dicho documento estaba vigente sólo hasta el 31 de diciembre de 2014, conforme se evidencia en la siguiente imagen.

IMAGEN N.° 1
RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.° 338-2014-MPH-A



RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP) 2014, de la Municipalidad Provincial de Huaraz, según la propuesta realizada por la Gerencia de Planificación y Presupuesto, el cual tendrá vigencia desde su aprobación hasta el 31 de Diciembre del 2014.

ARTÍCULO SEGUNDO: PONGASE a conocimiento de la Gerencia de Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planificación y Presupuesto, Gerencia de Administración y Finanzas, y demás órganos competentes de esta entidad Edil, el contenido de la presente Resolución para su cumplimiento, para tal efecto NOTIFÍQUESE.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Fuente: Resolución de Alcaldía n.° 338-2014-MPH-A.
Elaborado: Comisión de Control.

En ese contexto, se ha verificado que la Entidad no ha elaborado un Presupuesto Analítico de Personal (PAP) para el presente año fiscal, pese que la normativa especial ha señalado los procedimientos para su aprobación y su periodicidad (vigencia de un año), no cumpliendo con los lineamientos de SERVIR, lo cual no refleja en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas vacantes u ocupadas.

Lo expuesto transgrede la siguiente normativa:

- **Ley n.° 27658, Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicada el 30 de enero de 2002.**

  "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.
  (…)
  c. (…)
  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".

- **Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, publicada el 15 de febrero de 2022**

  "DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
  (…)

SEGUNDA. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión
Las entidades públicas, cuando corresponda, formulan o adecúan, de manera gradual, sus instrumentos de gestión en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en la presente ley; debiendo culminar la implementación integral de estas disposiciones en un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados a partir de la publicación de su reglamento.

TERCERA. Responsabilidad funcional por reducción de requisitos de acceso a la función pública
Las entidades públicas pueden establecer requisitos mayores, pero no menores, a los establecidos en la presente ley y su reglamento, bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados en el proceso de aprobar los documentos de gestión correspondientes".

- **Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, publicado el 18 de mayo de 2022**

"Artículo 27. Instrumento de gestión requeridos y supuestos habilitantes para iniciar el procedimiento de vinculación
27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión:
a) Manual de Clasificador de Cargos o Manual de Organización y Funciones o el Manual de Perfiles de Puestos, el cual contenga la descripción del cargo o puesto.
b) Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto.
27.2. Las entidades públicas deben contar con la disponibilidad presupuestal que requiera el cargo o puesto para efectuar la contratación (…)".

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
Primera. Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos en funcionarios/as públicos/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción
(…)
Cuarta. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión
Para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley, cuando corresponda, las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma".

- **Decreto Supremo n.° 054-2018- PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, publicado el 18 de mayo de 2018**

Artículo 7.- Estructura orgánica y funcional
7.1 La estructura orgánica agrupa las competencias y funciones de la entidad en unidades de organización y establece las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para el logro de sus objetivos.
7.2 En el Reglamento de Organización y Funciones se desarrolla la estructura orgánica de la entidad y se representa en el organigrama. (…)".

"Artículo 43. - Reglamento de Organización y Funciones - ROF
Es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad. Contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia".

- **Resolución de Secretaría de Gestión Pública n.°005-2020-PCM-SGP, que aprueba los Lineamientos n.° 02-2020-SGP, que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones - MOP, publicado el 20 de setiembre de 2020**

"Artículo 2.- Ámbito de aplicación y finalidad
Los Lineamientos aprobados en el artículo 1 son de alcance nacional y tienen como finalidad orientar a las entidades públicas en su diseño organizacional y sobre los diversos aspectos relacionados con el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Manual de Operaciones - MOP, en concordancia con lo dispuesto en la normativa de la materia".

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 150-2021-SERVIR-PE, que formalizó 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, publicado el 16 de noviembre de 2021**

*"**2. 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.*
(…)
***4. ALCANCE** Están su1jetas al cumplimiento de la presente directiva las entidades de la administración pública de los tres (3) niveles de gobierno, referidas en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH)".*

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 027-2023-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", publica do el 2 de marzo del 2023**

*"**2. 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).
(…)
4. ALCANCE
Están sujetas al cumplimiento de la presente directiva las entidades de la administración *pública, de los tres (3) niveles de gobierno, referidas en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)".*

*"**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES***
***Primera. Adecuación de documentos de gestión al marco normativo vigente.** Aquellas entidades que aprobaron un MOF, MPP o cualquier otro documento de gestión que consolide los perfiles de cargos estructurales y/o puestos de la entidad, sea de manera parcial o total,*

y/o sin un marco normativo o jurídico para su emisión; cuentan con el plazo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que vence el 14 de noviembre de 2022, para aprobar y/o adecuar un MCC o MPP, según corresponda, en atención a las reglas que rigen el diseño y aprobación de los citados documentos de gestión (…)".

- **Resolución Directoral n.º 0109-2021-EF/53.01, que aprueba la Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01 "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público, publicado el 3 de julio de 2021**

  "Artículo 7.- Vigencia del PAP
  7.1 El PAP tiene una vigencia anual y coincide con el año fiscal en el que ha sido aprobado, periodo durante el cual se afectan los ingresos de personal con cargo a los respectivos créditos presupuestarios de las entidades del Sector Público.
  7.2 Las entidades del Sector Público que no aprueben el PAP en el año fiscal correspondiente, conforme a lo establecido en la presente Directiva, no tienen PAP vigente. (…)".

  "Artículo 8.- Formulación del PAP
  8.1 El PAP se formula sobre la base de la estructura organizacional recogida en el CAP o CAP Provisional.
  8.2 La entidad a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, formula la propuesta del PAP conforme a los formatos de la presente Directiva (…)".

  "DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA
  Obligatoriedad de la presente Directiva
  La presente Directiva es de cumplimiento obligatorio para la formulación, aprobación y modificación del PAP, así como para su registro en el AIRHSP; su incumplimiento acarrea la nulidad de la resolución que aprueba el PAP, por infracción a las normas legales vigentes".

La situación expuesta no permite establecer una adecuada estructura orgánica; sistematizar el presupuesto de las plazas; y, no garantiza la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.

2. LA ENTIDAD DESIGNÓ SIN CONCURSO PÚBLICO A SUBGERENTES Y JEFES DE OFICINA QUE SOBREPASAN EL 5% DE CARGOS DE CONFIANZA; SITUACIÓN QUE NO GARANTIZA LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA; ASIMISMO, REALIZÓ ENCARGATURAS DE FUNCIONES QUE PODRÍAN GENERAR MAYORES BENEFICIOS REMUNERATIVOS A DETERMINADOS TRABAJADORES.

Al respecto, resulta oportuno indicar que la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece en el numeral 2 de su artículo 4° que los empleados de confianza que desempeñan cargos técnicos o políticos distinto al del funcionario público señalado en el numeral 1 de dicha norma en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. Dicho cálculo se realizaba en base al número de plazas contenidas en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la entidad.

En esa línea, el artículo 30° del Reglamento de la Ley n.° 31419, aprobado por Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, estableció el método para determinar dicho cálculo señalando que para la determinación del límite de puestos de confianza en una Entidad se deberá tomar como referencia el total de cargos o puestos del CAP o CAP vigente, además del total de servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, y para el caso de entidades que cuenten con

Cuadro de Puestos de la Entidad, dicho cálculo será respecto del total de posiciones de puestos previstos y ocupados bajo el régimen del servicio civil.

En ese contexto, y conforme ya lo ha evidenciado este Órgano de Control a través del Informe de Visita de Control n.° 038-2023-OCI/0337-SVC de 26 de julio de 2023, la Entidad cuenta con un total de ciento cincuenta y uno (151) posiciones en el Cuadro de Asignación de Personal CAP; a su vez, existe siete (7) trabajadores contratados a través del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS[5], haciendo un total de ciento cincuenta y ocho (158) puestos; por lo que, el número de servidores de confianza a contratar por la entidad es de 8 puestos; las mismas que, ya han sido ocupados con la designación de los cargos del segundo nivel organizacional (gerentes).

En tal sentido, esta Comisión de Control ha procedido a verificar la designación de subgerentes y jefes de oficina, habiéndose identificado lo siguiente:

CUADRO N.° 2
DESIGNACION DE JEFES DE OFICINA Y SUBGERENTES BAJO EL RÉGIMEN N.° 276

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Documento de designación	Designación concluida/vigente
1	Graciana Victoria Rodríguez Tahua	Subgerente de Administración Tributaria	Resolución de Alcaldía n. 1351-2014-MPH-A de 13 de octubre de 2014	Vigente
2	Federico Emiliano Pocoy Lucero	Subgerente de Recaudación Tributaria	Resolución de Gerencia n.º 030-2023-MPH/GM de 13 de enero de 2023	Vigente
3	Robert Hendrich Bueno Roller	Subgerente de Fiscalización Tributaria	Resolución de Gerencia n.º 029-2023-MPH/GM de 13 de enero de 2023	Vigente
4	Nancy Marleny Alvarado Bermúdez	Subgerente de Asuntos Legales y Tributarios	Resolución de Alcaldía n.º 1353-2014-MPH-A de 18 de diciembre de 2014	Vigente
5	Alberto Enrique Gonzáles Cotillo	Subgerente de Saneamiento Inmobiliario	Resolución de Gerencia Municipal n.º 040-2023-MPH-GM de 24 de enero de 2023	Vigente
6	Karin Liliana Ayala Paredes	Subgerente de Programas Sociales	Resolución de Gerencia Municipal n.° 028-2023-MP/GM de 13 de enero de 2023	Vigente
7	Tania Marina García Valencia	Encargada de funciones de la Subgerencia de Servicios Sociales	Resolución de Gerencia Municipal n.° 364-2022-MPH/GM de 9 de setiembre de 2022, y modificada por Resolución de Gerencia Municipal n.° 371-2022-MPH/GM de 15 de setiembre de 2022	Vigente
8	Silvia Mariluz Mendoza Infantes	Subgerente de Promoción Empresarial	Resolución de Alcaldía n.° 132-2020-MPH-A de 25 de mayo de 2020	Vigente
9	Sonia Inés Quiroz Pineda	Encargada de funciones de la Subgerencia de Transportes	Resolución de Gerencia Municipal n.º 062-2023-MPH/GM de 13 de febrero de 2023	Encargatura concluida

[5] Cuatro (4) CAS permanentes y tres (3) reincorporados, según lo reiterado verbalmente por el Subgerente de Recursos Humanos.

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Documento de designación	Designación concluida/vigente
10	Rosalía Amparo Valle Sáenz	Oficina de Ejecución Coactiva	Resolución de Alcaldía n.º 1363-2014- MPH/A de 24 de diciembre de 2014	Vigente
11	Ana Maria Yauri Pineda	DEMUNA	Resolución de Alcaldía Nº 050-2023-MPH-A de 28 de febrero de 2023	Vigente
12	Hernán Elvis Solorzano Berrios	Encargado de funciones de la Oficina de Gestión Patrimonial y Servicios Auxiliares	Resolución de Gerencia Municipal n.° 166-2023-MPH/GM de 18 de abril de 2023	Vigente

Fuente: Legajos entregados por la Subgerencia de Recursos Humanos.
Elaborado por: Comisión de Control.

CUADRO N.° 3
DESIGNACION DE JEFES DE OFICINA Y SUBGERENTES BAJO EL RÉGIMEN CAS (DECRETO LEGISLATIO N.° 1057)

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Inicio y documento de designación	Fecha de cese/vigente
1	Fernando Alberto Zevallos Campos	Subgerente de Promoción Turística	Resolución de Gerencia Municipal n.° 007-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Designación Concluida
	María Karen Mazzi Mendoza		Resolución de Gerencia Municipal n.° 054-2023-MPH/GM de 3 de febrero de 2023	Vigente
2	Sidney David Gonzales Luna	Subgerente de Control y Comercialización	Resolución de Gerencia Municipal n.° 025-2023-MPH/GM de 11 de enero de 2023	Designación Concluida
	Edgar Pablo Soto Aguirre		Resolución de Gerencia Municipal n.° 257-2023-MPH/GM de 2 de junio de 2023	Designación Concluida
	Agustín Macedonio Romero Oropeza		Resolución de Gerencia Municipal n.° 327-2023-MPH/GM de 31 de julio de 2023	Vigente
3	Néstor Guillermo Huaney Carranza	Subgerente de Ejecución de Obras	Resolución de Gerencia Municipal n.° 016-2023-MPH/GM de 9 de enero de 2023	Vigente
4	Zenobio Jesús Julca Giraldo	Subgerente de Presupuesto	Resolución de Gerencia Municipal n.° 006-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Designación Concluida
	George Edward Matienzo Villacaqui	Encargado de funciones de la Subgerencia de Presupuesto	Resolución de Gerencia Municipal n.° 415-2023-MPH/GM de 18 de setiembre de 2023	Encargatura de funciones concluida
	Vanessa Betzabé Morales Consuelo	Subgerente de Presupuesto	Resolución de Gerencia Municipal n.° 429-2023-MPH/GM de 25 de setiembre de 2023	Vigente
5	Manuel Abel Norabuena Castro	Subgerente de Desarrollo Institucional	Resolución de Gerencia Municipal n.° 010-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Vigente

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Inicio y documento de designación	Fecha de cese/vigente
6	Emily Wendy Luna La Rosa	Subgerente de Contabilidad	Resolución de Gerencia Municipal n.° 015-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Vigente
7	David Manuel Hermosa Gloria	Subgerente de Recursos Humanos	Resolución de Alcaldía n.° 003-2023-MPH-A de 4 de enero de 2023	Vigente
8	Deysi Tatiana Ramírez Villanueva	Subgerente de Tesorería	Resolución de Gerencia Municipal n.° 005-2023-MPH/GM de 5 de enero de 2023	Vigente
9	Emil André Taboada Rodríguez	Subgerente de Planeamiento Urbano y Rural	Resolución de Gerencia Municipal n.° 111-2023-MPH/GM de 13 de marzo de 2023	Vigente
10	Manolo Alberto Camones Torre	Subgerente de Informática	Resolución de Gerencia Municipal n.° 009-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Vigente
11	Luis Ignacio Palma Rojas	Subgerente de Abastecimiento	Resolución de Gerencia Municipal n.° 012-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Vigente
12	Beatriz Roxana Aguilar Pasión	Subgerente de Ecología y Gestión Ambiental	Resolución de Gerencia Municipal n.° 011-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Designación concluida
	Diana Elizabeth Condor Sánchez		Resolución de Gerencia Municipal n.° 149-2023-MPH/GM de 4 de abril de 2023	Designación concluida
	Fidel Luces Morales Tarazona	Encargado de funciones Subgerente de Ecología y Gestión Ambiental	Gerencia Municipal n.° 421-2023-MPH/GM de 20 de setiembre de 2023	Encargatura concluida
	Jhony Edison Alvarado Estrada	Subgerente de Ecología y Gestión Ambiental	Resolución de Gerencia Municipal n.° 431-2023-MPH/GM de 27 de setiembre de 2023	Vigentes
13	Silvia Elena Pardave Ortiz	Subgerente de Sanidad y Salubridad Publica	Resolución de Gerencia Municipal n.° 013-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Vigente
14	Gilmer Ronald Castillo Chávez	Subgerente de Estudios e Ingeniería	Resolución de Gerencia Municipal n.° 014-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Designación concluida
	Jorge Aurelio Menacho Yanac		Resolución de Gerencia Municipal n.° 199-2023-MPH/GM de 3 de mayo de 2023	Designación concluida
	Julián Macario Herrera Copitan		Resolución de Gerencia Municipal n.° 283-2023-MPH/GM de 16 de junio de 2023	Designación concluida
	Billy Edson Chamana Aylas	Encargo de funciones de la Subgerencia de Estudios e Ingeniería	Resolución de Gerencia Municipal n.° 355-2023-MPH/GM de 11 de agosto de 2023	Encargatura concluida
	Vannia Catherine Castillo Pineda	Subgerente de Estudios e Ingeniería	Resolución de Gerencia Municipal n.° 366-2023-	Vigente

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Inicio y documento de designación	Fecha de cese/vigente
			MPH/GM de 17 de agosto de 2023	
15	Liz Soledad Espinoza Romero	Jefe de la Oficina de Programación Multianual de Inversiones	Resolución de Gerencia Municipal n.° 021-2023-MPH/GM de 10 de enero de 2023	Designación concluida
	Julio César Huamán Mallqui		Resolución de Gerencia Municipal n.° 445-2023-MPH/GM de 5 de octubre de 2023	Vigente
16	Luis Arthur Arias Maguiña	Subgerente de Transportes	Resolución de Gerencia Municipal n.° 414-2023-MPH/GM de 15 de setiembre de 2023	Vigente
17	Gilma Pilar Alvarado Huerta	Subgerente de Planeamiento y Estadística	Resolución de Gerencia Municipal n.° 008-2023-MPH/GM de 6 de enero de 2023	Vigente

Fuente: Legajos entregados por la Subgerencia de Recursos Humanos.
Elaborado por: Comisión de Control

CUADRO N.° 4
JEFES DE OFICINA BAJO EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Contrato/orden deservicio	Estado de contrato/servicio
1	Marco Fernando Cermeño Dextre	Director del Centro Cultural	Contrato de Locación de Servicios n.° n.° 007-2023-MPHz/GM de 1 de marzo de 2023 y adendas	Servicio en curso
2	Patricia Roxana Moran Cruz	Jefa de la Unidad Formuladora	Contrato n.° 08-2023-MPHz/GAF de 1 de abril de 2023 y adendas	Contrato concluido
	Ofelia Nancy Rondan Vergara		Orden de servicio n.° 0002315 de 19 de setiembre de 2023	Servicio en curso
3	Roberto Trinidad Méndez Zavaleta	Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Civil	Contrato n.º 03-2023-MPHz-GAF de 27 de febrero de 2023 y adendas	Contrato concluido
	Jorge Guillermo Rodríguez León		Contrato n.º 09-2023-MPHz-GAF de 19 de julio de 2023	Servicio en curso
4	Nicolas Walter Maldonado Minaya	Jefe de la Unidad de Imagen Institucional	Contrato Nº 05-2023-MPHz/GAF de 27 de febrero de 2023 y adendas	Servicio en curso

Fuente: Expedientes de contratos de locación de servicios remitidos por la Subgerencia de Abastecimiento.
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro n.° 2, se tiene que doce (12) puestos de subgerencia y jefaturas de oficina son ocupados por personal del régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 276, advirtiéndose que, tres (3) de ellos, como la Subgerencia de Servicios Sociales, Subgerencia de Transportes y la Oficina de Gestión Patrimonial y Servicios Auxiliares son encargaturas de funciones.

Al respecto, el artículo 82° del Decreto Supremo n.º 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa, señala que el encargo es temporal excepcional y fundamentado, sólo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor, y en ningún caso debe exceder el período presupuestal.

Es así que, el numeral 3.6.2 del Manual Normativo de Personal N° 002- 92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución n.° 013-92-INAP-DNP, precisa que existen dos clases de encargo: i. Encargo de Puesto: Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante, y ii. Encargo de Funciones: Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de las funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio.

En ese sentido, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en su Informe Técnico n.° 0369-2021-SERVIR-GPGSC de 16 de marzo de 2021, ha señalado que ambos tipos de encargo, *"ameritan el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto encargado y* ***dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total de la plaza materia del encargo****,* ***solo si este ha durado más de treinta (30) días".*** (El énfasis es nuestro).

Sobre ello, es de precisar que se ha verificado que la Entidad si bien realiza "encargos de funciones" con el paso del tiempo estás se vienen convirtiendo en "encargos de puesto", desnaturalizando así la figura jurídica establecida por la normativa especial, pues el primer tipo sólo debe responder al desempeño de las funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio; sin embargo, se ha identificado lo siguiente:

CUADRO N.° 5
ENCARGATURAS BAJO EL RÉGIMEN N.° 276

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Documento de designación	Comentarios
1	Tania Marina García Valencia	Encargada de funciones de la Subgerencia de Servicios Sociales	Resolución de Gerencia Municipal n.° 364-2022-MPH/GM de 9 de setiembre de 2022, y modificada por Resolución de Gerencia Municipal n.° 371-2022-MPH/GM de 15 de setiembre de 2022	Desde el 2022 hasta la fecha mantiene vigente su encargatura, pese a que ha sobrepasado el periodo presupuestal
2	Sonia Inés Quiroz Pineda	Encargada de funciones de la Subgerencia de Transportes	Resolución de Gerencia Municipal n.° 062-2023-MPH/GM de 13 de febrero de 2023	Su encargatura de funciones fue concluida con Resolución de Gerencia Municipal n.° 414 – 2023-MPH/GM de 15 de setiembre de 2023, ocupó la encargatura por siete (7) meses
3	Hernán Elvis Solorzano Berrios	Encargado de funciones de la Oficina de Gestión Patrimonial y Servicios Auxiliares	Resolución de Gerencia Municipal n.° 166-2023-MPH/GM de 18 de abril de 2023	Ocupa la encargatura por más de seis (6) meses

Fuente: Legajos entregados por la Subgerencia de Recursos Humanos.
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente, se puede verificar que la encargatura para la Subgerencia de Servicios Sociales ha sobrepasado el periodo presupuestal incumpliendo lo establecido en el artículo 82° del Decreto Supremo n.º 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa; a su vez, las encargaturas de la Subgerencia de Transportes y de la Oficina de Gestión Patrimonial y Servicios Auxiliares al haber sobrepasado más de treinta (30) días, podrían generar que los trabajadores exijan el derecho de percibir la diferencia entre la remuneración total de su remuneración y la diferencia remunerativa del puesto encargado.

Asimismo, del Cuadro n.° 3, se verifica que diecisiete (17) puestos de subgerencia y jefaturas de oficina son ocupados por personal del régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 1057, cuya designación se realizó sin mediar concurso público; asimismo, cuatro (4) jefaturas de oficina tienen a personal con contrato civil de locación de servicios.

Sobre el particular, debemos señalar que el artículo 5° de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Cabe precisar, que el artículo 9° de la citada norma, sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

En atención a lo descrito, la Entidad no ha realizado concurso público de méritos para los cargos de subgerentes y jefes de oficina que sobrepasa el límite del 5% de la designación de personal de confianza en la Entidad[6], pues ha designado dichos puestos de manera directa bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 1057 y el contrato civil de locación de servicios.

Lo expuesto transgrede la siguiente normativa:

- **Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, publicado el 19 de febrero de 2004 vigente desde el 1 de enero de 2005**

  "Artículo 4.- Clasificación
  El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:
  (…)
  2. Empleado de confianza.- *El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento".*

  "Artículo 5.- Acceso al empleo público
  El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades".

  *"**Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso***
  La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita".

- **Ley n.° 27815, Ley de Código de Ética 13 de agosto de 2002**

  "Artículo 6.- Principios de la Función Pública
  El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

[6] La Entidad a través del Oficio n.° 72-2023-MPH-GAF-RRHH de 21 de agosto de 2023, ha solicitado la excepción del limite del 5% la cual permanece en trámite.

(…)
4. Idoneidad
Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones".

- **Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, publicado el 15 de febrero de 2022.**

  "Artículo 6. Servidores de confianza
  El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor a cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza (…)".

- **Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n.°31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022.**

  ***"Artículo 29**. Límites de servidores/as de confianza El personal de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidore/as de confianza".*

- **Decreto Legislativo n.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, publicado el 28 de junio de 2008**

  "Artículo 8.- Concurso público
  El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.
  (…)".

La situación expuesta no garantiza la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública; y podría generar mayores beneficios remunerativos a determinados trabajadores.

3. LA ENTIDAD HA VINCULADO PERSONAL POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN CARGOS EJECUTIVOS, CUYAS LABORES SON DE CARÁCTER PERMANENTE; SITUACIÓN QUE GENERA RIESGO EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO Y LA EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS.

Al respecto, se tiene que cuatro (4) jefaturas de oficina tienen a personal con contrato civil de locación de servicios, conforme al siguiente detalle:

Cuadro en la siguiente página.

CUADRO N.° 6
JEFES DE OFICINA BAJO EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Contrato/orden deservicio	Estado de contrato/servicio
1	Marco Fernando Cermeño Dextre	Director del Centro Cultural	Contrato de Locación de Servicios n.° n.° 007-2023-MPHz/GM de 1 de marzo de 2023 y adendas	Servicio en curso
2	Patricia Roxana Moran Cruz	Jefa de la Unidad Formuladora	Contrato n.° 08-2023-MPHz/GAF de 1 de abril de 2023 y adendas	Contrato concluido
	Ofelia Nancy Rondan Vergara		Orden de servicio n.° 0002315 de 19 de setiembre de 2023	Servicio en curso
3	Roberto Trinidad Méndez Zavaleta	Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Civil	Contrato n.º 03-2023-MPHz-GAF de 27 de febrero de 2023 y adendas	Contrato concluido
	Jorge Guillermo Rodríguez León		Contrato n.º 09-2023-MPHz-GAF de 19 de julio de 2023	Servicio en curso
4	Nicolas Walter Maldonado Minaya	Jefe de la Unidad de Imagen Institucional	Contrato Nº 05-2023-MPHz/GAF de 27 de febrero de 2023 y adendas	Servicio en curso

Fuente: Expedientes de contratos de locación de servicios remitidos por la Subgerencia de Abastecimiento.
Elaborado por: Comisión de Control.

Sobre ello, es de precisar que los contratos señalados en el cuadro anterior tienen como denominativo *"Contrato de locación de servicios profesionales de naturaleza subordinada (…)"*, donde la Entidad justifica dichas contrataciones señalando que la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023[7], ha suspendido los efectos de la Ley n.º 31298[8]; no obstante, dicha norma conforme se señala "suspende los efectos de la Ley n.º 31298", más no crea una figura contractual que habilite contrataciones para áreas con cargos de jefatura, los cuales desarrollan funciones administrativas y de toma de decisiones en los trámites y servicios a su cargo; aunado a ello, la naturaleza jurídica de la "locación de servicios" según el artículo 1764° del Código Civil es para servicios no subordinados.

Ahora bien, es importante señalar que el artículo 1 de La Ley n. 31298, tiene como objeto "*prohibir a las entidades públicas la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios con la finalidad de evitar la desnaturalización de la relación laboral, garantizando el derecho de los trabajadores en todas las entidades del sector público*".

En esa mención, con anterioridad la Dirección de Normatividad Dirección General de Abastecimiento del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante su Informe n.° 0136-2021-EF/54.02 de 10 de setiembre de 2021, en atención a la consulta sobre la aplicación de la Ley n.° 31298, ha precisado lo siguiente:

> *"2.8 (…), se advierte que la Ley N° 31298* ***busca prohibir la contratación de personal, a través de la locación de servicios, toda vez que, ello desnaturalizaría la relación laboral****. Por tanto,* ***la citada Ley al hacer referencia a la locación de servicio no supone que su***

[7] Norma que, entre otros, la prórroga de la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, de lo establecido en el numeral 2 de la Septuagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, que suspende la Ley n.º 31298, que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.
[8] Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.

finalidad sea regularla o modificarla, sino, conforme se ha señalado antes, su objeto es prohibir que a través de la citada figura se contrate personal para las entidades, que debería ser contratado bajo los regímenes laborales correspondientes*.*

2.9 Al respecto, se debe hacer presente que la prohibición de contratar personal mediante modalidades de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual (siendo una de ellas, locación de servicios), ***por su naturaleza, se encuentra contemplada de manera expresa desde hace algunos años en la legislación nacional que regula la contratación de personal en la Administración Pública (normas que regulan la Contratación Administrativa de Servicios – CAS y el Reglamento de la Ley del Servicio Civil).***

2.10 ***De otro lado, se debe precisar que la regulación de la contratación de personal, así como sus prohibiciones, no forman parte del SNA, toda vez que dicha materia se encuentra en el ámbito de otro sistema administrativo, y, por ende, tiene sus propios procedimientos y mecanismos que lo regulan****".*

(El énfasis es nuestro).

Por otro lado, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en su Informe Técnico n.° 0369-2023-SERVIR-GPGSC de 24 de febrero de 2023, ha señalado:

"2.14 Las personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, es decir como locadores de servicios, no están subordinados al Estado sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil y sus normas complementarias; asimismo, su contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, ***sin que ello implique en modo alguno una vinculación de carácter laboral o estatutaria con el Estado*** *(…)*

2.18 (…) ***debemos indicar que de acuerdo con la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley n.° 30057, norma vigente y aplicable a todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, se prohíbe –bajo responsabilidad del titular de la entidad– celebrar contratos de locación de servicios (servicios no personales, órdenes de servicios, terceros, etc.) para realizar labores subordinadas o no autónomas, las cuales comprenden al desarrollo de las funciones propias de los puestos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad****".*

(…)

3.1 ***En el marco del SNA, las Entidades se encuentran facultadas a contratar los bienes, servicios y obras que respondan a sus necesidades para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones, siempre que dichas contrataciones no contravengan normas legales de carácter imperativo y se desarrollen en el marco de una relación jurídica patrimonial no subordinada****".*

(El énfasis es nuestro).

En ese contexto, la suspensión por las normas de presupuesto público de la prohibición de contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, debe entenderse que es para situaciones de necesidad cuyas actividades no conlleven a posicionar cargos ejecutivos; toda vez que, la regulación de la contratación de personal para situaciones de dicha naturaleza tiene sus propios procedimientos y mecanismos que lo regulan; las mimas que, han sido establecidos por el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo ente rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

En otro orden de cosas, es de precisar que, las personas que laboran en la Administración Pública tienen derechos y deberes que cumplir, y cuyo incumplimiento o transgresión puede generar responsabilidades, mucho más en cargos directivos y/o ejecutivos; por lo que, se debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado y los servicios que presta.

Al respecto, la Entidad ha realizado contratos civiles por locación de servicios para cuatro (4) jefaturas de oficinas; sin embargo, ya el ente Rector de Recursos Humanos, ha precisado a través del Informe Técnico n.° 0021-2022-SERVIR-GPGSC, que el régimen disciplinario no es de aplicación para el personal contratado por locación de servicios, y contrariamente a ello, la Entidad al contar con dicho tipo de relación contractual está permitiendo que las labores que se asuman y las consecuencias en su omisión o trasgresión no tengan asidero legal para las responsabilidades administrativas disciplinarias, cuya finalidad es sancionar y repeler las conductas que afecten los intereses y servicios públicos o el patrimonio de estado.

Aunado a ello, se ha verificado que la contratación de los locadores señalados en el cuadro n. 6 se han prolongado con el tiempo al estar continuamente renovándose, pudiendo generar el riesgo de la desnaturalización del contrato, mucho más, si desarrollan actividades de naturaleza permanente esto en función a los cargos ejecutivos que ocupan; aunado a ello, es de precisar que el artículo 1° de la Ley n.° 24041, señala que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo n.º 276 y con sujeción al procedimiento establecido.

Lo expuesto transgrede la siguiente normativa:

- **Código Civil, aprobado por Decreto Legislativo n.º 295, publicado el 25 de julio de 1984**

  "Definición
  Artículo 1764.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución".

- **Ley n.° 24041, Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo Nº 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, vigencia restituida por la única disposición complementaria final de la ley n.° 31115, publicada el 23 enero 2021**

  *"**Artículo 1.-** Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo Nº 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley".*

- **Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, que aprueban el Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 3 de junio de 2014**

  "DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
  (…)
  SEXTA.- Precisiones de la locación de servicios

Las entidades sólo pueden contratar a personas naturales bajo la figura de Locación de servicios prevista en el artículo 1764 del código civil y sus normas complementarias, para realizar labores no subordinadas, bajo responsabilidad del titular".

La situación expuesta no genera riesgo en la desnaturalización del contrato y la exclusión de responsabilidades administrativas disciplinarias.

4. LA ENTIDAD NO ACREDITÓ LA TOTALIDAD DE LA REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN REGISTROS Y PLATAFORMAS PARA LA VERIFICACIÓN DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS SUBGERENTES Y JEFES DE OFICINA, SITUACIÓN QUE PONE EN RIESGO LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Al respecto, los numerales 5.7.1 y 5.7.2 de la Directiva n.° 001-2014-SERVIR/GDSRH, "Directiva que aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido", señala que en el proceso de incorporación de una persona natural a la Administración Pública, independientemente del régimen o modalidad de contratación; la autoridad a cargo de tales procesos, previamente deberá constatar que no se encuentre inhabilitado para ejercer función pública, y que dicha verificación debe ser realizada cada mes en la paginas web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Presidencia del Consejo de Ministros

Asimismo, el numeral 28.3 del artículo 28° del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, establece que se debe de verificar que las personas propuestas no cuenten con impedimentos para el acceso a la función pública, debiendo de revisar obligatoriamente la información proporcionada por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.

CUADRO N.° 7
VERIFICACION DE REGISTROS Y PLATAFORMAS

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público	Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles	Registro de Deudores de Reparaciones Civiles	Registro de Deudores Alimentarios Morosos
1	Fernando Alberto Zevallos Campos	Subgerente de Promoción Turística	No	En el legajo se indica "No remite documentación".	En el legajo se indica "No remite documentación	En el legajo se indica "No remite documentación
	María Karen Mazzi Mendoza		No	Sí	Sí	Sí
2	Sidney David Gonzales Luna	Subgerente de Control y Comercialización	No	En el legajo señala "No adjunta"	Sí	Sí
	Edgar Pablo Soto Aguirre		No	Sí	Sí	Sí
	Agustín Macedonio Romero Oropeza		No se verificó el legajo del servidor			
3	Néstor Guillermo Huaney Carranza	Subgerente de Ejecución de Obras	No	En el legajo dice "No adjunta Declaración jurada"	En el legajo dice "No adjunta Declaración jurada"	En el legajo dice "No adjunta Declaración jurada"
4	Zenobio Jesús Julca Giraldo	Subgerente de Presupuesto	No	Sí	Sí	Sí
5	Vanessa Betzabé Morales Consuelo	Subgerente de presupuesto	No se verificó el legajo del servidor			

n.º	Nombres y apellidos	Cargo	Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público	Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles	Registro de Deudores de Reparaciones Civiles	Registro de Deudores Alimentarios Morosos
6	Manuel Abel Norabuena Castro	Subgerente de Desarrollo Institucional	No	Sí	Sí	Sí
7	Emily Wendy Luna La Rosa	Subgerente de Contabilidad	No	Sí	Sí	Sí
8	David Manuel Hermosa Gloria	Subgerente de Recursos Humanos	No	Sí	Sí	Sí
9	Deysi Tatiana Ramírez Villanueva	Subgerente de Tesorería	No	Sí	Sí	Sí
10	Emil André Taboada Rodríguez	Subgerente de Planeamiento Urbano y Rural	No	En el legajo dice "No adjunta Declaración jurada"	En el legajo dice "No adjunta Declaración jurada"	En el legajo dice "No adjunta Declaración jurada"
11	Manolo Alberto Camones Torre	Subgerente de Informática	No	En el legajo dice "No remite documentación"	En el legajo dice "No remite documentación"	En el legajo dice "No remite documentación"
12	Luis Ignacio Palma Rojas	Subgerente de Abastecimiento	No	Sí	Sí	Sí
13	Beatriz Roxana Aguilar Pasión	Subgerente de Ecología y Gestión Ambiental	No	En el legajo dice "No remite documentación"	En el legajo dice "No remite documentación	En el legajo dice "No remite documentación
	Condor Sánchez Diana Elizabeth		No	Sí	Sí	Sí
	Jhony Edison Alvarado Estrada		Sí	Sí	Sí	Sí
14	Silvia Elena Pardave Ortiz	Subgerente de Sanidad y Salubridad Publica	No	Sí	Sí	Sí
15	Gilmer Ronald Castillo Chávez	Subgerente de Estudios e Ingeniería	No	En el legajo dice "No adjunta declaración jurada"	En el legajo dice "No adjunta declaración jurada"	En el legajo dice "No adjunta declaración jurada"
	Jorge Aurelio Menacho Yanac		No	Sí	Sí	Sí
	Julián Macario Herrera Copitan		No	En el legajo dice "No adjunta"	En el legajo dice "No adjunta"	En el legajo dice "No adjunta"
	Vannia Catherine Castillo Pineda		No	Sí	Sí	Sí
16	Liz Soledad Espinoza Herrera	Jefe de la Oficina de Programación Multianual e Inversiones	No	Sí	Sí	Sí
	Julio Cesar Huamán Mallqui		No	Sí	Sí	Sí
17	Luis Arthur Arias Maguiña	Subgerente de Transportes	No	Sí	Sí	Sí
18	Gilma Pilar Alvarado Huerta	Subgerente de Planeamiento y Estadística	No	Sí	Sí	Sí

Fuente: Legajos entregados por la Subgerencia de Recursos Humanos.
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente, se observa que la entidad no ha logrado acreditar la verificación de la totalidad de las plataformas para comprobar los impedimentos para el acceso a la función pública previa a la designación de los subgerentes y jefes de oficina bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 1057; a su vez, no ha verificado los impedimentos para contratar con el Estado de los jefes de oficina con contrato civil por locación de servicios.

Lo expuesto transgrede la siguiente normativa:

- **Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio de 2013 y vigente desde el 5 de julio de 2013**

*"**Artículo 6° Oficina de Recursos Humanos.***
Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.
(…)".

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 233-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva n.° 001- 2014-SERVIR/GDSRH "Directiva que aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido" aprobado el 5 de noviembre de 2014 y publicado el 9 de noviembre de 2014.**

"5.7.-0BLIGACIÓN DE CONSULTAR El REGISTRO
5.7.1.- Previo al proceso de incorporación En todo proceso de incorporación de una persona natural a la Administración Pública, independientemente del régimen o modalidad de contratación; la autoridad a cargo de tales procesos, previamente a la incorporación deberá constatar que no se encuentre inhabilitado para ejercer función pública conforme al contenido del Registro. El Registro brinda a los usuarios la consulta masiva en línea, mediante la carga de archivos. Aquellos candidatos que se encuentran con inhabilitación vigente deberán ser descalificados del proceso de incorporación, no pudiendo ser nombrados, designados o contratados bajo ningún régimen o modalidad de contratación. En caso se compruebe que una persona incorporada a una entidad pública tuviese la condición de inhabilitado o hubiese devenido en inhabilitado, la entidad deberá dar por terminada automáticamente la vinculación; sin perjuicio de la determinación de la responsabilidad administrativa, civil y penal del inhabilitado y del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
5.7.2.-Verificación mensual de los inhabilitados Cada mes, todas las entidades públicas se encuentran obligadas a revisar el listado mensual del aplicativo que contiene la relación de nuevos inhabilitados para el ejercicio de la función pública. La Autoridad Nacional del Servicio Civil publica mensualmente el listado en la página web de la Presidencia del Consejo de Ministros y en su página web, dentro de los primeros 10 día hábiles del siguiente mes, en función a las inscripciones realizadas por los responsables de las entidades. (…)".

- **Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n.°31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, publicado el 18 de mayo de 2022.**

"Artículo 28. Procedimiento de vinculación
(…)
***28.3. Verificación de impedimentos para el acceso a la función pública.** El informe que emita la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe contener la verificación de que la persona propuesta no cuente con impedimentos para el acceso a la función pública. Para tal efecto se revisa obligatoriamente la información proporcionada por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, de encontrarse inscrito en este último deberá cancelar el registro o autorizar el descuento por planilla o por otro medio de pago, previo a la expedición de la resolución de designación correspondiente, de acuerdo a la Ley Nº 28970, Ley que crea el registro de Deudores Alimentarios Morosos. Adicionalmente, debe considerarse los registros disponibles vinculados a cargos y funciones específicas creadas con normas con rango de ley, según se detalla en el Compendio Normativo sobre Impedimentos para el Acceso a la Función Pública, Anexo Nº 01 al presente Reglamento.*
(…).

- **Texto Único Ordenado de la Ley n.º 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado con Decreto Supremo n.º 082-2019-EF, publicada el 13 de marzo de 2019.**

  *"**Artículo 9. Responsabilidades esenciales***
  9.1 Los funcionarios y servidores que intervienen en los procesos de contratación por o a nombre de la Entidad, con independencia del régimen jurídico que los vincule a esta, son responsables, en el ámbito de las actuaciones que realicen, de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación, así como la ejecución del contrato y su conclusión, de manera eficiente, bajo el enfoque de gestión por resultados, a través del cumplimiento de las normas aplicables y de los fines públicos de cada contrato, conforme a los principios establecidos en el artículo 2 (…)".

La situación expuesta pone en riesgo la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.

VI. DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD

La información y documentación que la comisión de control ha revisado y analizado durante el desarrollo del servicio de Visita de Control, se encuentra detallada en el Apéndice n.° 1.

Las situaciones adversas identificadas en el presente informe se sustentan en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por la comisión de control, la cual ha sido señalada en la condición y se encuentra en el acervo documentario de la Entidad; así como en la documentación levantada al momento de la visita efectuada.

VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS

Durante la ejecución del presente servicio de Visita de Control, la comisión de control no ha emitido el reporte de avance ante situaciones adversas.

VIII. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución del servicio de Visita de Control a la "Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas", se ha identificado cuatro (4) situaciones adversas que afecta o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o logro de los objetivos institucionales, la cual ha sido detallada en el presente informe.

IX. RECOMENDACIÓN

1. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad el presente Informe de Visita de Control, el cual contiene las situaciones adversas identificadas como resultado de la Visita de Control que se efectuó a la "Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas", con la finalidad que se adopten las acciones preventivas y correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la verificación de requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública.

Huaraz, 26 de octubre de 2023

Jesús Alexander Deza Fernández
Supervisor

Ana María Evaristo Manrique
Jefe de Comisión

Luz Juanivel Córdova Oruna
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Huaraz

APÉNDICE N° 1

DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA VERIFICACIÓN DE LA DESIGNACIÓN DE SUBGERENTES Y CONTRATACIÓN DE JEFES DE OFICINAS

1. LA ENTIDAD NO CUENTA CON INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ACTUALIZADOS RELACIONADOS A CARGOS Y PERFILES DE PUESTO, SITUACIÓN QUE NO PERMITE ESTABLECER UNA ADECUADA ESTRUCTURA ORGÁNICA; SISTEMATIZAR EL PRESUPUESTO DE LAS PLAZAS; Y, NO GARANTIZA LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

N°	Documento
1	Acta de Recopilación de Información n.° 01-2023 de 29 de setiembre de 2023

2. LA ENTIDAD DESIGNÓ SIN CONCURSO PÚBLICO A SUBGERENTES Y JEFES DE OFICINA QUE SOBREPASAN EL 5% DE CARGOS DE CONFIANZA; SITUACIÓN QUE NO GARANTIZA LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA; ASIMISMO, REALIZÓ ENCARGATURAS DE FUNCIONES QUE PODRÍAN GENERAR MAYORES BENEFICIOS REMUNERATIVOS A DETERMINADOS TRABAJADORES.

N°	Documento
1	Acta de Recopilación de Información de Visita de Control n.° 01-2023 de 19 de octubre de 2023
2	Acta de Recopilación de Información de Visita de Control n.° 02-2023 de 19 de octubre de 2023
3	Legajos de personal de los regímenes laborales del Decreto Legislativo n.° 276, Decreto Legislativo n.° 1057, y contratos civiles de locación de servicio

3. LA ENTIDAD HA VINCULADO PERSONAL POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN CARGOS EJECUTIVOS, CUYAS LABORES SON DE CARÁCTER PERMANENTE; SITUACIÓN QUE GENERA RIESGO EN LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS Y LA EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS.

N°	Documento
1	Acta de Recopilación de Información de Visita de Control n.° 02-2023 de 19 de octubre de 2023
2	Contratos civiles de locación de servicio

4. LA ENTIDAD NO ACREDITÓ LA REVISIÓN DE LA TOTALIDAD DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN REGISTROS Y PLATAFORMAS PARA LA VERIFICACIÓN DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS SUBGERENTES Y JEFES DE OFICINA, SITUACIÓN QUE PONE EN RIESGO LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

N°	Documento
1	Acta de Recopilación de Información de Visita de Control n.° 01-2023 de 19 de octubre de 2023
2	Acta de Recopilación de Información de Visita de Control n.° 02-2023 de 19 de octubre de 2023
3	Legajos de personal de los regímenes laborales del Decreto Legislativo n.° 276, Decreto Legislativo n.° 1057, y contratos civiles de locación de servicio

Exp. N° 152407-1

Año de la Unidad, Paz y el Desarrollo

Huaraz, 27 de octubre de 2023

Oficio n.° 717-2023-MPHZ/OCI

Señor:
David Rosales Tinoco
Alcalde
Municipalidad provincial de Huaraz
Presente. -

Asunto : Notificación de Informe de Visita de Control n.° 069-2023-OCI/MPH/0337- VC

Referencia : a) Artículo 8° de la Ley n.° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias
b) Directiva n.° 013-2022-CG/NORM, "Servicio de Control Simultáneo", aprobada con Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG del 30 de mayo de 2022 y modificatorias

---

Me dirijo a usted en el marco de la normativa de la referencia, que regula el Servicio de Control Simultáneo y establece la comunicación al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto de la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso en curso, a fin que se adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información y documentación vinculada a la *"Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas"*, comunicamos que se ha identificado cuatro (4) situaciones adversas contenidas en Informe de Visita de Control n.° 069-2023-OCI/MPH/0337- VC, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos comunicar al este Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación del presente informe, las acciones preventivas o correctivas adoptadas y por adoptar respecto a las situaciones adversas identificadas en el citado Informe, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Firmado digitalmente por CORDOVA ORUNA Luz Juanivel FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27-10-2023 15:59:31 -05:00

Abg. Luz Córdova Oruna
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Huaraz
Código CGR Nº 71374

/amem
CC
Archivo

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
Firmado digitalmente por EVARISTO MANRIQUE Ana Maria FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27-10-2023 16:59:05 -05:00

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000070-2023-CG/0337

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 717-2023-MPHZ/OCI
EMISOR	:	LUZ JUANIVEL CORDOVA ORUNA - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	DAVID MANUEL ROSALES TINOCO
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
DIRECCIÓN	:	CASILLA ELECTRÓNICA N° 20172268430
TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO	:	SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO - INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° FOLIOS	:	30

Sumilla: De la revisión de la información y documentación vinculada a la "Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas", comunicamos que se ha identificado cuatro (4) situaciones adversas contenidas en Informe de Visita de Control n.° 069-2023-OCI/MPH/0337- VC, que se adjunta al presente documento.

Se adjunta lo siguiente:

1. Oficio N° 717-2023-MPHZOCI
2. Informe VC N° 069-2023-OCI-0337-SVC

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **49UD7RV**

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27-10-2023 16:59:07 -05:00

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 717-2023-MPHZ/OCI
EMISOR	:	LUZ JUANIVEL CORDOVA ORUNA - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	DAVID MANUEL ROSALES TINOCO
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

Sumilla:

De la revisión de la información y documentación vinculada a la "Verificación de la designación de subgerentes y contratación de jefes de oficinas", comunicamos que se ha identificado cuatro (4) situaciones adversas contenidas en Informe de Visita de Control n.° 069-2023-OCI/MPH/0337- VC, que se adjunta al presente documento.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20172268430**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000070-2023-CG/0337
2. Oficio N° 717-2023-MPHZOCI
3. Informe VC N° 069-2023-OCI-0337-SVC

NOTIFICADOR : ANA MARIA EVARISTO MANRIQUE - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4BHSEIJ**