

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° 026 -2023-OCI/2682-SVC

VISITA DE CONTROL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS
PEDRO GALVEZ – SAN MARCOS - CAJAMARCA

“VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS E IMPEDIMENTOS
PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA”

PERÍODO DE EVALUACIÓN:
DEL 17 DE JULIO DE 2023 AL 21 DE JULIO DE 2023

TOMO I DE I

LUGAR, 25 DE JULIO DE 2023

INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° 026-2023-OCI/2682-SVC

**“VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS E IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO Y EJERCICIO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”**



ÍNDICE

DENOMINACIÓN

N° Pág.

I. ORIGEN _____	2
II. OBJETIVOS _____	2
III. ALCANCE _____	2
IV. INFORMACIÓN RESPECTO DE LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL _____	3
V. SITUACIONES ADVERSAS _____	3
VI. DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL _	16
VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS _____	16
VIII. CONCLUSIÓN _____	16
IX. RECOMENDACIONES _____	17
APÉNDICES _____	18



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Waller
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° 026-2023-OCI/2682-SVC

“VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS E IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional (OCI) de la Municipalidad Provincial de San Marcos, mediante oficio n.° 313-2023-OCI/MPSM/2682/SVC de 17 de julio de 2023, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2682-2023-027, en el marco de lo previsto en la Directiva N° 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 218-2022-CG de 30 de mayo de 2022.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Establecer el cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción de segundo nivel organizacional en la Municipalidad Provincial de San Marcos, a fin de garantizar su idoneidad, de conformidad con la normativa aplicable y los instrumentos de gestión de la entidad.

2.2 Objetivos específicos

2.2.1 Objetivo específico 1

Determinar si los directivos públicos cumplen con los requisitos exigidos en 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 su Reglamento, los documentos de gestión de la entidad, y otras disposiciones relacionadas.

2.2.2 Objetivo específico 2

Determinar si los directivos designados se encontraban impedidos o inhabilitados para el acceso y ejercicio de la función pública.

2.2.3 Objetivo específico 3

Determinar si el número de directivos designados se encuentran dentro del porcentaje establecido en la Ley N° 31419 y su Reglamento.



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

III. ALCANCE

La Visita de Control se desarrolló al cumplimiento de los “Requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública”, el cual se encuentra a cargo de la Municipalidad Provincial de San

Marcos, que está bajo el ámbito de control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Marcos y que ha sido ejecutada de 17 de julio de 2023 al 21 de julio de 2023, ubicado en el Jr. Leoncio Prado n.º 454, del distrito de Pedro Gálvez, provincia de San Marcos, región Cajamarca.

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

Mediante 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; se establecieron los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función.

Así mismo, dicha ley definió a Directivos Públicos como: “(...) *los servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el reglamento de la presente ley, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público.*”

Por su parte el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM de 17 de mayo de 2018; estableció que los Directivos de segundo nivel organizacional son los **órganos de línea y órganos de administración interna**; que fueron materia de evaluación en la Visita de Control.

Finalmente, el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM aprobó Reglamento de la Ley N° 31419; estableció entre otros, los requisitos para los/as directivos/as públicos/as del nivel local:

“18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2:

a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia.

b) Experiencia general: cuatro (04) años.

c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.”

El objetivo principal de la actividad del proceso en curso es la verificación del cumplimiento de perfiles de puestos a funcionarios de confianza y/o directivos en la Entidad, cuya designación se haya realizado considerando los requisitos mínimos de acuerdo a la normativa aplicable, en cuanto al nivel de estudios, experiencia general, experiencia específica, grados y/o títulos, entre otros.

Las actividades materia del servicio de visita de control se encuentran a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos, quien depende directamente de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Entidad.

V. SITUACIONES ADVERSAS

De la revisión efectuada al cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción en la Municipalidad Provincial de San Marcos, en adelante la “Entidad”, se han identificado las situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso: “Verificación de los requisitos e impedimentos para el Acceso y Ejercicio de la Función Pública”, las cuales se exponen a continuación:



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

1. LA ENTIDAD SUPERÓ EL LÍMITE DEL 5% DEL TOTAL DE CARGOS O PUESTOS EXISTENTES PARA LAS DESIGNACIONES DE SERVIDORES DE CONFIANZA, SITUACIÓN QUE PODRÍA AFECTAR LA IDONEIDAD DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De la información proporcionada por la Entidad respecto a los cargos o puestos de confianza designados en el período 2023 y el cálculo efectuado para determinar el límite del 5% del total de estos cargos o puestos existentes; se ha evidenciado que la Entidad superó dicho límite, dado que se designó a doce (12) servidores de confianza, correspondiendo, de acuerdo al artículo 30 del Reglamento de la citada Ley N° 31419, la designación de solo nueve (9) servidores en cargos de confianza, tal como se detalla a continuación:

Del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) vigente alcanzado por la Entidad, existen ciento trece (113) puestos previstos y ocupados y, según la planilla de pago del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 de contratación administrativa de servicios (CAS) correspondiente al mes de febrero de 2022, existen setenta y seis (76) servidores en dicho régimen; haciendo un total de ciento ochenta y nueve (189) trabajadores, tal como se detalla a continuación:

Cuadro n.º 1
Determinación del total de puestos en la Entidad

Asunto	Cantidad de Trabajadores
Total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el Cuadro de Asignación de Personal	113
Total de trabajadores de contratación administrativa de servicios	76
Total de cargos o puestos	189

Al respecto, el artículo 6 de la Ley n.º 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”, establece que, “El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al 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 (...)”.

Asimismo, en el numeral 30.1 del artículo 30 del Reglamento¹, establece el método de cálculo del total de servidores/as de confianza, según lo siguiente: “El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) vigente de la entidad, según corresponda, y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (...) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley.

En consecuencia, de conformidad a lo establecido en la normativa aplicable el número de servidores de confianza que debió designar la Entidad es de nueve (9) servidores, tal como se muestra a continuación:

¹ Aprobado con Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM de 18 de mayo de 2022

Cuadro n.º 2
Determinación del número de servidores de confianza

Total de puestos	Porcentaje máximo previsto para servidores de confianza		Resultado
189	x	5%	= 9 (*)
(*) De acuerdo a lo establecido en el numeral 30.3. del Reglamento de la Ley 31419: "30.3. Si al calcular el porcentaje del cinco por ciento (5%) se obtiene un número con decimales, se debe aplicar solo el número entero."			

Elaborado por: Comisión de control.

Al respecto, del cuadro precedente se establece que, a la Entidad le correspondía designar en cargos de confianza solo a nueve (9) servidores; sin embargo, de acuerdo a la información alcanzada² por la Entidad del personal asignado en cargos de confianza son doce (12) servidores superando el límite establecido por la normativa aplicable en tres (3) servidores, como se detalle en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º 3:
Relación de Personal en cargos de Confianza de la Municipalidad Provincial de San Marcos

Nº	Nombre y Apellidos	Cargo	Documento de designación	Período	
				Desde	Hasta
1	Helmer Alberto Araujo Vásquez	Gerente Municipal	Resolución de Alcaldía n.º 001-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
2	Helin Paola Díaz Díaz	Sub Gerente de Desarrollo Humano	Resolución de Alcaldía n.º 002-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
3	Raúl Elías Castañeda Cacho	Secretario General	Resolución de Alcaldía n.º 003-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
4	Segundo Jiménez Lezama	Gerente de Servicios Públicos	Resolución de Alcaldía n.º 004-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
5	Liliana Edith Gálvez Gálvez	Gerente de Planificación y Presupuesto	Resolución de Alcaldía n.º 005-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
6	Jhon Nixon Vera Sanvol	Gerente de Asesoría Jurídica	Resolución de Alcaldía n.º 006-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
7	Silvia Lizett Coba Abanto	Gerente de Desarrollo Humano	Resolución de Alcaldía n.º 007-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
8	José Antonio Escalante Escalante	Gerente de Transporte y Seguridad Ciudadana	Resolución de Alcaldía n.º 009-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
9	Withman Maxini Olortegui Espinoza	Gerente de Administración y Finanzas	Resolución de Alcaldía n.º 010-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
10	Wilson Humberto Flores Gonzales	Gerente de Desarrollo Econ. Local	Resolución de Alcaldía n.º 011-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
11	Denis Yordan Tirado Ríos	Sub Gerente de Tesorería	Resolución de Alcaldía n.º 012-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad
12	Juan Carlos Ríos Mercado	Gerente de Administración Tributaria	Resolución de Alcaldía n.º 013-2023/MPSM	03/01/2023	Actualidad

Fuente: Relación de Personal en cargos de Confianza y Resolución de designación.

Elaborado por: Comisión de control.

² Con oficio n.º 053-2023-MPSM/SGRRHH/HPDD de 17 de julio de 2023

Criterio:

La situación expuesta vulnera lo establecido en la normativa vigente:

- **Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, de 19 de febrero de 2004 y su modificatoria.**

Artículo 4º.- Clasificación

(...)

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. (...).

Artículo 9º.- 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.º 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, de 15 de febrero de 2022.**

Artículo 6º.- Servidores de Confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al 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.º 053-2022-PCM Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 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 30. Método de cálculo del total de servidores/as de confianza

En el cálculo del cinco por ciento (5%) de servidores/as de confianza previsto en el artículo 29, se considera lo siguiente:

30.1 El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) vigente de la entidad, según corresponda, y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 registrados/as en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley.

(...)

30.3. Si al calcular el porcentaje del cinco por ciento (5%) se obtiene un número con decimales, se debe aplicar solo el número entero.

Consecuencia:

La situación expuesta, podría afectar la idoneidad de los procesos de contratación y el acceso a la administración pública.



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

2. LA ENTIDAD DESIGNÓ DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN, SIN ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS QUE LO SUSTENTAN, SITUACIÓN QUE LIMITA EL ACCESO A PUESTOS QUE CONLLEVEN AL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES INSTITUCIONALES

De la revisión y evaluación a los legajos de los directivos de segundo nivel de libre designación y remoción proporcionados por la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad; se ha determinado que directivos de confianza designados en los puestos de Gerente de Desarrollo Económico Local y el Gerente de Transportes y Seguridad Ciudadana, no cumplen con la experiencia específica establecida en el Reglamento de la Ley n.º 31419³.

Al respecto, el Reglamento de la Ley N° 31419, artículo 18, numeral 18.2, literales b) y c), establece los requisitos mínimos de experiencia general y específica para los directivos de libre designación y remoción del segundo nivel organizacional, tal como se detalla a continuación:

(...)

b) Experiencia general: cuatro (04) años.

c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.

Del Gerente de Desarrollo Económico Local:

Al respecto, de la verificación al legajo personal del señor Flores Gonzales Wilson Humberto⁴, se observa que no cumple con la experiencia específica de tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, como consta en el FORMATO 2: "Evaluación de Cumplimiento de Requisitos para el Cargo/Puesto", la misma que se detalla a continuación:

Imagen N° 1
Requisitos de experiencia del señor Wilson Humberto Flores Gonzales

Requisitos de experiencia											
Información presentada por el/la servidor/a público/a evaluado/a					Tiempo de servicio			Para exp. general	Para exp. específica en la función o materia (a)	Para exp. específica en el puesto o cargo (b)	Para exp. específica en el sector público (c)
Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha fin (dd/mm/aaaa)	N° Folio	A	M	D				
Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú	Asesor Legal	01/01/2014	30/04/2016	22	2	3	30	Sí	NO	NO	NO
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cajamarca	Prácticas Preprofesionales en Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	09/04/2010	11/09/2010	21	0	5	3	Sí	NO	NO	Sí
Agroservicios Flores SRL	Gerente Administrativo	01/01/2011	30/12/2015	20	4	11	30	Sí	NO	Sí	NO

Fuente: Formato N° 2 del Operativo denominado "Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública"

(a) Gestión municipal, gestión pública y conducción de personal

(b) Cargos de dirección en el sector público o privado

(c) En el sector público

³ Reglamento de la Ley n.º 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", Decreto Supremo N° 053-2022-PCM de 18 de mayo de 2022

⁴ Designado Gerente de Desarrollo Económico Local con Resolución de Alcaldía N.º 011-2023/MPSM de 3 de enero de 2023 y Contrato Administrativo de Servicios N.º 007-2023/MPSM.



Firmado digitalmente por
CHILÓN AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Waller
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILÓN AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

En ese sentido, de la evaluación al cumplimiento de los requisitos exigidos en el Reglamento de la Ley N° 31419, se advierte que el señor Wilson Humberto Flores Gonzales, no cumple con los requisitos de experiencia específica en la función o materia (gestión municipal, gestión pública y conducción de personal) y en el sector público, para asumir el cargo de gerente de Desarrollo Económico Local, tal como se detalla en la siguiente imagen:

Imagen N° 2
Resultados de experiencia del señor Flores Gonzales Wilson Humberto

Resultados							
Requisitos según Ley N° 31419 y su Reglamento		Tiempo de servicio			Considera equivalencias para el cumplimiento del requisito		Cumple requisitos
Tipo de Experiencia	Detalle	A	M	D			
Experiencia general	Cuatro (04) años	7	9	3	NO		Sí
Experiencia específica en la función o materia	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal	0	0	0	NO		NO
Equivalencia de la experiencia específica en la función o materia	No aplica						
Experiencia específica en el puesto o cargo	Un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, que debe ser parte de los tres (03) años de experiencia específica en la función o materia	4	11	30	NO		Sí
Equivalencia de la experiencia específica en el puesto o cargo	Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal.						
Experiencia específica en el sector público, que debe ser parte de la experiencia requerida en la función o materia	Un (01) año de experiencia específica en el sector público, que debe ser parte de los tres (03) años de experiencia específica en la función o materia	0	5	3	NO		NO

Fuente: Formato N° 2 del Operativo denominado "Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública"

Elaborado por: Comisión de control.

Del Gerente de Transportes y Seguridad Ciudadana

De la verificación al legajo personal del señor Escalante Escalante José Antonio⁵, se observa que no cumple con la experiencia específica de tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, como consta en el FORMATO 2: "Evaluación de Cumplimiento de Requisitos para el Cargo/Puesto", la misma que se detalla a continuación:



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

⁵ Designado Gerente de Transporte y Seguridad Ciudadana con Resolución de Alcaldía N.° 009-2023/MPSM de 3 de enero de 2023 y Contrato Administrativo de Servicios N.° 013-2023/MPSM.

Imagen N° 3
Requisitos de experiencia del señor José Antonio Escalante Escalante

Requisitos de experiencia											
Información presentada por el/la servidor/a público/a evaluado/a					Tiempo de servicio			Para exp. general	Para exp. específica en la función o materia (a)	Para exp. específica en el puesto o cargo (b)	Para exp. específica en el sector público (c)
Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha fin (dd/mm/aaaa)	N° Folio	A	M	D				
DINORP REGPOL LIMA DIVPOS DEPEME	Jefe de Departamento	01/02/2015	29/02/2016	18	1	0	29	SÍ	NO	SÍ	SÍ
DIRNOP FP CAJAMARCA COMCIA RURAL CAJABAMBA A COMSEC SAN MARCOS B	Jefe de Unidad	01/03/2016	31/12/2016	18	0	9	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ
DIRNOP FP CAJAMARCA COMCIA RURAL CAJABAMBA A COMSEC SAN MARCOS B	Comisario	01/01/2017	28/02/2017	18	0	1	28	SÍ	NO	SÍ	SÍ
DIRNOP FP CAJAMARCA DIVPOS DEPUNEME	Jefe	01/03/2017	31/03/2017	18	0	0	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SDG II MACRPOL LAMBAYEQUE REGPOL CAJAMARCA CONFRONTA NPLR	Jefe	01/04/2017	30/04/2017	18	0	0	30	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SDG DIRNOS DIRTTSV DIVPRCAR UNIPC CAJAMARCA	Jefe de Departamento	01/05/2017	31/12/2017	18	0	7	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SECEJE DIRREHUM DIVCRH ALTREIN	Participante	01/04/2019	31/05/2019	18	0	1	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SCG REGPOL LIMA SEC UNICOPE CENEME 105	Jefe de Sección	01/06/2019	31/12/2019	18	0	6	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SCG FP CAJAMARCA SEC UNICOP	Jefe	01/02/2020	30/06/2020	18	0	4	30	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SCG FP CAJAMARCA DIVREINT	Jefe de División	01/07/2020	30/04/2021	18	0	9	30	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SCG FP CAJAMARCA DIVOPUS DUE UNEME	Jefe	01/05/2021	31/07/2021	18	0	2	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ
SCG FP CAJAMARCA DIVOPUS DUE UNEME	Jefe de Unidad	01/08/2021	31/10/2021	18	0	2	31	SÍ	NO	SÍ	SÍ

Fuente: Formato N° 2 del Operativo denominado "Cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública"

Elaborado por: Comisión de control.

(a) Gestión municipal, gestión pública y conducción de personal

(b) Cargos de dirección en el sector público o privado

(c) En el sector público



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

En ese sentido, de la evaluación al cumplimiento de los requisitos exigidos en el Reglamento de la Ley N° 31419, se advierte que el señor José Antonio Escalante Escalante, no cumple con los requisitos de experiencia específica en la función o materia (**gestión municipal**), para asumir el cargo de gerente de Transportes y Seguridad Ciudadana, tal como se detalla en la siguiente imagen:

Imagen N° 4
Resultados de experiencia del señor Escalante Escalante José Antonio

Resultados								
Requisitos según Ley N° 31419 y su Reglamento				Tiempo de servicio			Considera equivalencias para el cumplimiento del requisito	Cumple requisitos
Tipo de Experiencia	Detalle	A	M	D				
Experiencia general	Cuatro (04) años	5	5	4	NO		SÍ	
Experiencia específica en la función o materia	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal	0	0	0	NO		NO	
Equivalencia de la experiencia específica en la función o materia	No aplica							
Experiencia específica en el puesto o cargo	Un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, que debe ser parte de los tres (03) años de experiencia específica en la función o materia	5	5	4	NO		SI	
Equivalencia de la experiencia específica en el puesto o cargo	Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal.							
Experiencia específica en el sector público, que debe ser parte de la experiencia requerida en la función o materia	Un (01) año de experiencia específica en el sector público, que debe ser parte de los tres (03) años de experiencia específica en la función o materia	5	5	4	NO		SÍ	

Fuente: Formato N° 2 del Operativo denominado "Cumplimiento de los Requisitos e Impedimentos para el Acceso y Ejercicio de la Función Pública"

Elaborado por: Comisión de control.

Criterio:

Las situaciones expuestas vulneran lo establecido en la normativa vigente:

- **Ley n.° 27815, Ley Código de Ética de la Función Pública, publicada el 13 de agosto de 2002, y modificatorias**

"Artículo 6°.- Principios de la Función Pública.
(...)

2. Idoneidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona."

- **Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 de 14 de julio de 2010**

Artículo IV.- Principios

(...)

7. Principio de mérito y capacidad. – *El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.*



Firmado digitalmente por
CHILÓN AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILÓN AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

Artículo 7°.- Requisitos para postular

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

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

Artículo 5. Requisitos mínimos para cargos de directivo público de libre designación y remoción

Los siguientes directivos públicos deben cumplir con los requisitos mínimos que se señalan a continuación:

(...)

Los requisitos mínimos de los directivos públicos no comprendidos en este artículo se establecen en el reglamento de la presente ley.

(...)

- **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”, aprobado por el Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, publicado el 18 de mayo de 2022.**

Artículo 2°.- Responsabilidades

(...)

2.1. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las entidades públicas, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción.

2.2. Los/as funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, tienen la obligación de presentar, previo a su designación o en el marco de la adecuación al presente Reglamento, la información que acredite el cumplimiento de los requisitos para el acceso a dichos cargos o puestos.

Artículo 18. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local

(...)

18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2:

(...)

b) Experiencia general: cuatro (04) años.

c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.

(...)



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

Artículo 28°.- Procedimiento de vinculación

(...)

28.2. Verificación de cumplimiento del perfil de puesto. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder.

(...)

- **Reglamento de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de 11 de julio de 2014.**

Artículo 263°.- Ingreso de los Servidores de Confianza

El servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos. Debe cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a período de prueba. El no cumplimiento del perfil acarrea responsabilidad administrativa para la entidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación.

Consecuencia:

Le situación expuesta, podría afectar la idoneidad en el acceso a puestos que conlleva al cumplimiento de sus fines institucionales.

3. **LA ENTIDAD MANTIENE DESACTUALIZADO EL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL – CAP, EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS; SITUACIÓN QUE IMPEDIRÍA CONTAR CON DIRECTIVOS ACORDE CON LOS FINES PÚBLICOS QUE PERSIGUE SU CONTRATACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

De la visita de control realizada el 17 de julio de 2023 a la Entidad a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública; se ha determinado que la Entidad mantiene desactualizado el Cuadro para Asignación de Personal, y el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), debido a que a la fecha no se ha cumplido con elaborar y aprobar el Manual de Perfil de Puestos (MPP).

Del Cuadro de Asignación de Personal - CAP

Al respecto, de la información alcanzada por la Entidad, se advierte que el Cuadro Asignación de Personal – CAP vigente, fue probado el 17 de setiembre de 2013 mediante Ordenanza Municipal n.° 006-2013-MPSM, encontrándose desactualizado a la fecha de la visita de control, no contando la Entidad con un CAP Provisional aprobado.

Al respecto, el artículo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE de 16 de noviembre de 2021, señala que, “Las entidades que, a la fecha de publicación de la presente resolución, no contaran con un CAP Provisional aprobado, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), disponen de un plazo de hasta seis (6) meses para la elaboración y presentación de una propuesta de CAP Provisional ante SERVIR.

Cabe indicar que la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH⁶; define al Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) como el: “(...)Documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, **sobre la base de su**

⁶ Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH - Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)”.

Manual de Clasificador de Cargos- MCC

Al respecto, la comisión de control el 17 de julio de 2023 procedió aplicar el Formato n.° 01: Documentos de Gestión de la Entidad a la Subgerencia de Recursos Humanos; advirtiéndose que la Entidad no cuenta con un Manual de Clasificador de Cargos (MCC), ni con el Manual de Perfiles de Puesto aprobado, tal como se detalla en la siguiente imagen:

I. INFORMACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE PERSONAL DE LA ENTIDAD			
ÍTEM	PREGUNTAS	RESPUESTA	COMENTARIOS
1	La Entidad ¿cuenta con Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente? a) Si, b) No y c) No Aplica	SI	
2	La Entidad ¿cuenta con Manual de Clasificador de Cargos (MCC) vigente? a) Si, b) No y c) No Aplica	NO	
3	La Entidad ¿cuenta con Manual de Perfil de Puestos (MPP) vigente? a) Si, b) No y c) No Aplica	NO	

Al respecto, el numeral 5.2.3 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH, establece que, es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) elaborar la propuesta de MCC y/o de sus modificaciones, de corresponder, así como el informe técnico sustentatorio.

Así también, la Directiva n.° 001-2013 SERVICIO CIVIL Normas para la Formulación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 161-2013-SERVIR/PE, establece que, desde el 2 de enero de 2014 los procesos de selección de personal debieron tener los perfiles aprobados en el MPP como única fuente formal; siendo las Oficinas de Recursos Humanos de la Entidad, o quienes hagan sus veces, dirigen el proceso de formulación del MPP; asegurando que el contenido del perfil del puesto contenga información veraz y coherente.

Finalmente, es menester señalar, que una vez aprobado el Manual de Perfil de Puesto por el Titular de la Entidad y publicada la resolución en los medios respectivos, pasa a dejar sin efecto al Manual de Organización y Funciones (MOF) y /o Manual de Clasificación de Cargos que la Entidad hubiera tenido vigente(s) hasta esa fecha.

Sobre el particular, la Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVICIO CIVIL, en su Informe N° 886-2018-SERVIR/GPGSC concluyó, respecto a la modificación del Manual de Organización y Funciones, lo siguiente:

(...)

“3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013- SERVICIO CIVIL-PE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, no es posible modificar el MOF aplicando la Directiva N° 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR. En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.”

De otro lado, se ha evidenciado que el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad fue aprobado el 01 de enero de 2012 mediante Resolución de Alcaldía N° 001-2012-MPSM, siendo modificado con Resolución de Alcaldía N° 154-2013-MPSM de 31 de mayo de 2013 y por los años subsiguientes no se elaboró ni aprobó PAP alguno.



Firmado digitalmente por
CHILÓN AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILÓN AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

Al respecto 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 aprobada con Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01 de 30 de junio de 2021, establece que la vigencia del **PAP es anual** y coincide con el año fiscal en el que ha sido aprobado; así mismo indica que 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.

Criterio:

Las situaciones expuestas vulneran lo establecido en la normativa vigente:

- **Reglamento de la Ley n.º 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.**

(...)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

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.

(...)

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE de 16 de noviembre de 2021.**

“Artículo 3. Formalizar el acuerdo del Consejo Directivo por el cual se aprueba que 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, se sujetan a los siguientes plazos para la elaboración y/o adecuación de su Manual de Clasificador de Cargos (MCC), y para la formulación de su propuesta de Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional):

(...)

- *Las entidades que, a la fecha de publicación de la presente resolución, no contaran con un CAP Provisional aprobado, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), disponen de un plazo de hasta seis (6) meses para la elaboración y presentación de una propuesta de CAP Provisional ante SERVIR.*

(...)”



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Waller
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

- **Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, formalizado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE de 16 de noviembre de 2021.**

(...)

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.2. Responsabilidades

(...)

5.2.2. El(La) titular de la entidad:

(...)

- *Aprueba el MCC y sus modificaciones, según lo dispuesto en la presente directiva.*
- *Revisa, en coordinación con la alta dirección de la entidad, la propuesta de CAP Provisional, elaborada por la Oficina de Recursos Humanos (ORH) (...) hace suya la propuesta en caso de no requerir ajustes.*
- *Remite a SERVIR la propuesta de CAP Provisional, cumpliendo con lo dispuesto en la presente directiva.*
- *Tramita la aprobación del CAP Provisional, según lo dispuesto en la presente directiva.*

(...)

5.2.3. La ORH o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades:

(...)

- *Aprueba, elabora la propuesta de MCC y/o de sus modificaciones, de corresponder, así como el informe técnico sustentatorio.*
- *Elabora la propuesta de CAP Provisional, así como el informe técnico sustentatorio.*

(...)

6.2. Elaboración del CAP Provisional

6.2.1. Supuestos para la elaboración del CAP Provisional

(...)

6.2.1.4. Supuesto 4. Elaboración de primer CAP Provisional. Las entidades públicas con un ROF o MOP vigente, según corresponda, que no cuenten con un CAP Provisional con opinión técnica previa de parte de SERVIR, incluidas las entidades públicas creadas y/o que entraron en funcionamiento a partir del año 2014, pueden hacer uso de este supuesto, siempre que cumplan con los criterios presentados en el numeral 6.2.2 de la presente directiva.

(...)

- **Directiva N° 001-2013 SERVIR/GDSRH Normas para la Formulación del Manual de Perfiles De Puestos - MPP aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE de 27 de setiembre de 2013.**

(...)

4.4 Responsabilidades Generales

(...)

b) Las Oficinas de Recursos Humanos de la Entidad, o quienes hagan sus veces, dirigen el proceso de formulación del MPP, para lo cual utilizan la metodología para la elaboración de los perfiles de puestos determinada por SERVIR

(...)

e) La Oficina de Racionalización, o la que haga sus veces, deberá emitir opinión favorable del MPP, en lo relacionado con la verificación de la coherencia y



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

*alineamiento entre el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), de contar con este instrumento, y los Perfiles de Puestos definidos en el MPP.
(...)*

6.1 Normas de Adecuación al MPP

(...)

A partir del 2 de enero de 2014, los procesos de selección deberán tener los perfiles del MPP como única fuente formal.

- **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, aprobada con Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01 de 30 de junio 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 (...)

Consecuencia:

Los hechos expuestos, podría impedir contar con directivos acordes con los fines públicos que persigue su contratación en la administración pública.

VI. DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL

La información y documentación que la Comisión de Control ha revisado y analizado durante el desarrollo de la Visita de Control al cumplimiento de los “Requisitos e Impedimentos para el Acceso y Ejercicio de la Función Pública”, se encuentra detallada en el Apéndice n.º 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.

VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS

Durante la ejecución del presente servicio de Visita de Control, la Comisión de Control no emitió ningún reporte de avance ante Situaciones Adversas.

VIII. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución de la Visita de Control se efectuó al cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción en la Municipalidad Provincial de San Marcos, se han advertido tres (03) situaciones adversas que afectan 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, las cuales han sido detalladas en el presente informe.



Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:04:15 -05:00



Firmado digitalmente por
INCIL LUCANO Walter
Rodrigo FAU 20131378972
soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 14:44:49 -05:00




Firmado digitalmente por
CHILON AYAY Elias FAU
20131378972 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 25-07-2023 16:05:37 -05:00

IX. RECOMENDACIONES


- 1.1 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 al cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción en la Municipalidad Provincial de San Marcos, 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.
- 1.2 Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, las acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar respecto a las situaciones adversas contenidas en el presente Informe de Visita de Control, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

San Marcos, 25 de julio de 2023.




Firmado digitalmente por CHILÓN
AYAY Elias FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25-07-2023 16:06:35 -05:00

Elias Chilón Ayay
Supervisor



Firmado digitalmente por INCIL
LUCANO Walter Rodrigo FAU
20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25-07-2023 14:45:42 -05:00

Walter Rodrigo Incil Lucano
Jefe de Comisión



Firmado digitalmente por CHILÓN
AYAY Elias FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25-07-2023 16:07:14 -05:00

Elias Chilón Ayay
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de San Marcos

APÉNDICE n.º 1

DOCUMENTACIÓN VINCULADA AL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS E IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



1. LA ENTIDAD SUPERÓ EL LÍMITE DEL 5% DEL TOTAL DE CARGOS O PUESTOS EXISTENTES PARA LAS DESIGNACIONES DE SERVIDORES DE CONFIANZA, SITUACIÓN QUE PODRÍA AFECTAR LA IDONEIDAD DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Nº	Documento
1	Cuadro Asignación de Personal – CAP vigente, fue probado el 17 de setiembre de 2013 mediante Ordenanza Municipal n.º 006-2013-MPSM
2	Planilla de pago del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 de contratación administrativa de servicios (CAS) correspondiente al mes de febrero de 2022
3	Resoluciones de Alcaldía de designación en cargos de confianzas

2. LA ENTIDAD DESIGNÓ DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN, SIN ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS QUE LO SUSTENTAN, SITUACIÓN QUE LIMITA EL ACCESO A PUESTOS QUE CONLLEVEN AL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES INSTITUCIONALES

Nº	Documento
1	Legajo personal de los directivos de libre designación y remoción del segundo nivel organizacional.

3. LA ENTIDAD MANTIENE DESACTUALIZADO EL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL – CAP, EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS; SITUACIÓN QUE IMPEDIRÍA CONTAR CON DIRECTIVOS ACORDES CON LOS FINES PÚBLICOS QUE PERSIGUE SU CONTRATACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Nº	Documento
1	Cuadro Asignación de Personal – CAP vigente, fue probado el 17 de setiembre de 2013 mediante Ordenanza Municipal n.º 006-2013-MPSM.
2	Formato n.º 01: Documentos de Gestión de la Entidad a la Subgerencia de Recursos Humanos.
3	Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad fue aprobado el 01 de enero de 2012.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

San Marcos, 25 de julio de 2023

OFICIO N° 324-2023-OCI/MPSM/2682

Señor:

SANTOS WILLAN ROJAS ARZABE

Alcalde

Municipalidad Provincial de San Marcos

Jr. Leoncio Prado N° 360

Cajamarca /San Marcos /Pedro Gálvez. -

- ASUNTO : Notificación de Informe de Visita de Control n.° 026-2023-OCI/2682-SVC
- REF. : 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 su modificatoria.

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 los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública", comunicamos que se ha identificado las situaciones adversas contenidas en Informe de Visita de Control n.° 026-2023-OCI/2682-SVC, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos remitir al Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Marcos, 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,

Documento firmado digitalmente

CPC ELIAS CHILON AYAY
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de San Marcos



CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 0000026-2023-CG/2682

DOCUMENTO : OFICIO N° 324-2023-OCI/MPSM/2682

EMISOR : ELIAS CHILÓN AYAY - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

DESTINATARIO : SANTOS WILLAN ROJAS ARZABE

ENTIDAD SUJETA A CONTROL : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MARCOS

DIRECCIÓN : CASILLA ELECTRÓNICA N° 20175083937

TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO : SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO - INFORME DE VISITA DE CONTROL

N° FOLIOS : 20

Sumilla: De la revisión de la información y documentación vinculada a la Verificación de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública, comunicamos que se ha identificado las situaciones adversas contenidas en Informe de Visita de Control N° 026-2023-OCI/2682-SVC, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos remitir al Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Marcos, 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.

Se adjunta lo siguiente:

1. Oficio N° 324-2023 Remite IVC_Perfiles MPS
2. Informe de Visita de Control N° 026-2023





CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO : OFICIO N° 324-2023-OCI/MPSM/2682

EMISOR : ELIAS CHILÓN AYAY - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

DESTINATARIO : SANTOS WILLAN ROJAS ARZABE

ENTIDAD SUJETA A CONTROL : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MARCOS

Sumilla:

De la revisión de la información y documentación vinculada a la Verificación de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública, comunicamos que se ha identificado las situaciones adversas contenidas en Informe de Visita de Control N° 026-2023-OCI/2682-SVC, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos remitir al Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Marcos, 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.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20175083937**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000026-2023-CG/2682
2. Oficio N° 324-2023 Remite IVC_Perfiles MPS
3. Informe de Visita de Control N° 026-2023

NOTIFICADOR : ANA MARIA POMPA MARIN - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

