CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 043-2024-2-0451-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA

HUANCABAMBA – HUANCABAMBA - PIURA

"VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCION PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA 2023-2024"

PERIODO: 1 DE ENERO DE 2023 AL 23 DE ENERO DE 2024

TOMO I DE III

PIURA – PERÚ

4 DE DICIEMBRE DE 2024

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

0729

043202420451000 00001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO Nº 043-2024-2-0451- SCE

"VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA 2023-2024"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I.	ANTECEDENTES	1
	1. Origen	1
	2. Objetivo	1
	3. Materia de Control y Alcance	1
	4. De la entidad o dependencia	1
	5. Notificación del Pliego de Hechos	2
II.	ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECIFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR	3
	Designación y aceptación de cargo como funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable; y sin contar con el informe de verificación del cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función; afectó la idoneidad y la legalidad en el acceso a la función pública, y el correcto funcionamiento de la administración pública.	
III.	ARGUMENTOS JURÍDICOS	41
IV.	IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES	41
V.	CONCLUSIONES	41
VI.	RECOMENDACIONES	43
VII.	APÉNDICES	43

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 043-2024-2-045-SCE

"VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA 2023-2024"

PERÍODO: 1 DE ENERO DE 2023 AL 23 DE ENERO DE 2024.

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Municipalidad Provincial de Huancabamba, en adelante "entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2024 del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0451-2024-005, iniciado mediante oficio n.° 868-2024-OCI/0451 de 9 de octubre de 2024, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG, de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

2. Objetivo

Determinar si la designación y aceptación del cargo, de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, efectuado por la Municipalidad Provincial de Huancabamba, se realizó de conformidad con el procedimiento establecido, y la normativa legal aplicable.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

La materia de Control Específico comprende el procedimiento de designación y aceptación de cargos de libre designación y remoción en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, durante los años 2023 y 2024.

Alcance

El Servicio de Control Específico comprende el periodo del 1 de enero de 2023 al 23 de enero del 2024, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencia de presunta irregularidad.

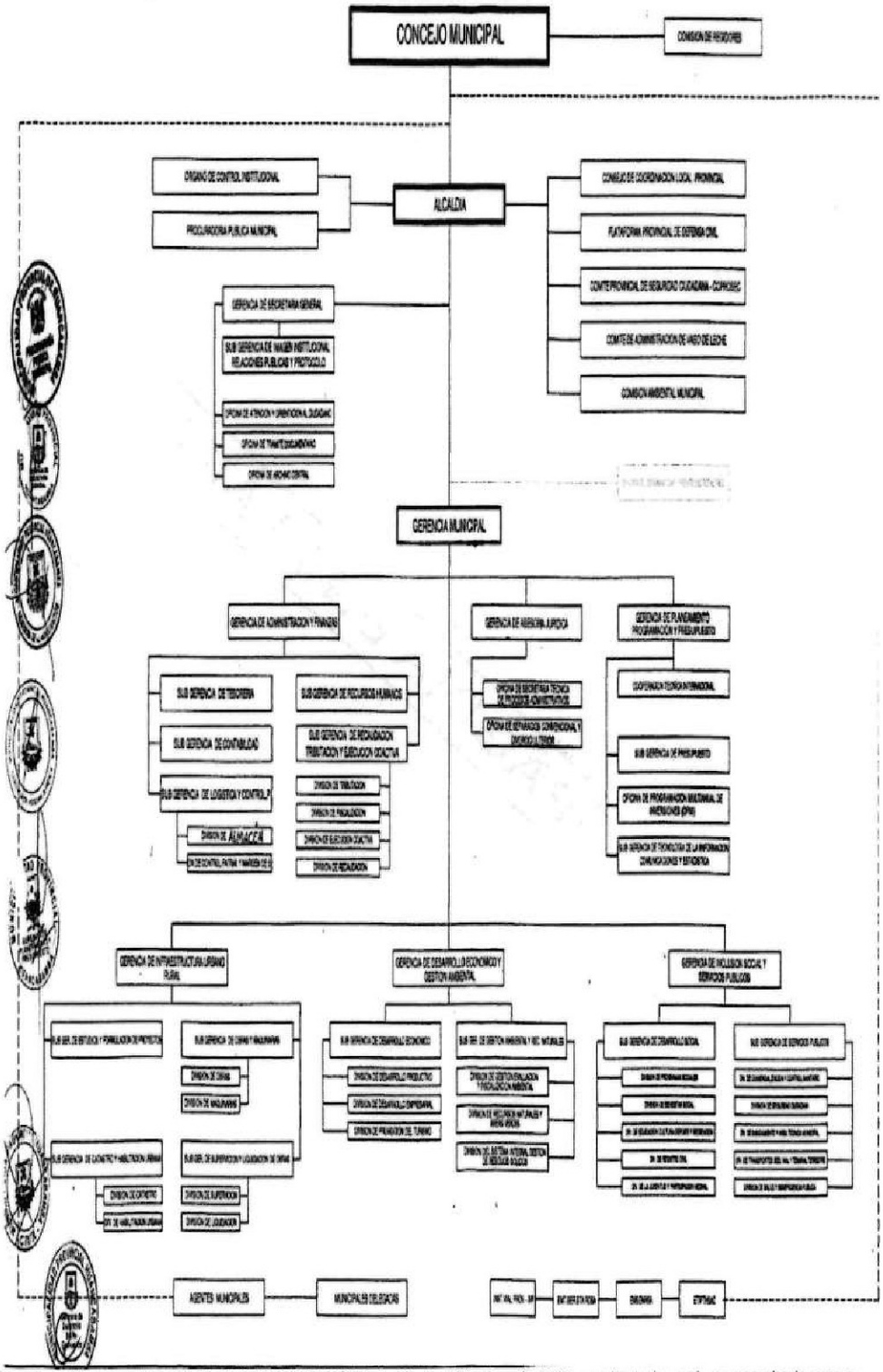
4. De la entidad o dependencia

La Municipalidad Provincial de Huancabamba pertenece al nivel de gobierno local, es una entidad pública con personería jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en las materias de su competencia y constituye un pliego presupuestal.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la entidad:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

Imagen n.° 1
Estructura orgánica gráfica de la Municipalidad Provincial de Huancabamba



Fuente: Ordenanza Municipal n.° 016-2019-MPH/CM de 23 de diciembre de 2019, mediante la cual, se aprueba la nueva estructura orgánica de la entidad.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

5. **Notificación del Pliego de Hechos**

En aplicación del numeral 7.30 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría n.° 295-2021-CG y sus modificatorias, y la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada con Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG y modificatorias, así como al marco normativo que regula la notificación electrónica emitida por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

DESIGNACIÓN Y ACEPTACIÓN DE CARGO COMO FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE; Y SIN CONTAR CON EL INFORME DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PERFIL Y DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN; AFECTÓ LA IDONEIDAD Y LA LEGALIDAD EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, Y EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA.

De la revisión y análisis realizado a la documentación proporcionada por la entidad, relacionada a la designación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, durante los años 2023 al 2024, se ha evidenciado que a través de la emisión de resoluciones de alcaldía suscritas por el Titular de la entidad, se designó a funcionarios y directivos públicos, inobservando el procedimiento de vinculación y verificación del cumplimiento de requisitos mínimos de los funcionarios y/o directivos públicos de libre designación y remoción, vinculando a un profesional en el cargo de gerente municipal que no cumplía con el requisito de la experiencia general mínima exigida para el perfil del puesto, conforme Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 234-2023-SERVIR-PE, el cual aceptó la designación y desempeña el cargo desde el 2 de enero de 2024 hasta la actualidad.

En relación a la designación del gerente municipal, se advirtió que el funcionario no cumplió con acreditar el requisito de la experiencia general mínima requerida para el cargo; sin embargo, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, vulnerando el procedimiento de vinculación y designación, mediante informe validó el cumplimiento de los requisitos mínimos, desarrollando un análisis y conclusiones que no guardaban coherencia ni congruencia con los documentos que obraban en el legajo del funcionario al momento de su designación. Por su parte, el Titular de la entidad, en contravención a sus atribuciones determinadas en la Ley Nº 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, emitió resolución de alcaldía designando en el cargo de gerente municipal, a un funcionario que no cumplió con acreditar el requisito de la experiencia general mínima requerida.

Por su parte, el gerente municipal, mediante informe, propuso a un profesional que fue designado en el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, además, validó el cumplimiento de los requisitos exigidos para el perfil del puesto, sin que haya sido facultado para tales fines, ejerciendo funciones que no le correspondían, sino al jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

Respecto al jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, durante el periodo del ejercicio de sus funciones, emitió informe de verificación incongruente y carente de sustento, avalando el acceso a la función pública de un funcionario que no cumplió con acreditar el perfil para el cargo de gerente municipal; además, omitió su deber de verificar la validez de los documentos que sustentan los legajos personales de los funcionarios designados, e incumplió su obligación de informar las situaciones advertidas en la designación de funcionarios, quienes

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCAYO ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

fueron vinculados a la entidad, sin haberse realizado la correspondiente verificación del cumplimiento del perfil para el puesto.

En tal sentido, la conducta descrita trasgredió lo establecido en el numeral 1, 6 y 17 del artículo 20° de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 27 de mayo de 2003; referidos a las atribuciones del alcalde.

Asimismo, se ha inobservado lo regulado en los numerales 1, 6 y 7 del artículo IV y literal d) del artículo 7° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, publicada el 18 de febrero de 2004 y vigente desde el 1 de enero de 2005, referidos a los principios y requisitos para postular, respectivamente.

Del mismo modo, vulneró lo establecido en el numeral 4.5 del artículo 4° 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; publicada el 15 de febrero de 2022, referido a los requisitos mínimos para acceder al cargo de funcionario público de libre designación y remoción.

Adicionalmente, trasgredió los numerales 2.1, 2.2 del artículo 2°, numeral 4.1, 4.2 del artículo 4°, numeral 12.2 del artículo 12°, literales a), b) y c) del numeral 18.1 del artículo 18°, numerales 28.1, 28.2, 28.3 y 28.4 del artículo 28° y artículo 34° del Reglamento de la Ley n.° 31419, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, publicado el 18 de mayo de 2022; referidos a las responsabilidades, aplicación de requisitos previstos para cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as de libre designación y remoción en instrumentos de gestión de la entidad, alcance de directivo/a público/a, requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios/as públicos/as del nivel local, procedimiento de vinculación y obligación de dar información integra y oportuna; respectivamente.

De la misma forma, contravino los artículos 3° y 9°; así como, el Anexo n.° 03 denominado *"Perfiles de Puesto de los Gerentes Generales de los Gobiernos Regionales y, de los Gerentes Municipales de los Gobiernos Locales Priorizados, en el Marco de la Ley N° 31912"* de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000234-2023-SERVIR- PE de 18 de diciembre de 2023.

También, vulneró los literales b) e i) del artículo III, literales a) al g) del artículo 6°, literales a) y f) del artículo 39°, literal c) del artículo 52° y artículos 53° y 54° de la Ley N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013 y vigente desde el 5 de julio de 2013, referidos a los principios de la Ley del Servicio Civil, Oficina de Recursos Humanos, obligaciones de los servidores civiles, clasificación de los funcionarios públicos, requisitos de los funcionarios públicos y requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, respectivamente.

Aunado a ello, trasgredió los literales b) y f) del artículo 131°, literales a) al f) del artículo 162° y artículo 263° del Reglamento de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, referidos a los legajos de los servidores civiles, requisitos para la incorporación al servicio civil e ingreso de los servidores de confianza, respectivamente.

Además, vulneró los sub numerales 5.7.1 y 5.7.2 del numeral 5.7 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 233-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva n.° 001-2014-SERVIR/GDSRH, aprobado el 5 de noviembre de 2014 y publicado el 9 de noviembre de 2014, referidos a la obligación de consultar el registro.

Igualmente trasgredió los numerales 5.1 y 5.3 del artículo V y numerales 6.1.2 y 6.3.4 del artículo VI de la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, aprobada mediante Resolución Gerencial n.° 117-2019-MPH-GM del 5 de agosto de 2019, referidos a la responsabilidad y disposiciones específicas, respectivamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Asimismo, vulneró los numerales 7.1, 7.2 y 7.4 de artículo 7° y segunda y tercera disposición complementaria transitoria de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, emitida el 7 de noviembre de 2023, referidos a la fiscalización posterior de documentación contenida en el legajo y disposiciones complementarias transitorias, respectivamente.

Del mismo modo inobservó los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° y numerales 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, publicada el 16 de abril de 2005, referidos a los principios y deberes de la función pública.

Los hechos expuestos se originaron por el accionar del señor Hernán Lizana Campos, en su condición de Titular de la entidad, quien designó a un funcionario que no acreditó el cumplimiento del perfil para el cargo de gerente municipal, limitándose a suscribir la resolución de designación sin evaluar y verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos; de igual modo, por designar mediante resoluciones de alcaldía, a funcionarios en cargos de confianza de las gerencias de Secretaría General e Imagen Institucional, de Asesoría Jurídica, de Administración, y de Planeamiento y Presupuesto, sin contar con el informe previo de verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil e informe de verificación de impedimentos para el acceso a la función pública, inobservando y trasgrediendo el procedimiento de vinculación y designación establecido por normativa pertinente.

De igual modo, por el accionar del señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, quien consciente de que no había acreditado el cumplimiento del requisito de la experiencia mínima requerida para el puesto, aceptó la designación en el cargo de gerente municipal y viene desempeñándose desde el 2 de enero de 2024 hasta la actualidad. Asimismo, por haber emitido informe, mediante el cual validó el cumplimiento de los requisitos exigidos para el perfil del puesto para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, sin que haya sido facultado para tales fines, ejerciendo funciones que no le correspondían, sino al jefe de la Oficina de Recursos Humanos. Esto a su vez propició que el funcionario designado para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, presentara entre los documentos de su legajo, una constancia de prestación de servicios que no ha sido validada su autenticidad.

Asimismo, por el accionar del jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, quien durante el periodo de ejercicio de sus funciones, emitió informe de verificación de cumplimiento del perfil, incongruente y carente de sustento, avalando la designación de un funcionario en el cargo de gerente municipal, que no cumplió con acreditar el requisito de la experiencia general mínima para el puesto; asimismo, por omitir su deber de verificar la validez de los documentos anexados en los legajos, contraviniendo lo establecido en la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, "Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba" y la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos", permitiendo que el funcionario designado para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, anexe entre los documentos de su legajo una constancia laboral que no ha sido validada por la entidad edil que supuestamente la emitió; de igual modo, por incumplir su obligación de informar las irregularidades advertidas en la designación de funcionarios sin cumplir con el procedimiento de vinculación establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, trasgrediendo el deber de informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca, conforme lo establece el artículo 39° de la Ley del Servicio Civil.

La situación expuesta afectó, la idoneidad y la legalidad en el acceso de la función pública, y el correcto funcionamiento de la administración pública.

Los hechos mencionados se detallan a continuación:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

A. ANTECEDENTES NORMATIVOS SOBRE LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACION Y REMOCIÓN

El 15 de febrero de 2022, se publicó en el diario oficial El Peruano 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", en cuyo ámbito de aplicación se encuentran las entidades de la administración pública comprendidas en la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, entre ellos los Gobiernos Locales.

El propósito de la mencionada norma es establecer requisitos mínimos que aseguren la idoneidad de los funcionarios y directivos que accedan o participen en el ejercicio de la función pública. Así, se pretende que quienes ocupen o aspiren a ocupar cargos directivos en las instituciones del Estado Peruano sean personas competentes, con experiencia en la gestión pública, alineadas con la estrategia de modernización del Estado, y con conocimientos específicos en el área, dado que sus decisiones deben ser lo más acertadas posible, fundamentadas en su formación y experiencia. Esto contribuirá a conformar un gobierno eficiente, transparente y eficaz, en beneficio de la ciudadanía.

Asimismo, en cuanto al Principio de Idoneidad, este es un concepto de función pública previsto en el numeral 4 del artículo 6° de la Ley n.° 27815, Ley del código de Ética de la Función Pública, que la define como la aptitud técnica, legal y moral, que 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 y someterse a una capacitación permanente que asegure el adecuado desempeño de sus funciones.

De igual modo, el 18 de mayo de 2022, se publicó el Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, mediante el cual se aprobó 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", con el objeto de precisar y/o establecer disposiciones para la adecuada aplicación de la precitada ley.

En esa línea, el numeral 4.5 del artículo 4° de la Ley n.° 31419, indica lo siguiente: *"(...) Los requisitos mínimos de los gerentes generales y del cuerpo de gerentes de los gobiernos locales distritales no consignados en el numeral 4.5 precedente se establecen en el reglamento de la presente ley. Para tal efecto, se utilizan como categorías para la determinación de los requisitos a cumplir, la tipología y clasificación de distritos establecida en los anexos 1 y 2 de la Resolución Viceministerial n.° 005-2019-PCM/DVGT".*

De acuerdo a lo establecido en la Resolución Viceministerial n.° 05-2019-PCM/DVGT de 23 de diciembre de 2019, la Municipalidad Provincial de Huancabamba se encuentra clasificada en la categoría tipo AB; por lo tanto, los requisitos mínimos que deben cumplir los directivos públicos de nivel local, han sido establecidos en el artículo 18.1 Directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo AB", y consistente en: *"(...) a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidades o su equivalencia; b) Experiencia general: cuatro (4) años; c) Experiencia específica: tres (3) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal de los cuales un (01) año en el sector público".*

En ese sentido, el Reglamento de la Ley n.° 31419, a través del numeral 12.2 del artículo 12° indica lo siguiente: *"En las entidades de nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los /as servidoras/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida la Resolución Viceministerial 05-2019-PCM/DVGT".*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Asimismo, de conformidad con la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 31419, se precisa lo siguiente: "*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*".

Por otro lado, a través del artículo 3° la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE emitida el 18 de diciembre de 2023, se aprobó los perfiles de puesto de los/as gerentes/as generales de los gobiernos regionales y de los/as gerentes/as municipales de los gobiernos locales priorizados[1], en el marco de la Ley n.° 31912[2] de 27 de octubre de 2023, y conforme al Anexo n.° 2 de la mencionada resolución, se publicó la relación de gobiernos regionales y gobiernos locales priorizados para el año 2024, incluyéndose en el listado a la Municipalidad Provincial de Huancabamba, facultando a la mencionada entidad para que en el ejercicio fiscal 2024 pueda vincular al gerente municipal al Régimen de la Ley n.° 30057, previa verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil, para cuyo efecto, se estableció mediante artículo 9°, que era responsabilidad de las Oficinas de Recursos Humanos, la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos, con base en la información y documentación presentada previo a su designación[3].

En ese sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, mediante Anexo n.° 3 de la referida Resolución de Presidencia Ejecutiva[4], desarrolló los perfiles de puesto y describió los requisitos para los cargos de los gerentes generales de los gobiernos regionales y, de los gerentes municipales de los gobiernos locales priorizados, en el marco de la Ley n.° 31912. En ese sentido; para el caso de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, por ser una entidad de tipo AB[5], se establecieron requisitos para el cargo de gerente municipal, consistentes en:

"*a) Formación Académica: título profesional otorgado por universidad (todas las carreras profesionales) o su equivalencia (grado de bachillero otorgado por universidad y un año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, o título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal);*
b) Conocimiento: 40 horas acumuladas en cursos y/o programas de especialización en gestión pública o afines; y,
c) Experiencia general de 5 años,
d) Experiencia específica: i) 3 años en temas relacionados a la gestión municipal y conducción de personal; ii) 1 año en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado y conducción de personal, o su equivalencia (se considera equivalente la experiencia en puestos de Alcalde o Gerente Municipal), y, iii) 2 años de experiencia en el sector público".

---

[1] Decreto de Urgencia n.° 002-2023, que establece medidas extraordinarias para impulsar la reactivación económica en el ámbito sectorial, regional y familiar a través de la inversión pública y gasto corriente, publicado el 13 de enero del 2023:
Artículo 3. Vinculación temporal y excepcional de funcionarios públicos de gobiernos regionales y locales al régimen del Servicio Civil
3.1 Disponer la vinculación temporal y excepcional de gerentes generales regionales y gerentes municipales al régimen regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en entidades priorizadas. Para dicho fin, las entidades priorizadas quedan exoneradas del requisito de contar con el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado.
3.2 Las entidades priorizadas a que se refiere el numeral precedente son las siguientes: a) Los gobiernos regionales b) Los gobiernos locales con mayor presupuesto institucional de apertura 2023 en materia de inversiones, sujeto al monto autorizado en el numeral 3.4 del presente artículo. 3.3. Para la vinculación temporal y excepcional de funcionarios públicos a la que se refiere el numeral 3.1 del presente artículo, las entidades públicas deben emplear los perfiles de puestos definidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en concordancia con lo establecido en la Ley N° 31419.

[2] Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica la respuesta ante la emergencia y el peligro inminente por la ocurrencia del Fenómeno El Niño para el año 2023 y dicta otras medidas

[3] Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE. *Artículo 9.- Establecer que las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en los gobiernos regionales y gobiernos locales priorizados, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos con base en la información y documentación presentada, para la vinculación de los gerentes generales regionales de los gobiernos regionales y gerentes municipales de los gobiernos locales priorizados, al régimen regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el marco de la Ley n.° 31912.*

[4] Artículo n.° 03 de la parte resolutiva de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE

[5] Conforme a lo previsto, de acuerdo al *Anexo n.° 2 "Clasificación de los distritos según la Tipología de Distritos en base a la Información del XII Censo de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas 2017", de la Resolución Viceministerial n.° 05-2019-PCM/DVGT, la tipología del distrito de Huancabamba de la Provincia de Huancabamba, ítem 1585, es AB.*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

Asimismo, SERVIR, mediante Informe Técnico n.° 000745-2023-SERVIR-GPGS de 13 de junio de 2023, respecto a la documentación con la que se debe acreditar la experiencia laboral, estableció lo siguiente[6]:

> *"2.72 Ahora bien, para validar la experiencia laboral, sea general o específica, de la prestación de servicios profesionales (subordinadas o autónomas), se requieren recibos por honorarios, conformidades, contratos laborales, contratos civiles, entre otros documentos, producto de la relación entre empleador/comitente y trabajador/locador, respectivamente, dentro de la cual deberá estar consignada la fecha de inicio y fin de la prestación, así como el cargo y las actividades desempeñadas, caso contrario solo se validará para la experiencia general.*
> *2.73 A modo de ejemplo, la acreditación de la experiencia laboral podrá garantizarse con uno o más de los siguientes documentos:*
> - ✓ *Constancias o certificados de trabajo,*
> - ✓ *Hojas de liquidación,*
> - ✓ *Constancia de prestación del servicio,*
> - ✓ *Recibo por honorarios u otro documento donde se detalle la fecha de inicio y fin de labores, así como el cargo ocupado,*
> - ✓ *Entre otros".*

Considerando la normativa precedente, el Órgano de Control Institucional de la entidad[7], requirió al Titular de la entidad, remita en calidad de préstamo, los legajos personales de los funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Siendo así, mediante Carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -O.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 4),** la entidad entregó al Órgano de Control Institucional los legajos solicitados. Asimismo, a través del oficio n.° 598-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 5)** y oficio n.° 661-2024-OCI/MPH de 15 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 6)**, se requirió a la entidad, alcance copias certificadas de la (s) resolución (es) de designación y cese, o documento análogo de funcionarios designados en cargos de gerencia; por lo que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad remitió respuesta mediante carta n.° 0104-2024-MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH de 15 de agosto del 2024 **(Apéndice n.° 7).** De la revisión de la documentación alcanzada, se procede a exponer la designación de los siguientes cargos en la entidad.

B. DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA

a. Gerente Municipal

Mediante Resolución de Alcaldía n.° 0053-2024-MPH/ALC de 22 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 8)**, el Titular de la entidad, Hernán Lizana Campos, designó al señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, en el cargo de gerente municipal[8], y lo vinculó bajo el régimen regulado por la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, con eficacia anticipada a partir de 2 de enero de 2024, de conformidad con la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 234-2023-SERVIR-PE y en el marco de la Ley n.° 31912. El mencionado acto resolutivo, consignó entre sus fundamentos, el Informe

[6] El Informe Técnico N° 00154-2024-SERVIR-GPGSC, emitido el 31 de enero de 2024, también ha establecido que para la acreditación de la experiencia general o específica, los documentos presentados deben consignar los datos de la institución contratante, la fecha de inicio y fin de la prestación o labor, así como el cargo y las actividades desempeñadas, de lo contrario, solo se validará para la experiencia general, siempre y cuando se consignen como mínimo los dos primeros elementos.

[7] Mediante oficio n.° 273-2024-OCI/MPH emitido el 19 de abril de 2024.

[8] Conforme lo señala el artículo 36° del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, la Gerencia Municipal es un órgano de alta dirección dentro de la estructura orgánica de la entidad:
De la Gerencia Municipal
Artículo 36° del Reglamento de Organización y Funciones. - La Gerencia Municipal está a cargo de un gerente municipal, es un funcionario de Confianza, designado por el alcalde, quien puede cesar sin expresión de causa. El gerente municipal también puede ser cesado mediante Acuerdo de Concejo adoptado por los dos tercios del número hábil de regidores, en tanto se presenten cualquiera de las causas previstas en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Municipalidades.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

n.º 036-2024-MPH/GAJ-CIMS de 24 de enero de 2024[9] **(Apéndice n.° 9)** emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica e Informe n.º 018-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH[10] de 23 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 10)**; a través de este último, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad concluyó que: *"(...) de acuerdo a la verificación realizada, el economista Flavio Hernaldo Campos Jibaja, cumplía con los requisitos del perfil del puesto de Gerente Municipal conforme a lo previsto por el Anexo 3 de la Resolución de la Presidencia Ejecutiva Nº 234-2023-SERVIR-PE (...)"*; asimismo, señaló que no se encontraba impedido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública, conforme a lo previsto en la Ley n.° 31419 y su Reglamento.

Sin embargo, de la revisión del legajo del mencionado funcionario, se advierte que en el rubro de la experiencia profesional general y específica, no anexó resolución de cese del cargo ejercido como gerente municipal de la Municipalidad Distrital de Sondor, o algún otro documento que permita establecer indubitablemente el tiempo laborado acumulado en dicha entidad, por tanto, no era posible validarlo para acreditar el cumplimiento de la experiencia laboral, conforme lo establecido por SERVIR.

Asimismo, se advirtió que el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, presentó documentación que acreditaba experiencia laboral ejecutada paralelamente (traslape), como Financista y jefe del área de Gestión Institucional en la UGEL de Huancabamba, la cual no podía ser computada de manera independiente; al respecto, mediante correo electrónico de 17 de septiembre de 2024 (19:25 horas), la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR remitió respuesta a la Consulta con Código CV0120722- Sistema de Consultas Electrónicas de la Ciudadanía – CECI, y precisó que dicho periodo sólo se podía contabilizar una sola vez: *(...) Referente a su consulta se precisa que de presentarse experiencia ejecutada paralelamente (traslape), para el cómputo del tiempo de dicha experiencia* ***sólo se considerará una vez el periodo traslapado.*** *Por lo que, se debe considerar la experiencia afín del puesto a evaluar."* [11] (Resaltado es nuestro).

Imagen n.° 2
Respuesta SERVIR Consulta con Código
CV0120722- Sistema de Consultas Electrónicas de la Ciudadanía – CECI

Respuesta:
Estimada Srta. Pariona,

Es importante mencionar que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para el sector público, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos, subjetivos o específicos. Asimismo, no corresponde a SERVIR constituirse como una instancia previa a las decisiones individuales de cada entidad.

Referente a su consulta se precisa que de presentarse experiencia ejecutada paralelamente (traslape), para el cómputo del tiempo de dicha experiencia sólo se considerará una vez el periodo traslapado. Por lo que, se debe considerar la experiencia afín del puesto a evaluar.

SERVIR

Atte.
Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública
SERVIR

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Jr. Francisco de Zela 150 piso 10 Jesus Maria

https://outlook.office.com/mail/inboxid/AAQkADk2ZjdhYjc2LWZhYzQtNGY3MC05NWFkLWUxMzMwZDk1ZTA5NQAQAJ%2BeerNfv65H8JpOO0... 1/2

Fuente: Correo electrónico de 17 de septiembre de 2024 (19:25 horas), proveniente de la dirección email no-reply@servir.gob.pe

[9] Emitido por el gerente de asesoría jurídica - abogado Cesar Iván Maza Seminario.

[10] Suscrito por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Anthony Carmen Huamán.

[11] Mediante correo electrónico de 17 de septiembre de 2024 (19:25 horas), la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR remitió respuesta a la Consulta con Código: CV0120722. Sistema de Consultas Electrónicas de la Ciudadanía – CECI.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Por tanto, de la situación antes expuesta, se ha evidenciado que el tiempo total acumulado de experiencia general acreditado por Flavio Hernaldo Campos Jibaja, al momento de su designación, fue de 3 años 6 meses 22 días, conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 1
Verificación de periodo de experiencia acreditado por Flavio Hernaldo Campos Jibaja
Requisitos mínimos para el cargo de gerente municipal
Según Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE
(Grupo de Gobierno Local AB[12])

Lugar de trabajo	Cargo	Documento	Folio	Fecha inicio	Fecha fin	Periodo	Experiencia laboral
Municipalidad Distrital de Sóndor	Gerente Municipal	Resolución de Alcaldía n.° 002-2019-MDS, de 2 de enero de 2019	51, 52	2/01/2019	(-)	No se puede determinar por cuanto no obra resolución de cese.	Experiencia general y específica.
Municipalidad Distrital de El Faique	Gerente Municipal	Certificado de Trabajo emitido por la Municipalidad Distrital San Miguel de El Faique, de diciembre de 2018	50	3/10/2016	31/12/2018	2 años, 2 meses y 29 días.	Experiencia general y específica.
Municipalidad Provincial De HBBA	Gerente de Administración	Resolución n.° 0288-2016-MPH/ALC de 18 de mayo de 2016.	48, 07-08, 84-85	23/5/2016	14/9/2016	3 meses, 23 días.	Experiencia general y específica.
UGEL HBBA	Encargatura de funciones como Financista del Área De Gestión Institucional	Resolución Directoral n.° 0007-2014-UGEL-Hbba de 02 de enero de 2014.	46, 47	2/1/2014	31/12/2014	11 meses, 30 días	Experiencia General
UGEL HBBA	Encargatura de Funciones de jefe de área de Gestión Institucional	Resolución Directoral n.° 0008-2014-UGEL-HBBA de 20 de enero de 2014.	44, 45	20/1/2014	31/12/2014	11 meses, 12 días	Mismo periodo que el encargo de Financista **Experiencia ejecutada paralelamente (superposición).**
TOTAL DE TIEMPO ACUMULADO DE EXPERIENCIA LABORAL						**3 AÑOS 6 MESES 22 DÍAS**	

Fuente: Legajo personal alcanzado por la entidad, mediante carta n.° 49-2024-MPH/.ADM. -O.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024.
Elaborado: Comisión de control

Sin embargo, conforme se puede verificar del siguiente cuadro, la experiencia general mínima requerida para el cargo de gerente municipal, de conformidad con lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE, es de cinco (5) años:

Cuadro n.° 2
Experiencia acumulada y acreditada por Flavio Hernaldo Campos Jibaja
Según Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE
(Grupo de Gobierno Local AB[13])

Requisitos		Tiempo de servicio			Cumple
Tipo de Experiencia	Detalle	A	M	D	
Experiencia general	Cinco (5) años	3	6	22	NO
Experiencia específica en la	3 años en temas relacionados a la	3	6	22	SI

[12] De acuerdo al Anexo n.° 2 Clasificación de los distritos según la Tipología de Distritos en base a la Información del XII Censo de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas 2017, de la citada Resolución Viceministerial, la tipología del distrito de Huancabamba de la Provincia de Huancabamba, ítem 1585, es AB.

[13] De acuerdo al Anexo n.° 2 Clasificación de los distritos según la Tipología de Distritos en base a la Información del XII Censo de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas 2017, de la citada Resolución Viceministerial, la tipología del distrito de Huancabamba de la Provincia de Huancabamba, ítem 1585, es AB.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Requisitos		Tiempo de servicio			Cumple
Tipo de Experiencia	Detalle	A	M	D	
Experiencia general	Cinco (5) años	3	6	22	NO
función o materia	gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.				
Equivalencia de la experiencia específica en la función o materia	No aplica				
Experiencia específica en el puesto o cargo	1 año en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia.				
Equivalencia de la experiencia específica en el puesto o cargo	Equivalencia: Se considera equivalente la experiencia en puestos de alcalde o gerente municipal.	2	6	22	SÍ
Experiencia específica en el sector público	02 años	3	6	22	SÍ

Fuente: Legajo personal alcanzado por la entidad, mediante carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -OR.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024.
Elaborado: Comisión de control.

En mérito a ello, este OCI, mediante oficio n.° 594-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 11)**, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, alcance copias certificadas de la (s) resolución (es) de designación y cese, o documento análogo que corresponda, reiterando dicho requerimiento a través del oficio n.° 662-2024-OCI/MPH de 15 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 12)**. En ese sentido, mediante Carta n.° 106-2024-MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH. de 16 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, informó que mediante carta múltiple n.° 017-2024-MPH/G.ADM.-O.RH.-ACH, de 9 de agosto de 2024 solicitó a los funcionarios alcanzar copias fedateadas en el plazo de 24 horas de lo requerido por este OCI.

Para el caso del gerente municipal, Flavio Hernaldo Campos Jibaja, mediante Carta n.° 111-2024-MPH-GM de 16 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 14),** alcanzó copias de los documentos que acreditaban su experiencia laboral, los mismos que ya obraban en su legajo personal, adicionando una constancia de 28 de diciembre de 2023, emitida por la Municipalidad Distrital de Sondor, con la cual acreditaba que se había desempeñado como gerente municipal de la referida entidad edil desde el 2 de enero de 2019 al 6 de diciembre de 2019, acumulando 11 meses 5 días de experiencia laboral. No obstante, aun cuando el funcionario presentó con posterioridad a su designación, documentación con la que procuraba acreditar el cumplimiento del requisito de experiencia laboral mínima de 5 años, esta no resultó suficiente, por cuanto adicionándole la experiencia laboral como gerente municipal de la Municipalidad Distrital de Sondor, de 11 meses 5 días, **solo alcanzó a acreditar experiencia general acumulada de 4 años, 5 meses y 27 días.**

Cuadro n.° 3
Verificación de periodo de experiencia acreditado por Flavio Hernaldo Campos Jibaja
Requisitos mínimos para el cargo de gerente municipal
Según Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE

LUGAR DE TRABAJO	CARGO	DOCUMENTO	FOLIO	FECHA INICIO	FECHA FIN	PERIODO	EXPERIENCIA LABORAL	OBSERVACIÓN
Municipalidad Distrital de Sóndor	Gerente Municipal	Resolución de Alcaldía n.° 002-2019-MDS, de 02 de enero de 2019: Se designa a Flavio Hernaldo Campos Jibaja, a partir de la fecha.	51, 52	2/01/2019	6/12/2019	11 meses 5 días	Experiencia general y específica.	Se valora la Constancia de Trabajo, de 28 de diciembre de 2023, emitida por la Municipalidad Distrital de Sondor, **PRESENTADA POSTERIOR A SU DESIGNACIÓN.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

LUGAR DE TRABAJO	CARGO	DOCUMENTO	FOLIO	FECHA INICIO	FECHA FIN	PERIODO	EXPERIENCIA LABORAL	OBSERVACIÓN
Municipalidad Distrital de El Faique	Gerente Municipal	Certificado de Trabajo emitido por la Municipalidad Distrital San Miguel de El Faique, de diciembre de 2018: Prestó servicios como gerente municipal durante el periodo del 3 de octubre de 2016 al 31 de diciembre de 2018.	50	3/10/2016	31/12/2018	2 años, 2 meses y 29 días.	Experiencia general y específica.	-
Municipalidad Provincial de HBBA	Gerente de Administración	Resolución n.° 0288-2016-MPH/ALC de 18 de mayo de 2016: Designar a partir de 23 de mayo de 2016, a Flavio Hernaldo Campos Jibaja en el cargo de gerente de administración.	48, 07-08, 84-85	23/5/2016	14/9/2016	3 meses, 23 días.	Experiencia general y específica.	-
UGEL HBBA	Encargatura de funciones como Financista del Área De Gestión Institucional	Resolución Directoral n.° 0007-2014-UGEL-Hbba de 02 de enero de 2014: Encargar a partir de la fecha y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2014 las funciones de Financista del Área de Gestión Institucional.	46, 47	2/1/2014	31/12/2014	11 meses, 30 días	Experiencia General	-
UGEL HBBA	Encargatura de Funciones de jefe de área de Gestión Institucional	Resolución Directoral n.° 0008-2014-UGEL-HBBA de 20 de enero de 2014: Encargatura de funciones de jefe del Área de Gestión Institucional, a partir de la fecha y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2014.	44, 45	20/1/2014	31/12/2014	11 meses, 12 días	Mismo periodo que el encargo de Financista	**Experiencia ejecutada paralelamente (superposición).**
TOTAL DE TIEMPO ACUMULADO DE EXPERIENCIA LABORAL						**4 años 5 meses 27 días**		

Fuente: Legajo personal alcanzado por la entidad, mediante carta n.° 49-2024-MPH/.ADM. -O.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024 y carta n.° 111-2024-MPH-GM, de 16 de agosto de 2024.
Elaborado: Comisión de control.

Conforme se aprecia, el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, al momento de su designación no cumplió con acreditar el requisito de la experiencia general mínima de cinco (5) años; pese a ello, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, Anthony Carmen Huamán, elaboró el Informe n.° 018-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH[14] **(Apéndice n.° 10),** y validó el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo de gerente municipal conforme lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE, para cuyo efecto, elaboró un cuadro de evaluación del cumplimiento de los requisitos para el cargo/puesto, y consignó la siguiente información:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCARAMBA
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

[14] Emitido el 23 de enero de 2024, consta a folios 70 a 77.

Imagen n.° 3
Información consignada por la Oficina de Recursos Humanos

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA EL CARGO/PUESTO

Requisitos del perfil de puesto		N° folios	Cumple Si/No
	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	34	SI
	Especialidad: Todas las carreras profesionales.		
	Equivalencia:		
Formación académica	a) Grado de **Bachiller** otorgado por universidad y dos (02) años de experiencia específica adicionales al mínimo requerido. b) Grado de Bachiller otorgado por universidad y estudios de Maestría, acreditando estudios culminados o la condición de egresado.		
	Técnicos	21,22	SI
	Gestión Pública o afines.		
Conocimientos	**Cursos y/o programa de especialización:**	23,24,25, 26,27,28, 29.	SI
	90 horas acumuladas en cursos y/o programas de especialización en Gestión Pública o afines.		
Experiencia General	05 años	37 a 45	SI
	Función o Materia:		
	03 años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal	42 a 45	SI
Experiencia específica	**Cargo o puesto:**		
	02 años en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, en ambos casos con reporte directo a la Alta Dirección	42 a 45	SI
	Equivalencia:		

Vista del informe emitido por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos mediante el cual validó los requisitos para el cargo de gerente municipal.

Fuente: Informe n.° 018-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 23 de enero de 2024.

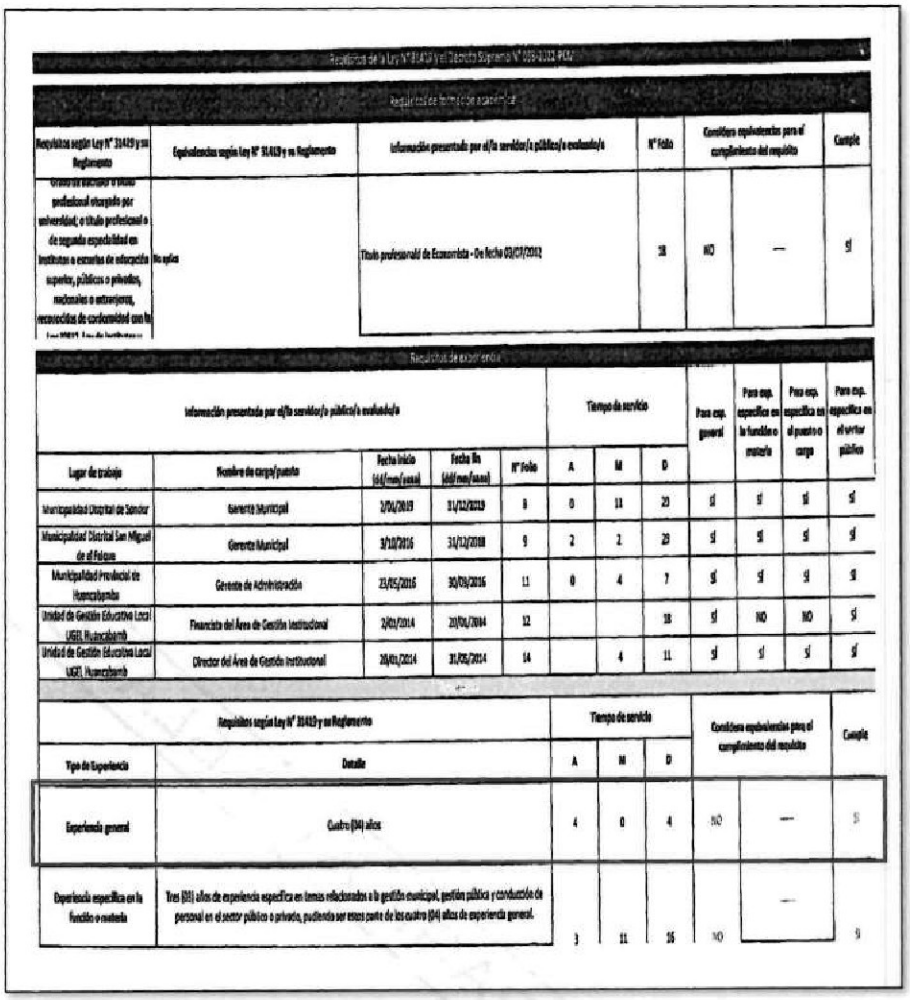
Por estas consideraciones, a través del oficio n.° 598-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 5)**, este OCI solicitó a la Oficina de Recursos Humanos, remita el informe de verificación del cumplimiento de los requisitos y anexos que lo hubieran sustentado; reiterando el requerimiento mediante el oficio n.° 661-2024-OCI/MPH de 15 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 6)**. En atención a dicha solicitud, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, emitió la carta n.° 0104-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 15 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 7),** mediante la cual alcanzó el informe de evaluación de los requisitos para la designación del gerente municipal, adjuntando entre los anexos, un formato denominado *"Anexo N.° 01"*, en el que se consignaron los datos del señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, y se realizó la valoración de los documentos alcanzados para acreditar el cumplimiento del perfil requerido.

Sin embargo, de la revisión de los referidos documentos, **se verificó que en el rubro *"Resultados"* de la Ficha de Evaluación, respecto a la experiencia general, se consignó un total de 4 años y 4 días de servicio acumulado,** esto es, por debajo del tiempo mínimo requerido por la norma, de cinco (5) años[15]; resultados que, a pesar de constituir un instrumento para la elaboración del informe de verificación, resultaban incompatibles con las conclusiones vertidas en el Informe n.° 018-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH **(Apéndice n.°10).**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

[15] De conformidad con los requisitos establecidos mediante Anexo n.° 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 234-2023-SERVIR-PE.

Imagen n.° 4
Anexo n.° 1, correspondiente a Flavio Hernaldo Campos Jibaja



Requisitos de la Ley N° 31419 y el Decreto Supremo N° 065-2023-PCM

Requisitos de formación académica

Requisitos según Ley N° 31419 y su Reglamento	Equivalencias según Ley N° 31419 y su Reglamento	Información presentada por el/la servidor/a pública/o evaluado/a	N° Folio	Condiciones equivalentes para el cumplimiento del requisito		Cumple
Grado de bachiller o título profesional otorgado por universidad; o título profesional o de segunda especialidad en institutos o escuelas de educación superior, públicos o privados, nacionales o extranjeros, reconocidos de conformidad con la [illegible]	No aplica	Título profesional de Economista - De fecha 03/07/2012	38	NO	—	SI

Requisitos de experiencia

Información presentada por el/la servidor/a pública/o evaluado/a					Tiempo de servicio			Para exp. general	Para exp. específica en la función o materia	Para exp. específica en el puesto o cargo	Para exp. específica en el sector público
Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha fin (dd/mm/aaaa)	N° Folio	A	M	D				
Municipalidad Distrital de Senior	Gerente Municipal	2/04/2019	31/12/2019	8	0	11	29	SI	SI	SI	SI
Municipalidad Distrital San Miguel de el Faique	Gerente Municipal	3/10/2016	31/12/2018	9	2	2	28	SI	SI	SI	SI
Municipalidad Provincial de Huancabamba	Gerente de Administración	23/05/2016	30/09/2016	11	0	4	7	SI	SI	SI	SI
Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancabamb	Financista del Área de Gestión Institucional	2/01/2014	29/04/2014	12			28	SI	NO	NO	SI
Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Huancabamb	Director del Área de Gestión Institucional	28/01/2014	31/05/2014	14		4	11	SI	SI	SI	SI

Requisitos según Ley N° 31419 y su Reglamento		Tiempo de servicio			Condiciones equivalentes para el cumplimiento del requisito		Cumple
Tipo de Experiencia	Detalle	A	M	D			
Experiencia general	Cuatro (04) años	4	0	4	NO	—	SI
Experiencia específica en la función o materia	Tres (03) años de experiencia específica en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal en el sector público o privado, pudiendo ser estos parte de los cuatro (04) años de experiencia general.	3	11	16	NO	—	SI

Fuente: Carta n.° 0104-2024-MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH de fecha 15 de agosto de 2024.

Por tanto, de la situación antes expuesta, se ha evidenciado que al momento de su designación, el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja **no cumplió con acreditar** el tiempo mínimo de experiencia general (5 años), que era requerido para ejercer el cargo de gerente municipal de la Municipalidad Provincial de Huancabamba bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil, exigido mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 234-2023-SERVIR-PE, no acreditó con los documentos que presentó al momento de ser propuesto, cumplir con el requisito mínimo de la experiencia general requerida para el puesto. Este hecho fue de pleno conocimiento del señor Anthony Carmen Huamán, jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, quien, de manera contraria a la norma, mediante Informe n.° 018-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH[16] **(Apéndice n.° 10)**, determinó en favor del funcionario, una experiencia general de 5 años, a pesar que el informe que no guardaba congruencia con el anexo n.° 1 (Ficha de Evaluación), elaborado y suscrito por el propio jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

Asimismo, se debe señalar que el señor Anthony Carmen Huamán, en su condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos tenía la obligación de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos con base en la información y documentación presentada para

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

[16] Suscrito por el Mg. Anthony Carmen Huamán, de 23 de enero de 2024.

la vinculación de los gerentes municipales de gobiernos locales priorizados, conforme lo establece el artículo 9° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 234-2023-SERVIR-PE, así como de emitir el informe de cumplimiento o no cumplimiento de perfil, de corresponder, obligación prevista en los artículos 2° y 28° del Reglamento de la Ley n.° 31419; sin embargo, dicho funcionario, omitió informar sobre el incumplimiento de perfil del señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja para el puesto de gerente municipal; y de manera incongruente y contraria a la verdad, suscribió y emitió el Informe n.° 018-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 23 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 10)** , por medio del cual informó que el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja sí cumplía con el perfil requerido para el puesto.

Por su parte, el señor Hernán Lizana Campos, alcalde de la entidad, contraviniendo la normativa aplicable e inobservando sus obligaciones conforme Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, emitió la Resolución de Alcaldía n.° 0053-2024-MPH/ALC de 22 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 8),** conforme a la cual designó al funcionario Flavio Hernaldo Campos Jibaja en el cargo de gerente municipal, a pesar que dicho profesional no cumplió con acreditar el requisito de la experiencia mínima requerida para el cargo, conforme los estándares establecidos a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 234-2023-SERVIR-PE:

> *"Artículo Primero: DESIGNAR al señor economista FLAVIO HERNALDO CAMPOS JIBAJA, en el cargo de confianza de Gerente Municipal, bajo el régimen regulado por la Ley N° 300057, Ley del Servicio Civil, con eficacia anticipada a partir del 02 de enero del 2024, en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, entidad priorizada en el marco de la Ley N° 31912".*

Al respecto es preciso indicar, que **las falencias e incongruencias del informe de verificación de cumplimiento del perfil elaborado por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Informe n.° 018-20254-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH (Apéndice n.° 10), eran evidentes y factibles de advertir**, por cuanto, conforme se ha indicado, el Anexo n.° 1 correspondiente a la evaluación de los documentos obrantes en el legajo, ponía en evidencia que el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja no había acreditado los cinco (5) años de experiencia general mínima; y pese a ello, las conclusiones del referido informe, daban por cumplido dicho requisito con los mismos documentos que habían servido para verificar el no cumplimiento. En ese sentido, el Titular de la entidad estaba en la capacidad de advertir dichas inconsistencias, y no limitarse a suscribir la resolución de alcaldía que designaba al funcionario.

Dicha designación en el cargo de gerente municipal de la entidad, fue consentida y aceptada por el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, quien era consciente que no había cumplido con acreditar la experiencia general mínima de cinco (5) años requerida para el puesto, considerando que la Municipalidad Provincial de Huancabamba es una entidad de gobierno local priorizada, y por tanto, dicho requisito era exigido de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 234-2023-SERVIR-PE, en concordancia con la Ley n.° 31419 y su reglamento, permaneciendo en el cargo desde el 2 de enero de 2024, fecha de su designación mediante Resolución de Alcaldía n.° 0053-2024-MPH/ALC de 22 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 8),** emitida con eficacia anticipada, hasta la actualidad, conforme se desprende la información publicada en la página web de la entidad, tal como se aprecia en la siguiente imagen:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Imagen n.° 5
Información publicada en la página web de la entidad



Fuente: Consulta realizada el 19 de noviembre de 2024 en la Plataforma digital única del Estado, de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, enlace https://www.gob.pe/institucion/munihuancabamba/funcionarios/167901-flavio-hernaldo-campos-jibaja

b. Gerente de Planeamiento y Presupuesto

Mediante Resolución de Alcaldía n.° 004-2024-MPH/ALC de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 15),** se designó a Cesar Martín Herrera Colonna, en el cargo de confianza de gerente de planeamiento y presupuesto[17] de la entidad, bajo el régimen laboral CAS - Confianza. Conforme consta en la referida resolución de alcaldía, mediante Informe n.° 001-2024- MPH-ECON.FHCJ/GM. de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 16)**, el gerente municipal, Flavio Hernaldo Campos Jibaja, presentó la propuesta para la designación en el cargo de confianza del gerente de planeamiento y presupuesto, manifestando además que el señor contador público Cesar Martín Herrera Colonna, cumplía con los requisitos exigidos para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, conforme al Manual de Organización y Funciones vigente a la fecha.

De la revisión del legajo personal del funcionario Cesar Martín Herrera Colonna, se pudo apreciar que acreditó una experiencia laboral acumulada de 4 años 21 días, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

[17] De acuerdo al artículo 55° del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad:

"La Gerencia de Planeamiento y Presupuesto es el Órgano coordinador y de Asesoramiento, encargado de desarrollar los sistemas de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huancabamba; asesora y orienta sobre métodos, normas y otros dispositivos legales propios del Sistema del Presupuesto; conduce y controla el proceso de formulación y elaboración del presupuesto de ingresos, gastos e inversiones y presupuesto participativo; elabora proyectos de desarrollo para la promoción de la inversión privada y para la gestión ante la Cooperación Técnica Internacional y elabora y ejecuta el Plan Estadístico Institucional.

La Gerencia de Planeamiento y Presupuesto está a cargo de un ***funcionario de confianza****, con rango de gerente, y depende de la Gerencia Municipal".*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

Cuadro n.° 4
Documentación presentada por el funcionario Cesar Martín Herrera Colonna
Legajo personal presentado previo a su designación

Documento	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha fin (dd/mm/aaaa)	N° Folio	Experiencia acreditada	Observación
Resolución de Alcaldía n.° 317-2023, emitida por la Municipalidad Distrital de los Órganos	Jefe de la oficina general de planeamiento y presupuesto	24/05/2023	14/09/2023	S/F	3 meses, 22 días	Experiencia general, y específica, en cargo de dirección. **NO SE ENCUENTRA DEBIDAMEMTE FOLEADO.**
Ordenes de servicio por proveedor - Universidad Nacional de Tumbes[18]	Apoyo en asistencia técnica administrativa	Enero 2020	Febrero 2022	1-3	No se puede validar.	No se encuentran acompañadas de las conformidades o las constancias de prestación de servicio.
Certificado de trabajo, emitido por la Dirección Regional Sectorial de Transporte y Comunicaciones de Tumbes	Especialista en servicios contables y especialista en presupuesto	16/05/2019	30/11/2019	6	6 meses, 15 días	Experiencia general. No es cargo de dirección.
Constancia de trabajo, emitida por la Municipalidad Distrital de San Jacinto, de fecha 9 de febrero de 2018.	Gerente Municipal	25/10/2016	11/12/2017	10	1 año. 1 mes, 17 días.	Experiencia general, y en cargo de dirección.
Constancia de trabajo, emitida por la Municipalidad Distrital de San Jacinto, de fecha 9 de febrero de 2018.	Jefe de unidad de contabilidad	06/01/2015	24/10/2016	11	1 año, 9 meses, 19 días.	Experiencia general.
Constancia de Trabajo, emitida por la UGEL Tumbes, de fecha 5 de noviembre de 2014.	Contador OCI UGEL TUMBES	24/07/2014	31/10/2014	4	3 meses, 8 días	Experiencia general.
Constancia de trabajo, emitida por la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, de fecha 14 de enero de 2014.	Asistente de la gerencia de planificación y presupuesto; encargado del registro administrativo y presupuestario en el Sistema SIAF-SP	01/08/2012	31/10/2013	8	1 año, 3 meses; no computables.	Experiencia general, Considerando que el Grado de Bachiller, se obtuvo el 25/10/2012. **Sin embargo, dicho documento NO HA SIDO VALIDADO por la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes**
Certificado de trabajo, emitido por la Dirección Regional Sectorial de Transporte y Comunicaciones de Tumbes	**NO SE PRECISA CARGO**	03/01/2012	30/06/2012	7	5 meses, 28 días, no computables.	**Antes de obtener el grado de bachiller.**
TOTAL DE EXPERIENCIA ACUMULADA					**4 AÑOS 21 DÍAS**	

Fuente: Legajo personal alcanzado por la entidad, mediante carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -O.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024.
Elaborado: Comisión de control.

Con la finalidad de corroborar la autenticidad de los documentos presentados por el funcionario, mediante oficio n.° 605-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 17),** este OCI requirió a la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, valide la documentación que presentó en su momento el señor Cesar Martín Herrera Colonna, proveniente de la referida entidad edil. En ese sentido, a través del oficio n.° 189-2024/MDAV-SEC.GRAL de 27 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 18),** la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes informó que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través de la Nota de Coordinación n.° 426-2024-SG.RR. HH-MDAV, precisó lo siguiente: "*Según la Sub Gerencia de Abastecimiento informa que el señor Cesar Martín Herrera Colonna,* ***no ha laborado en esta entidad en el periodo indicado por el***

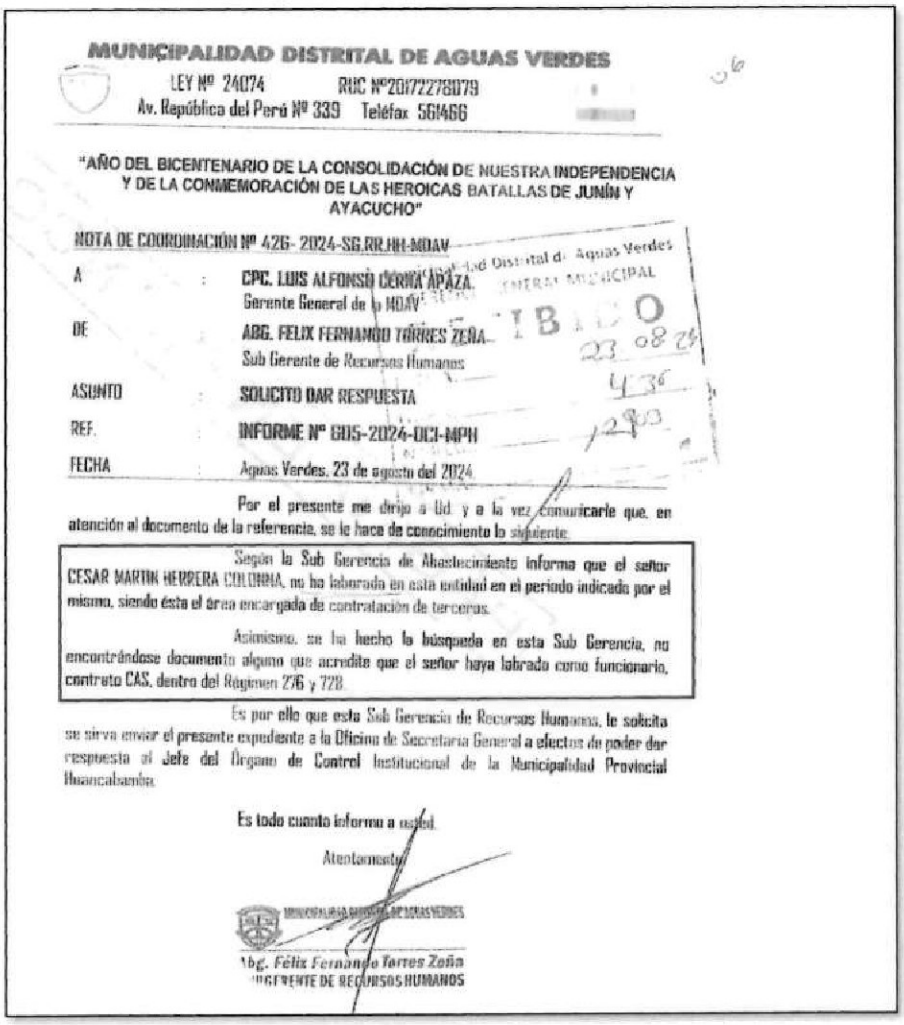
[18] Informe Técnico N° 000145-2023-SERVIR -GPGSC de 26 de enero de 2023:
(...)
2.12 Finalmente, es preciso señalar que podrán considerarse las órdenes de servicios como válidas para el conteo de experiencia general o específica, siempre que éstas se encuentren acompañadas de las conformidades o las constancias de prestación de servicio, pues la orden por sí sola no acredita la experiencia, mientras que la conformidad o constancia son garantía de que se prestó el servicio.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

mismo, *siendo ésta el área encargada de contratación de terceros. Asimismo, se ha hecho búsqueda en esta Sub Gerencia,* ***no encontrándose documento alguno que acredite que el señor haya laborado como funcionario contrato CAS, dentro del Régimen 276 y 728. (...)".***

En ese sentido, se advierte que, tras la verificación de información y documentos realizada por las Subgerencia de Abastecimiento y Logística y la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, no se pudo validar la "constancia" presentada por el señor Cesar Martín Herrera Colonna, conforme a la cual acreditaba haber prestado servicios como "Asistente en la Gerencia de Planificación y Presupuesto", por el periodo de 1 año 3 meses.

Imagen n.° 6
Oficio remitido por la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUAS VERDES
LEY Nº 24074 RUC Nº20172278079
Av. República del Perú Nº 339 Teléfax 561466

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

NOTA DE COORDINACIÓN Nº 426- 2024-SG.RR.HH-MDAV

A : CPC. LUIS ALFONSO CERNA APAZA.
Gerente General de la MDAV

DE : ABG. FELIX FERNANDO TORRES ZEÑA.
Sub Gerente de Recursos Humanos

ASUNTO : SOLICITO DAR RESPUESTA

REF. : INFORME Nº 605-2024-OCI-MPH

FECHA : Aguas Verdes, 23 de agosto del 2024

Por el presente me dirijo a Ud. y a la vez comunicarle que, en atención al documento de la referencia, se le hace de conocimiento lo siguiente:

Según la Sub Gerencia de Abastecimiento informa que el señor CESAR MARTIN HERRERA COLUMNA, no ha laborado en esta entidad en el periodo indicado por el mismo, siendo ésta el área encargada de contratación de terceros.

Asimismo, se ha hecho la búsqueda en esta Sub Gerencia, no encontrándose documento alguno que acredite que el señor haya laborado como funcionario, contrato CAS, dentro del Régimen 276 y 728.

Es por ello que esta Sub Gerencia de Recursos Humanos, le solicita se sirva enviar el presente expediente a la Oficina de Secretaria General a efectos de poder dar respuesta al Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial Huancabamba.

Es todo cuanto informo a usted.

Atentamente,

Abg. Félix Fernando Torres Zeña
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Fuente: Oficio n.° 189-2024/MDAV-SEC.GRAL de 27 de agosto de 2024, recibido mediante correo electrónico de la dirección email secretaria.general@muniaguasverdes.gob.pe de 27 de agosto de 2024.

Ante esta situación, si bien el administrado, presentó entre los documentos de sus aclaraciones y comentarios, una copia simple de una Constancia de servicios que habría sido fedateada por el fedatario Titular de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, se ha corroborado a través del oficio N° 109-2024/MDAV-GM-LACA-G de 28 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)** emitido por la Gerencia Municipal de dicha municipalidad, que el señor César Martín Herrera Colonna no habría prestado servicios ni laborado para la referida entidad, conforme se precisa.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

Imagen n.° 7
Oficio remitido por la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes

17

Municipalidad Distrital de Aguas Verdes

GERENCIA MUNICIPAL
LEY N°24074 DEL 11 DE ENERO DE 1985

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Aguas Verdes, 28 de noviembre del 2024

OFICIO N°109-2024/MDAV-GM-LACA-G

SEÑORA:
ANA MARIA DE JESUS PARIONA TORRES
JEFE DE COMISION DE CONTROL
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA

ASUNTO: ALCANZO INFORMACION SOLICITADA

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y asimismo para informarle, que, mediante NOTA DE COORDINACION N°0557-2024-MDAV-GM/RRHH, la SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS ALCANZA la información solicitada por su persona.

Que, realizada la búsqueda en el SIAF-SP, así como los archivos de Ordenes de Servicio no existe ninguna Orden de Servicio a nombre de CESAR MARTIN HERRERA COLONNA, por lo antes expuesto, no podemos confirmar la veracidad de la constancia; más aún no se puede emitir constancia alguna a ninguna persona sin acreditar la contracción y/o pago de dicho servicio profesional, no se cuenta con el documento original en físico de la Constancia, por la fecha y año no obra en nuestros archivos.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes reiterarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente

Cc/Archivo
LACA-GM

Fuente: Oficio N° 109-2024/MDAV-GM-LACA-G de 28 de noviembre de 2024

Respecto a la situación antes expuesta, conforme lo prevé la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y Funcionarios de la entidad, aprobada mediante Resolución Gerencial n.° 117-2019-MPH-GM del 5 de agosto de 2019[19] **(Apéndice n.° 20), es responsabilidad** del jefe de la Oficina de Recursos Humanos, garantizar que las copias de los documentos que formen parte del legajo personal de los servidores y funcionarios estén autenticadas por fedatarios de la entidad; así como también, asegurar el control

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

[19] Vigente conforme se precisa mediante carta n.° 142-2024-MPH/G.ADM. O.R.H-ACH de 10 de octubre de 2024.

y la verificación de la validez de la documentación que sustenta el legajo personal de los servidores y funcionarios de la entidad.

De igual modo, se debe tener en cuenta que conforme numeral 7.2 de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, emitida el 7 de noviembre de 2023: *"La ORH (Oficina de Recursos Humanos) inicia la fiscalización posterior del total de los/las funcionarios/as y directivos/as públicos/as y personal de confianza,* ***dentro de los dos días hábiles siguientes a su vinculación con la entidad, culminando como máximo a los quince días hábiles de iniciado el mismo"***. (Resaltado es nuestro). En consecuencia, para el caso de la fiscalización posterior de la documentación contenida en los legajos de los funcionarios, directivos y personal de confianza, la verificación se realiza a la totalidad de los legajos, no de manera aleatoria, y sobre todo dentro de un plazo establecido y perentorio.

En ese sentido, se advierte que el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, a pesar de ser el responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos [20]; no cumplió con efectuar la verificación de la documentación obrante en los legajos de los funcionarios designados, para cuyo efecto, dentro de los plazos establecidos, debió requerir la validación, en el caso de documentación relacionada al vínculo laboral, a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la entidad o empresa pública, empresa o institución privada, y en el caso de las constancias de prestación de servicios o contratos de naturaleza civil, a la oficina de abastecimiento o la que haga sus veces.

De igual modo a través del oficio 109-2024/MDAU-GM-LACA-G de 28 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)** se ha tomado conocimiento que mediante Carta N° 193-2024/MDAV-SEC.GRAL de 25 de noviembre de 2024 **(Apéndice n. 19)**, la secretaria general de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes informó al jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, que no era posible validar la autenticidad de la constancia presentada por el señor César Martín Herrera Colonna, debido a que no se contaba con el documento original así como tampoco con otros documentos que acrediten que dicho profesional presto servicios o laboró para la entidad.

En ese contexto, se evidenció que el funcionario Cesar Martín Herrera Colonna, trasgrediendo los numerales 1, 6 y 7 del artículo IV de la Ley n.° 28175, "Ley Marco del Empleo Público"; de igual modo lo previsto en el literal i) del artículo III. Principios de la Ley de Servicio Civil sobre la probidad y ética pública, y el artículo 6° de la Ley n.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, vulneró el principio de respeto, probidad y ética pública, utilizando un documento no validado, para sustentar el cumplimiento de los requisitos del perfil para la designación en el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, situación que no fue corregida por el señor Anthony Carmen Huamán, jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, Anthony Carmen Huamán, quien pese a tener la obligación de verificar la autenticidad de la documentación que sustentaba el legajo personal del referido funcionario, no adoptó ninguna acción, incumpliendo sus funciones y trasgrediendo sus obligaciones.

Asimismo, se advirtió que el gerente municipal, Flavio Hernaldo Campos Jibaja, ejerciendo una función que no era de su competencia y para la cual no se encontraba facultado ni encargado, emitió el Informe n.° 001-2024-ECON.FHCJ/GM de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 16)**, mediante el cual concluyó que el señor contador público Cesar Martín Herrera Colonna, cumplía con los requisitos exigidos para el cargo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

[20] Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. Artículo 3.- Del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

conforme a la Ley n.° 31419, su reglamento y el MOF de la entidad vigente a la fecha, señalando:

> *"(...) Que, en función a lo que señala el numeral 17 del citado cuerpo normativo,* ***presento a su Despacho la propuesta de designación en los Cargos de Confianza, de las Gerencias, quienes cumplen con los requisitos exigidos para el cargo, de conformidad al reglamento la Ley n.° 31419****, que establece las 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, y demás funciones establecidas en el MOF. Conforme al siguiente detalle: (...)* ***CPC. Cesar Martín Herrera Colonna Gerente de Planeamiento y Presupuesto. (...)"*** (Subrayado y resaltado es nuestro).

De esta situación también se advierte que, pese a que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad tomó conocimiento que la designación del funcionario Cesar Martín Herrera Colonna en el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, se realizó inobservando el procedimiento de vinculación y designación establecido por normativa aplicable, no cumplió con informar y/o poner de conocimiento a la autoridad competente la situación advertida, contraviniendo las obligaciones de todo servidor público, descritas conforme artículo 39° de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *"Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes: (...) f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca".*

De igual modo, se evidencia que el Titular de la entidad, actuó inobservando y contraviniendo el procedimiento legalmente establecido para la vinculación del funcionario de confianza conforme lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, por cuanto, emitió la Resolución de Alcaldía N° 004-2024-MPH/ALC de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 15)** para la designación del gerente de planeamiento y presupuesto, sin previamente haberse remitido la propuesta a la Oficina de Recursos Humanos área responsable de la evaluación del cumplimiento de los requisitos del perfil. En consecuencia, el Titular de la entidad, designó un funcionario a pesar que no contaba con el informe de verificación del cumplimiento del perfil para el puesto, trasgrediendo los dispositivos normativos aplicables al caso.

C. PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN

Mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, publicado el 18 de mayo de 2022, se aprobó 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[21]. En ese sentido, de la revisión de las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Ley n.° 31419, señala como responsabilidad de las Oficinas de Recursos Humanos o de quien haga sus veces el verificar el cumplimiento de los requisitos para el acceso a cargos de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; quienes a su vez tienen la obligación de presentar previamente a su designación la información que acredite el cumplimiento de los requisitos para el acceso a dichos cargos o puestos; asimismo, el artículo 28° de la mencionada norma establece el procedimiento de vinculación, conforme consta en el siguiente cuadro:

[21] El artículo 2° del Reglamento de la Ley n.° 31419, establece lo siguiente:
"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".

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Cuadro n.°5
Procedimiento de Vinculación

INICIO DEL PROCEDIMIENTO	VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DEL PUESTO	VERIFICACION DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA	DESIGNACION Y PUBLICACION
• El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el caso, a la oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del curriculum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos.	• La oficina de Recursos Humanos, o la entidad equivalente, es responsable de verificar si se cumplen los requisitos establecidos. Emitirá un informe confirmando si se cumple o no con estos requisitos. En caso de que se requiera información adicional, solicitará directamente a la persona propuesta la documentación necesaria, quien debe enviarla dentro del plazo indicado. Si la persona no proporciona la documentación requerida en el tiempo establecido, la oficina de Recursos Humanos emitirá un informe de no cumplimiento. • Para verificar el cumplimiento del requisito de formación, la oficina debe confirmar que los títulos o grados profesionales estén registrados en el Registro Nacional de Grados y Títulos, gestionado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior, o en el registro de títulos obtenidos en el extranjero administrado por SERVIR, según corresponda.	• El informe emitido por la oficina de Recursos Humanos, o la entidad equivalente, debe confirmar que la persona propuesta no tiene impedimentos para acceder a la función pública. Para esto, se deben revisar los siguientes registros: • 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 • Además, se deben considerar los registros relacionados con cargos y funciones específicas establecidas por normas legales, tal como se detalla en el Compendio Normativo sobre Impedimentos para el Acceso a la Función Pública (Anexo N° 01). • Finalmente, se requiere que la persona propuesta firme una Declaración Jurada (Anexo N° 02) confirmando que no tiene impedimentos para ser designado.	• De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función pública, la entidad puede continuar con el procedimiento para la emisión de la Resolución de designación, la cual se publica en la sede digital de la entidad, y en el diario oficial El Peruano, de corresponder.

Fuente: Artículos 2° y 28° de la Ley n.° 31419 y su Reglamento, 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.

La comisión de control, mediante oficio n.° 005-2024-OCI/MPH-SCE-005 de 10 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 21)**, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos, alcance la relación de funcionarios que se han desempeñado como jefe (a) de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, durante el 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2024. En atención al requerimiento, mediante carta n.° 141-2024- MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH del 10 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 22),** se remitió la información requerida, y se pudo verificar que durante el periodo de designación de los funcionarios que actualmente se siguen desempeñando como gerentes de las diferentes áreas, las siguientes personas se desempeñaron como jefe de la Oficina de Recursos Humanos[22]:

Cuadro n.° 6
Jefes y encargados de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad-
Periodo 2023-2024

Nombres y Apellidos del jefe/Encargado de Oficina de Recursos Humanos	Periodo	Régimen	Documento que sustenta	Funcionario designado	Resolución de designación
Katheriny del Rosario Carhuatocto Maza	1/1/2023 al 9/1/2024	CAS CONFIANZA (Gerente de Secretaría General)	Memorándum n.° 002-2023-MPH-GM, emitido el 2/1/2023	Katheriny del Rosario Carhuatocto Maza [23]	Resolución de Alcaldía 003-2023-MPH/ALC, de fecha 1/1/2023, sin informe de evaluación de perfil.

[22] La oficina de Recursos Humanos de la entidad, previamente, había enviado dicha información, mediante carta n.° 0108-MPH/G.ADM.-O.H-ACH de 20 de agosto de 2024, correspondiente al periodo de 1 de enero de 2023 al 31 de enero de 2024.

[23] Mediante Carta n.° 001-2023-MPH-GM del 1 de enero de 2023, el C.P.C José Jonathan Aguirre Pintado, gerente municipal, propuso al Titular de la entidad, entre otros, a la Abog. Katheriny del Rosario Carhuatocto Maza, para que sea designada como funcionaria en la Gerencia de la Secretaría General.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Nombres y Apellidos del jefe/Encargado de Oficina de Recursos Humanos	Periodo	Régimen	Documento que sustenta	Funcionario designado	Resolución de designación
Yarly Alberca Quiroz	14/4/2023 al 30/9/2023	Locación de Servicio	Orden de servicio n.° 0001511 (22/08/2023), prestación por el periodo de 60 días calendario.	Eulicedes Arteaga Vásquez	Resolución de Alcaldía 0296-2023-MPH/ALC
				Cesar Iván Maza Seminario	Resolución de Alcaldía 308-2023-MPH/ALC
Flor de María Carrasco Barco	3/10/2023 al 12/11/2023	Locación de servicio	Orden de Servicio n.° 002270 (10/11/2023), y 0002467 (5/12/2023) prestación por el periodo de 60 días calendario.	Juan Francisco Lizana Yajahuanca	Resolución de Alcaldía 004-2024-MP/ALC
Anthony Carmen Huamán	2/1/2024 a la fecha (continua vigente su designación)	CAS CONFIANZA	Resolución de Alcaldía n.° 0049-2024-MPH/ALC, de 11/1/2024	Flavio Hernaldo Campos Jibaja	Resolución de Alcaldía 0053-2024-MPH/ALC (22/1/2023)
				Edgar Percy Montenegro Vega	Resolución de Alcaldía 0014-2024-MP/ALC (11/1/2023)
				Cesar Martin Herrera Colona	Resolución de Alcaldía 0014-2024-MP/ALC

Fuente: Carta n.° 141-2024- MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH de 10 de octubre de 2024, y copia del original de anexos.
Elaborado: Comisión de control.

Asimismo, atendiendo a la documentación facilitada por la entidad[24]; se procedió a verificar si los funcionarios y directivos de libre designación y remoción que se encuentran ejerciendo funciones en la entidad, fueron designados conforme a lo establecido en el procedimiento para la vinculación correspondiente, **evidenciándose que no todos los gerentes fueron designados previo informe de verificación del perfil**, conforme se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro n.° 7
Funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción de la Municipalidad Provincial de Huancabamba Designados durante el 2023 y 2024

Nombres y Apellidos	Cargo	Resolución de Designación	Resolución Ratificación	N° de Informe de verificación	Fecha de Inicio del Cargo
Campos Jibaja Flavio Hernaldo	Gerente Municipal	Resolución de Alcaldía n.° 0053-2024-MPH/ALC, de 22 de enero de 2024	-	Informe n. ° 018-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H.-ACH	2/01/2024
Arteaga Vásquez Eulicedes	Gerente de Administración	Resolución de Alcaldía n.° 0296-2023-MPH/ALC de 7 de septiembre de 2023.	Resolución de Alcaldía 003-2024-MP/ALC (2/1/2024)	Sin informe	7/09/2023
Maza Seminario Cesar Iván	Gerente de Asesoría Jurídica	Resolución de Alcaldía n.° 0308-2023-MPH/ALC de 25 de septiembre de 2023.	Resolución de Alcaldía 006-2024- MP/APL (2/1/2024)	Sin informe	25/09/2023
Montenegro Vega Edgar Percy	Gerente de Infraestructura Urbano y Rural	Resolución de Alcaldía n.° 0014-2024-MP/ALC de 11 de enero de 2024.	-	Informe N° 004-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH	2/01/2024

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

[24] Mediante carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -OR.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024

Nombres y Apellidos	Cargo	Resolución de Designación	Resolución Ratificación	N° de Informe de verificación	Fecha de Inicio del Cargo
Herrera Colonna Cesar Martin	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	Resolución de Alcaldía n.° 004-2024-MP/ALC de 2 de enero de 2024.	-	Sin informe	2/01/2024
Lizana Yajahuanca Juan Francisco	Gerente de Desarrollo Socioeconómico	Resolución de Alcaldía n.° 0315-2023-MPH/ALC 5 de octubre de 2023	Resolución de Alcaldía 004-2024-MP/ALC, de 2 de enero de 2024.	Informe n. ° 074-2023-MPH/GADM-ORH.	5/10/2023
Carhuatocto Maza Katheriny del Rosario	Gerente de Secretaría General e Imagen Institucional	Resolución de Alcaldía n.° 003-2023-MPH/ALC del 1 de enero de 2023.	Resolución de Alcaldía 002-2024, de 2 de enero de 2024.	Sin informe	1/01/2023

Fuente: Documentación alcanzada mediante carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -OR.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024.
Elaborado: Comisión de control.

Ahora bien, respecto a la verificación de los impedimentos para el acceso a la función, los numerales 5.7.1 y 5.7.2 de la "Directiva que aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido"[25], 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 páginas 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 n.° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley n.° 31419[26], establece que se debe 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.

De acuerdo a la Ley n.°31419 y su Reglamento, para la vinculación de nuevos funcionarios públicos y directivos públicos de libre designación y remoción, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, tiene la responsabilidad de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en dichas normas (o en los documentos de gestión de la entidad, en caso se establezcan requisitos mayores o adicionales) por parte de la persona propuesta para dichos puestos; así como también requerir la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo n.° 2, de no tener impedimentos para ser designado.

Sin embargo, de la revisión de los legajos alcanzados por la entidad a través de la carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -OR.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 26),** se ha podido verificar que **la Oficina de Recursos Humanos no cumplió con la debida diligencia, de realizar la verificación de los impedimentos ni requirió la suscripción de la correspondiente declaración jurada:**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

[25] Directiva n.° 001-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 233-2014-SERVIR-PE, de 5 de noviembre de 2014.
[26] 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.

Cuadro n.° 8
Verificación de Registros y Plataformas realizada para la vinculación y designación de funcionarios en la entidad.

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	CONSULTA DE PLATAFORMA DE DEBIDA DILIGENCIA DEL SECTOR PÚBLICO	CONSULTA DE REGISTRO NACIONAL DE SANCIONES CONTRA SERVIDORES CIVILES	CONSULTA DE REGISTRO DE DEUDORES DE REPARACIONES CIVILES	CONSULTA DE REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS
Campos Jibaja Flavio Hernaldo	Gerente Municipal	Mediante Informe n.° 018-2024-MPH/G.ADM.-OR.H-ACH. Se consigna que se habría verificado, sin embargo, NO se anexan las constancias de búsqueda.	Constancia de búsqueda de 10/01/2023	Mediante Informe n.° 018-2024-MPH/G.ADM.-OR.H-ACH. Se consigna que se habría verificado, sin embargo, NO se anexan las constancias de búsqueda.	Mediante Informe n.° 018-2024-MPH/G.ADM.-OR.H-ACH. Se consigna que se habría verificado, sin embargo, NO se anexan las constancias de búsqueda.
Arteaga Vásquez Eulicedes	Gerente de Administración	No	No	No	No
Maza Seminario Cesar Iván	Gerente de Asesoría Jurídica	No	No	No	No
Montenegro Vega Edgar Percy	Gerente de Infraestructura Urbano y Rural	Declaración Jurada	Si, búsqueda del 09/01/2024, No se encontraron registros	Si, captura de pantalla sin fecha	Si, captura de pantalla sin fecha
Herrera Colona Cesar Martin	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	No	No	No	No
Lizana Yajahuanca Juan Francisco	Gerente de Desarrollo Socioeconómico	No	No	No	No
Carhuatocto Maza Katheriny Del Rosario	Gerente de Secretaría General e Imagen Institucional	No	No	No	No

Fuente: Legajo personal alcanzado por la entidad, mediante carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -OR.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024.
Elaborado: Comisión de control.

En ese sentido, se ha podido advertir que el señor Hernán Lizana Campos, Titular de la entidad, emitió resoluciones de alcaldía para la designación de funcionarios y directivos públicos de libre elección y designación, en los cargos de gerente de administración, gerente de asesoría jurídica, gerente de Secretaría General e Imagen Institucional y gerente de planeamiento y presupuesto, sin cumplir con el procedimiento de vinculación establecido mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley n.° 31419, por cuanto a pesar de no contar con los informes de verificación de perfiles e informes de verificación de registros y plataformas, procedió a vincular y designar funcionarios, **trasgrediendo el marco normativo** antes indicado.

Respecto a los funcionarios que previa a su designación, contaron con el informe de verificación de cumplimiento del perfil, este OCI a través del oficio n.° 598-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 5)**, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad remita los informes de verificación del cumplimiento de los perfiles de los funcionarios públicos, reiterando dicho requerimiento mediante oficio n.° 661-2024-OCI/MPH de 15 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 6).**

Por lo que, a través de la carta n.° 104-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 15 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 7),** la Oficina de Recursos Humanos de la entidad remitió el Informe n.° 004-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH. de 11 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 23)** y el *"Anexo n.° 1 Evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo/puesto"*, correspondiente al funcionario Edgar Percy Montenegro Vega; asimismo, remitió el Informe

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

n.° 018-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 23 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 10),** y *"Anexo n.° 1 Evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo/puesto"* correspondiente al funcionario Flavio Hernaldo Campos Jibaja.

En ese sentido, del análisis de la documentación se aprecia que los informes y anexos, son incongruentes, y no se corroboran con la documentación que fue presentada por los funcionarios previo a su designación:

Cuadro n.° 9
Funcionarios Públicos designados con informe de verificación del cumplimiento de los requisitos para el cargo/puesto, emitido por la Oficina de Recursos Humanos.

Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha de Inicio del Cargo	N° de Informe	Funcionario responsable (Recursos Humanos)	Observaciones
Campos Jibaja Flavio Hernaldo	Gerente Municipal	2/01/2024	Informe n. ° 018-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H.-ACH	Anthony Carmen Huamán	Se han advertido **inconsistencias entre las conclusiones del informe, y los documentos** que lo sustentan y obran en el legajo del funcionario.
Lizana Yajahuanca Juan Francisco	Gerente de Desarrollo Socioeconómico	5/10/2023	Informe n. ° 074-2023-MPH/GADM-ORH.	Flor de María Carrasco Barco	El **informe es genérico**, se arriba a la conclusión que, si cumple con los requisitos, pero no hay verificación documental.
Montenegro Vega Edgar Percy	Gerente de Infraestructura Urbano y Rural	2/1/2024	Informe n.° 004-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH	Anthony Carmen Huamán	**No se verificó la documentación** que sustentaba la experiencia laboral del funcionario. Las conclusiones del informe no guardan correlación con los documentos.

Fuente: Documentación alcanzada mediante carta n.° 049-2024-MPH/.ADM. -OR.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024.
Elaborado: Comisión de control.

La situación expuesta vulneró la siguiente normativa:

La normativa aplicable al hecho con evidencias de irregularidad objeto del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, es la siguiente:

- **Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades,** emitida el 26 de mayo de 2003, publicada en el diario oficial El Peruano el 27 de mayo de 2003 y sus modificatorias:

  "(...)
  Artículo 20°. - Atribuciones del alcalde
  Son atribuciones del alcalde:
  1) Defender y cautelar los derechos e intereses de la municipalidad y los vecinos.
  (...)
  6) Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas;
  (...)
  17) Designar y cesar al gerente municipal y, a propuesta de este, a los demás funcionarios y directivos públicos de confianza, cumpliendo con los requisitos previamente establecidos en la normativa vigente y en los documentos de gestión interna que regulan el perfil de cada puesto; (...)
  (...)"

- **Ley n.° 28175, "Ley Marco del Empleo Público",** publicada el 18 de febrero de 2004 y vigente desde el 1 de enero de 2005.

  "(...)
  Artículo IV. Principios
  Son principios que rigen el empleo público:

  1. Principio de legalidad. - Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

enmarcan en lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.
(...)
6. Principio de probidad y ética pública. - El empleado público actuará de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.
7. Principio de mérito y capacidad. - El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

(...)
Artículo 7°. - Requisitos para postular
Son requisitos para postular al empleo público:
d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante".
(...)"

- **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,** publicada el 15 de febrero de 2022:

"(...)
Artículo 4. Requisitos mínimos para acceder al cargo de funcionario público de libre designación y remoción
Los siguientes funcionarios públicos deben cumplir, además de los requisitos dispuestos en el artículo 53 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y en sus respectivas leyes orgánicas; con los siguientes:
(...)

4.5. *Gerentes municipales de los gobiernos locales provinciales y gerentes municipales de distritos de más de doscientos cincuenta mil habitantes: contar con formación superior completa, con cuatro años de experiencia general y tres años de experiencia especifica en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal en el sector público o privado, pudiendo ser éstos parte de los cuatro años de experiencia general.*

Los requisitos mínimos de los gerentes generales y del cuerpo de gerentes de los gobiernos locales distritales no consignados en el numeral 4.5 precedente se establecen en el reglamento de la presente ley. Para tal efecto, se utilizan como categorías para la determinación de los requisitos a cumplir, la tipología y clasificación de distritos establecida en los anexos 1 y 2 de la Resolución Viceministerial 05-2019-PCM/DVGT."
(...)"

- **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 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.***

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

(...).

Artículo 4°. - Aplicación de requisitos previstos para cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción en instrumentos de gestión de la entidad

4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda.

4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable.
(...)

(...)
Artículo 12°. - Alcance de directivo/a público/a.

(...)
12.2 En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades, establecida en la Resolución Viceministerial N° 005-2019-PCM/DVGT.
(...)

(...)
Artículo 18°. - Requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios/as públicos/as del nivel local.

(...)
***18.1** Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB:*
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 el sector público.
(...)

(...)
Artículo 28°. - Procedimiento de vinculación

***28.1 Inicio del procedimiento.** El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el caso, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del currículum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos.*

***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.*
Producto de la revisión, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, podrá solicitar directamente información complementaria a la persona propuesta, quien debe remitir lo requerido en el plazo que ésta determine. Si vencido el plazo, la persona propuesta no cumple con acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores, de sistemas administrativos y en los instrumentos de gestión respectivos, ***la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite el informe de no cumplimiento.***
(...).

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 (...)*

Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo N° 2, de no tener impedimentos para ser designado.

28.4. *Designación y publicación. De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función pública, la entidad puede continuar con el procedimiento para la emisión de la Resolución de designación, la cual se publica en la sede digital de la entidad, y en el diario oficial El Peruano, de corresponder.*
(...)

(...)
Artículo 34. Obligación de dar información íntegra y oportuna

(...)
La supervisión se realiza a partir de la información que obra en el legajo de personal, sea para evaluar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley y el presente Reglamento, al momento del acto de designación o en el proceso de adecuación, según corresponda. *Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deben tener actualizado el legajo de personal, el cual debe tener como mínimo la información señalada en el artículo 131 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM y modificatorias.*

Además de lo dispuesto, el legajo debe incluir la totalidad de los documentos que acreditaron el cumplimiento de requisitos para la vinculación; copias de los documentos y/o reportes expedidos por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, o por los registros referidos en el numeral 28.3 del artículo 28; así como la Declaración Jurada que sustenta que el/la servidor/a no contaba con inhabilitaciones y/o impedimentos para el ejercicio de la función pública, de forma previa a su ingreso a la entidad. (...)".

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000234-2023-SERVIR- PE,** del 18 de diciembre de 2023.

"(...)
Artículo 3.- *Aprobar los perfiles de puesto de los/as gerentes/as generales de los gobiernos regionales y de los/as gerentes/as municipales de los gobiernos locales priorizados, en el marco de la Ley N° 31912, conforme al Anexo N° 03 que forma parte integrante de la presente Resolución de Presidencia Ejecutiva".*

(...)
Artículo 9°.- *Establecer que las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en los gobiernos regionales y gobiernos locales priorizados, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos con base en la información y documentación presentada, para la vinculación de los gerentes generales regionales de los gobiernos regionales y gerentes municipales de los gobiernos locales priorizados, al régimen regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el marco de la Ley N° 31912.*
(...)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCAYO
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

(....)

ANEXO 03 Perfiles de Puesto de los Gerentes Generales de los Gobiernos Regionales y, de los Gerentes Municipales de los Gobiernos Locales Priorizados, en el Marco de la Ley N.° 31912

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha desarrollado los siguientes Perfiles de Puesto, observando los requisitos mínimos establecidos por la Ley 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, aprobado por Decreto Supremo 053-2022-PCM.

Los siguientes 05 perfiles de puesto serán aplicados por las Oficinas de Recursos Humanos (o la que haga sus veces) para la vinculación de Gerentes Generales de los Gobiernos Regionales, y ***Gerentes Municipales de los Gobiernos Locales priorizados****, al régimen regulado por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en el marco de lo que establece el artículo 60, numeral 60.1, de la Ley N° 31912, a partir del año 2024; para tal efecto, se debe ubicar el puesto que se desea contratar y, el grupo de gobierno al que pertenece la entidad.*

(...)

PERFIL DE PUESTO TIPO		
Grupo de Servidores Civiles		Funcionario Público
Nombre del Puesto		**GERENTE MUNICIPAL**
Grupo de Gobierno Local		**A8**
Formación académica		
Formación Académica		Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia.
Especialidad		Todas las carreras profesionales.
Equivalencia		a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal. b) Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
Conocimientos		
A. Conocimientos técnicos (No requieren documentos sustentatorios)		Gestión Pública o afines.
B. Cursos y/o Programas de Especialización		40 horas acumuladas en cursos y/o programas de especialización en Gestión Pública o afines.
Experiencia		
Experiencia General		05 años
Experiencia Específica	**Función o Materia**	03 años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
	Puesto o Cargo	01 año en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia. Equivalencia: Se considera equivalente la experiencia en puestos de Alcalde o Gerente Municipal.
	Sector Público	02 años

(...)"

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, publicada el 4 de julio de 2013 y vigente desde el 5 de julio de 2013:

"(...)

Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil

Son principios de la Ley del Servicio Civil:

(...)

b) Eficacia y eficiencia. El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.

(...)

i) Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública

(...)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

(...)
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.
En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:
a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
e) Gestionar los perfiles de puestos.
f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema. (...)

(...)
Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles
Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:
a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
(...)
f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca".
(...)

(...)
Artículo 52. Clasificación de los funcionarios públicos
Los funcionarios públicos se clasifican en:
(...)
c) Funcionario público de libre designación y remoción.
Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa. Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:
(...)

6) Gerente Municipal.
(...)

(...)
Artículo 53. Requisitos de los funcionarios públicos
Para ser funcionario público se requiere cumplir con los requisitos contemplados para cada puesto según la ley específica. (...)".

Artículo 54. Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción
Los funcionarios públicos de libre designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente.
(...)"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- **Reglamento de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014:

"(...)
Artículo 131.- Legajos de los servidores civiles
(...)
El legajo contiene como mínimo la información siguiente:
(...)
b) Copias de los documentos que acrediten la formación y experiencia del servidor previas a su ingreso a la entidad.
(...)
f) La resolución de incorporación, de progresión y de término (...).
(...)

(...)
Artículo 162.- Requisitos para la incorporación al servicio civil
La incorporación al servicio civil requiere:

a) Estar en ejercicio pleno de los derechos civiles, que para efectos del servicio civil corresponde a haber cumplido la mayoría de edad al momento de presentarse al concurso o de la contratación directa.
b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
c) No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente. Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o quienes lo están judicialmente con sentencia firme para el ejercicio de la profesión, cuando ello fuere un requisito del puesto, para contratar con el Estado o para desempeñar servicio civil.
e) Tener la nacionalidad peruana, solo en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las leyes específicas.
f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda.
Lo dispuesto anteriormente podrá ser materia de declaración jurada, sujeta a verificación posterior en cualquier momento y hasta antes de producirse la decisión final del proceso de selección".
(...)

(...)
Artículo N° 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.
(...)"

- **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.-Obligación 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.*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

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. (...).
(...)"

- **Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH[27],** Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, aprobada mediante Resolución Gerencial n.° 117-2019-MPH-GM del 5 de agosto de 2019:

"(...)
V. Responsabilidad
La presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para:
5.1 La Jefatura de Recursos Humanos, es responsable de organizar, registrar, custodiar, actualizar, depurar, mantener, controlar y conservar los Legajos Personales de los servidores y funcionarios de la Entidad.
(...)
5.3 El servidor y funcionario de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, es responsable de brindar la documentación respectiva al momento de su ingreso a la Entidad en un plazo máximo de treinta días calendario, al producirse alguna modificación, respecto de la información presentada inicialmente y cuando le sea requerida por la Oficina de Recursos Humanos para completar su legajo, ***bajo sanción de responsabilidad administrativa.***
(...)

VI. Disposiciones Específicas

6.1.2. Autenticación de documentos
Será responsabilidad de los responsables de la Oficina de Recursos Humanos de garantizar que las copias de los documentos que formen parte del legajo personal de los servidores y funcionarios estén autenticadas por fedatario de la entidad.
(...)
6.3.4. Control y verificación de los documentos
- *El (la) responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancabamba,* ***debe asegurar el control y verificación de la validez de la documentación que sustenta el legajo personal de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba,*** *evitando la repetición de documentos que no revisten de importancia en el legajo personal. (...).*

(...)"

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA

[27] Mediante Carta N° 142-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH. De 10 de octubre de 2024, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, preciso que la Directiva se encontraba vigente y no había sufrido ninguna modificación.

- **Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH**, Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, de 7 de noviembre de 2023:

"(...)
Artículo 7. Fiscalización posterior de documentación contenida en el legajo
7.1 La ORH inicia la fiscalización posterior para verificar la autenticidad y exactitud de los documentos presentados por el/la servidor/a civil, respecto de los documentos emitidos por entidades públicas y privadas con los cuales acreditó el cumplimiento del perfil de puesto, conforme a los numerales 1.7 y 1.16 del artículo IV del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27744, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
7.2 La ORH inicia la fiscalización posterior del total de los/las funcionarios/as y directivos/as públicos/as y personal de confianza, dentro de los dos días hábiles siguientes a su vinculación con la entidad, culminando como máximo a los quince días hábiles de iniciado el mismo.
(...)
7.4 La fiscalización posterior se realiza a través de envío de oficio, carta, o correo electrónico, que permita acreditar la fecha del requerimiento a la entidad o empresa pública, empresas o instituciones privadas. En el caso de documentación relacionada al vínculo laboral se solicita a ORH o a que haga sus veces en la entidad o empresa pública, empresa o institución privada. En el caso de las constancias de prestación de servicios o contratos de naturaleza civil se solicita a la oficina de abastecimiento o la que haga sus veces.
(...)

(...)
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

(...)
***Segunda**. – Aplicación inmediata de la Directiva a los legajos de los/las servidores/as ingresantes Las entidades públicas aplican las disposiciones de la presente Directiva para todos los legajos de los/las servidores/as civiles que, a partir de su entrada en vigencia, se incorporen a la entidad.*

***Tercera**. – Fiscalización posterior a los legajos para entidades públicas que no lo hubieran realizado Las entidades públicas tienen la obligación de realizar la fiscalización posterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la presente Directiva, a los documentos presentados por los/las servidores/as civiles cuyos legajos se encuentren activos a la fecha de entrada en vigencia de la presente Directiva.*
(...)"

- **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**, publicada el 16 de abril 2005:

"(...)
Artículo 6.- Principios de la Función Pública
El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:
(...)
2. Probidad
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.
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.
5. Veracidad Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
(...)
Artículo 7.- Deberes de la Función Pública
(...)
6. Responsabilidad

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.
(...)"

Los hechos expuestos se originaron por el accionar del señor Hernán Lizana Campos, en su condición de Titular de la entidad, quien designó a un funcionario que no acreditó el cumplimiento del perfil para el cargo de gerente municipal, limitándose a suscribir la resolución de designación sin evaluar y verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos; de igual modo, por designar mediante resoluciones de alcaldía, a funcionarios en cargos de confianza de las gerencias de Secretaría General e Imagen Institucional, de Asesoría Jurídica, de Administración, y de Planeamiento y Presupuesto, sin contar con el informe previo de verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil e informe de verificación de impedimentos para el acceso a la función pública, inobservando y trasgrediendo el procedimiento de vinculación y designación establecido por normativa pertinente.

De igual modo, por el accionar del señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, quien consciente de que no había acreditado el cumplimiento del requisito de la experiencia mínima requerida para el puesto, aceptó la designación en el cargo de gerente municipal y viene desempeñándose desde el 2 de enero de 2024 hasta la actualidad. Asimismo, por haber emitido el Informe n.° 001-2024-MPH-ECON.FHCJ/GM de 2 de enero de 2024, mediante el cual validó el cumplimiento de los requisitos exigidos para el perfil del puesto para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, sin que haya sido facultado para tales fines, ejerciendo funciones que no le correspondían, sino al jefe de la Oficina de Recursos Humanos. Esto a su vez propició que el funcionario designado para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, presentara entre los documentos de su legajo, una constancia de prestación de servicios que no ha sido validada su autenticidad.

Asimismo, por el accionar del jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, quien durante el periodo de ejercicio de sus funciones, emitió informe de verificación de cumplimiento del perfil, incongruente y carente de sustento, avalando la designación de un funcionario en el cargo de gerente municipal, que no cumplió con acreditar el requisito de la experiencia general mínima para el puesto; asimismo, por omitir su deber de verificar la validez de los documentos anexados en los legajos, contraviniendo lo establecido en la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, "Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba" y la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos", permitiendo que el funcionario designado para el cargo de gerente de Planeamiento y Presupuesto, anexe entre los documentos de su legajo una constancia laboral que no ha sido validada por la entidad edil que supuestamente la emitió; de igual modo, por incumplir su obligación de informar las irregularidades advertidas en la designación de funcionarios sin cumplir con el procedimiento de vinculación establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, trasgrediendo el deber de informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca, conforme lo establece el artículo 39° de la Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, los funcionarios involucrados vulneraron la legalidad en el acceso a la función pública, y afectaron la idoneidad y el correcto funcionamiento de la administración pública.

Comentarios de las personas comprendidas en los hechos específicos presuntamente irregulares

Los señores Hernán Lizana Campos, Anthony Carmen Huamán, Flavio Hernaldo Campos Jibaja y César Martín Herrera Colonna, comprendidos en los hechos descritos presentaron sus comentarios o aclaraciones, conforme se detalla en el **Apéndice n.° 24** del Informe de Control Específico.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Evaluación de los comentarios o aclaraciones de las personas comprendidas en los hechos

Efectuada la evaluación de los comentarios o aclaraciones, se concluye que los mismos no desvirtúan los hechos notificados en el Pliego de Hechos. La referida evaluación, los documentos de comunicación y la notificación, forman parte del **Apéndice n.° 24** del Informe de Control Específico.

En ese sentido, se consideró la participación de las personas comprendidas en los hechos, conforme se expone a continuación:

1. **Hernán Lizana Campos**, identificado con DNI n.° [redacted] su calidad de alcalde de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, electo para el periodo 2023-2026, designado mediante Resolución de Jurado Nacional de Elecciones n.° 4204-2022-JNE de 29 de diciembre de 2022 **(Apéndice n.° 25)**, se le notificó el pliego de hechos mediante Cédula de Notificación n.° 004-2024-CGR/OCI-SCE5-MPH de 13 de noviembre de 2024, con Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000006-2024-CG/0451-02-005 de 13 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 24);** habiendo presentado sus comentarios o aclaraciones a través del oficio Núm. 086-2024-MPH/ALC de 26 de noviembre de 2024, recibido el 26 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 24).**

   Como resultado de la evaluación de sus comentarios, que de manera previa ha efectuado la comisión de control, cuyo desarrollo consta en el **Apéndice n.° 24** ,se determinó que, el hecho específico con evidencia de irregularidad no fue desvirtuado debido a que, en calidad de alcalde de la Municipalidad Provincial de Huancabamba designó a un funcionario que no cumplía con el perfil para el cargo de gerente municipal, incumpliendo su deber legal de verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil según normativa aplicable, previo a la designación, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades; de igual modo, designó mediante resoluciones de alcaldía, a funcionarios en cargos de confianza de las gerencias de Secretaría General e Imagen Institucional, de Asesoría Jurídica, de Administración, y de Planeamiento y Presupuesto, sin contar con el informe previo de verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil e informe de verificación de impedimentos para el acceso a la función pública, inobservando y trasgrediendo el procedimiento de vinculación y designación establecido por normativa pertinente; evidenciándose que las designaciones de dichos funcionarios, fueron realizados, sin evaluar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y su reglamento, afectando la idoneidad y la legalidad en el acceso de la función pública y el correcto funcionamiento de la administración pública.

   La conducta descrita trasgredió lo establecido en el artículo 3° y Anexo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000234-2023-SERVIR- PE, de 18 de diciembre de 2023; artículos 28° y 34° del 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, en el que se establece el Procedimiento de Vinculación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; y artículos 162° y 263° de Reglamento de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, a través del cual se establecen los requisitos para la incorporación al servicio civil.

   Incumpliendo de esta manera con sus obligaciones funcionales establecidas en el numeral 17 del artículo 20° de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades que señala como atribuciones del alcalde de: *"Designar y cesar al gerente municipal y, a propuesta de este, a los*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

demás funcionarios y directivos público de confianza, cumpliendo con los requisitos previamente establecidos en la normativa vigente y en los documentos de gestión interna que regulan el perfil de cada puesto; (...)"; las funciones específicas establecidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad, aprobada mediante Resolución de Alcaldía N° 710-2011-MPH/ALC de 29 de diciembre de 2011, conforme al cual es función del alcalde: *"(...) 6. Dictar Decretos y resoluciones de alcaldía, con **sujeción a las leyes** y ordenanzas"*; así como las atribuciones contenidas en el artículo 35° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, aprobado mediante Ordenanza n.° 006-2011-MPH/CM de 26 de julio de 2011, que señala: *"Atribuciones del Alcalde son: (...) 6. Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas. (...) 17. Designar y cesar al gerente municipal y, a propuesta de éste, a los demás funcionarios de confianza"*.

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Hernán Lizana Campos** se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad penal.

2. **Anthony Carmen Huamán**, identificado con DNI n.[redacted] en su calidad de jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0049-2024-MPH/ALC de 11 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 25);** se le notificó el pliego de hechos mediante Cédula de Notificación n.° 001-2024-CGR/OCI -SCE5- MPH de 13 de noviembre de 2024, con Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000003-2024-CG/0451-02-005 de 13 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 24);** habiendo presentado sus comentarios o aclaraciones a través de la Carta N° 244-2024-MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 21 de noviembre de 2024, recibido el 21 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 24).**

   Como resultado de la evaluación de sus comentarios, que de manera previa ha efectuado la Comisión de Control, cuyo desarrollo consta en el **Apéndice n.° 24**, se determinó que, el hecho específico con evidencia de irregularidad no fue desvirtuado debido a que, en calidad de jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, emitió un informe de verificación de cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, incongruente, sin sustento documental e inobservando las directrices y formatos establecidos por la norma pertinente, avalando la designación del gerente municipal, funcionario que no cumplía con los requisitos del perfil para el cargo; contraviniendo el procedimiento establecido en la normativa aplicable para la designación y vinculación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

   De igual modo, no cumplió con la responsabilidad de garantizar que las copias de los documentos que formen parte del legajo personal de los funcionarios estén autenticados por fedatario de la entidad, así como tampoco cumplió con efectuar el control y verificación de la validez de los documentos que sustentaban el legajo de los funcionarios designados, permitiendo que el funcionario que fue designado para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, presente un constancia sobre experiencia laboral, que no fue validada por la entidad edil de la cual provenía; afectando la idoneidad y la legalidad en el acceso de la función pública y el correcto funcionamiento de la administración pública.

   La conducta descrita trasgredió el artículo 28° y 34° del 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, en el que se instituye el Procedimiento de Vinculación funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos respecto al manejo del legajo personal; asimismo, los artículos 131°y 162° del Reglamento de Ley n.° 30057, Ley

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, a través del cual se establecen los requisitos y obligaciones para la incorporación al servicio civil.

Incumpliendo de esta manera, las responsabilidades y obligaciones impuestas legalmente a la Oficina de Recursos Humanos dentro del procedimiento de vinculación de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, establecidas en el artículo 2° del 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, conforme al cual: *"(...) 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 de libre designación y remoción".* Asimismo, vulnerando las funciones establecidas en el artículo 9° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000234-2023-SERVIR- PE de 18 de diciembre del 2023, que establece: *"(...) las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en los gobiernos regionales y gobiernos locales priorizados, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos con base en la información y documentación presentada, para la vinculación de los gerentes generales regionales de los gobiernos regionales y gerentes municipales de los gobiernos locales priorizados, al régimen regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el marco de la Ley N° 31912".*

De igual modo incumpliendo las funciones en relación al manejo de los legajos de funcionarios y servidores, determinadas en el artículo 7.2 de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, de 7 de noviembre de 2023 mediante el cual se dispone que: *"La ORH inicia la fiscalización posterior del total de los/las funcionarios/as y directivos/as públicos/as y personal de confianza, dentro de los dos días hábiles siguientes a su vinculación con la entidad, culminando como máximo a los quince días hábiles de iniciado el mismo"*; y los artículos V y VI de la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, aprobada mediante Resolución Gerencial n.° 117-2019-MPH-GM del 5 de agosto de 2019, a través de la cual se señala: *"V. Responsabilidad.- La presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para: 5.1 La Jefatura de Recursos Humanos, es responsable de organizar, registrar, custodiar, actualizar, depurar, mantener, controlar y conservar los Legajos Personales de los servidores y funcionarios de la Entidad. (...); VI. Disposiciones Específicas. 6.1.2. Autenticación de documentos: Será responsabilidad de los responsables de la Oficina de Recursos Humanos de garantizar que las copias de los documentos que formen parte del legajo personal de los servidores y funcionarios estén autenticadas por fedatario de la entidad. (...); 6.3.4. Control y verificación de los documentos: El (la) responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, debe asegurar el control y verificación de la validez de la documentación que sustenta el legajo personal de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, evitando la repetición de documentos que no revisten de importancia en el legajo personal. (...)".*

Además, incumplió la obligación de informar o denunciar irregularidades advertidas en el procedimiento de vinculación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, conforme lo establecido en los artículos 6° y 39° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013; asimismo, el artículo 70° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad, aprobado mediante Ordenanza n.° 006-2011-MPH/CM de 26 de julio de 2011, conforme al cual: *"La Oficina de Recursos Humanos es el órgano encargado de normar, conducir, supervisar y evaluar las acciones del Sistema de Personal; así como, ejecutar los procesos técnicos de personal en la Municipalidad Provincial de Huancabamba"*; así como lo establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 710-20211-MPH/ALC de 29 de diciembre de 2011: *"(...) 13. Otras funciones que le encargue la Alta Dirección".*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Anthony Carmen Huamán** se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional a cargo de la entidad y penal.

3. **Flavio Hernaldo Campos Jibaja,** identificado con DNI n. [redacted] en su calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0053-2024-MPH/ALC de 22 de enero de 2024, **(Apéndice n.° 25);** se le notificó el pliego de hechos mediante Cédula de Notificación n.° 002-2024-CGR/OCI -SCE5- MPH de 13 de noviembre de 2024, con Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000004-2024-CG/0451-02-005 de 13 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 24)**; habiendo presentado sus comentario o aclaraciones a través de Carta N° 174-2024-MPH-GM de 22 de noviembre de 2024, recibido el 22 de noviembre de 2024. **(Apéndice n.°24).**

   Como resultado de la evaluación de sus comentarios, que de manera previa ha efectuado la Comisión de Control, cuyo desarrollo consta en el **Apéndice n.° 24**, se determinó que, el hecho específico con evidencia de irregularidad no fue desvirtuado debido a que, en su calidad de gerente municipal, aceptó y ejerció indebidamente el cargo de dirección en mención, consciente que no había acreditado el cumplimiento del perfil mínimo requerido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000234-2023-SERVIR- PE (Anexo n.° 3) que aprobó los criterios de dotación y de contraprestaciones de los/as servidores/as públicos de alto rendimiento contratados con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial (FAG); asimismo, debido a que ejerció funciones que no eran de su competencia, al emitir el Informe de Gerencia Municipal n.° 001-2024-ECON.FHCJ/GM, de 2 de enero de 2024, a través del cual presentó la propuesta para la designación en el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, y afirmó que dicho funcionario cumplía con los requisitos exigidos para el cargo, conforme el MOF vigente, contraviniendo el procedimiento establecido y ejecutando una función que le correspondía al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, conforme normativa pertinente.

   La conducta descrita trasgredió el Anexo n.° 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000234-2023-SERVIR- PE de 18 de diciembre de 2023, referido al perfil mínimo requerido para el cargo de gerente municipal de una entidad de gobierno local priorizada; asimismo, contraviene los artículo 28° y 34° del 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, en el que se instituye el Procedimiento de Vinculación funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos respecto al manejo del legajo personal; artículos 53° y 54° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio de 2013, respecto a los requisitos de los funcionarios públicos y de libre designación o remoción; y los artículos 131° y 162° del Reglamento de Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, a través del cual se establecen los requisitos y obligaciones para la incorporación al servicio civil.

   Incumpliendo la obligación legalmente impuesta de presentar previo a su designación, la información que acreditaba el cumplimiento de los requisitos para acceso al cargo conforme lo establecido en el numeral 2.2 del artículo 2° del 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, conforme al cual: *"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*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

cargos o puestos. (...)"; así como, procediendo fuera de sus funciones y competencia, incumpliendo lo establecido en el artículo 37° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad, respecto a las funciones y atribuciones como gerente municipal, consistentes en: *"(...) 2. Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio que son públicos. (...) 13. Resolver y disponer en concordancia con las normas vigentes la atención de los asuntos internos de la Municipalidad Provincial de Huancabamba."*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Flavio Hernaldo Campos Jibaja** se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional a cargo de la entidad y penal.

4. **Cesar Martín Herrera Colonna**, identificado con DNI n.[redacted] en su calidad de gerente de planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 004-2024-MP/ALC de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 25)**; se le notificó el pliego de hechos mediante Cédula de Notificación n.° 002-2024-CGR/OCI -SCE5- MPH de 13 de noviembre de 2024, con Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000004-2024-CG/0451-02-005 de 13 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.°24)**; habiendo presentado sus comentario o aclaraciones a través de la Carta N° 005-2024-CMHC de 22 de noviembre de 2024, recibido el 22 de noviembre de 2024. **(Apéndice n.° 24).**

   Como resultado de la evaluación de sus comentarios, que de manera previa ha efectuado la Comisión de Control, cuyo desarrollo consta en el **Apéndice n.° 24**, se determinó que, el hecho específico con evidencia de irregularidad no fue desvirtuado debido a que, en su calidad de gerente de planeamiento y presupuesto, presentó en el marco del procedimiento de vinculación y acceso a la función pública, para acreditar el cumplimiento de la experiencia laboral, una "*Constancia*" como "Asistente en la Gerencia de Planificación y Presupuesto", documento que la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, entidad donde habría desempeñado dichas funciones, no ha validado su autenticidad.

   La conducta descrita trasgredió el artículo 6° de la Ley n.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, publicada el 16 de abril de 2005, vulnerando el principio de respeto y probidad; así como lo previsto en el artículo 5.3° de la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, aprobada mediante Resolución Gerencial n.° 117-2019-MPH-GM de 5 de agosto de 2019, al haber incumplido la obligación de brindar la documentación respectiva y exacta al momento de su ingreso a la entidad, para la conformación de su legajo personal.

   Incumpliendo la obligación legalmente impuesta de presentar previo a su designación, la información que acreditaba el cumplimiento de los requisitos para acceso al cargo conforme lo establecido en el numeral 2.2 del artículo 2° del 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, conforme al cual: "*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. (...)*".

   Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por Cesar Martín Herrera Colonna se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional a cargo de la entidad y penal.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría de la irregularidad **"Designación y aceptación de cargo como funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable; y sin contar con el informe de verificación del cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función; afectó la idoneidad y la legalidad en el acceso a la función pública, y el correcto funcionamiento de la administración pública"**, están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal de la irregularidad **"Designación y aceptación de cargo como funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable; y sin contar con el informe de verificación del cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función; afectó la idoneidad y la legalidad en el acceso a la función pública, y el correcto funcionamiento de la administración pública"**, están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico.

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

V. CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Municipalidad Provincial de Huancabamba, se formula la conclusión siguiente:

1. De la revisión y análisis de los legajos proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, así como documentación proporcionada por las entidades y funcionarios, se evidenció que el Titular de la entidad, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0053-2024-MPH/ALC de 22 de enero de 2024, designó a Flavio Hernaldo Campos Jibaja como gerente municipal de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, a pesar que dicho profesional al momento de su designación, no acreditó cumplir con los requisitos exigidos para ser designado en el cargo de gerente municipal bajo el régimen laboral de la Ley del Servicio Civil, de conformidad con los requisitos exigidos en el Anexo n.° 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000234-2023-SERVIR- PE de 18 de diciembre de 2023, conforme al cual, el gerente municipal del grupo de gobierno local AB, debía acreditar cinco (5) años de experiencia general.

   Sin embargo, el señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, al momento de su designación, no cumplió con acreditar el cumplimiento de la experiencia laboral general mínima de cinco (5) años; no obstante, aceptó y sumió el cargo de gerente municipal, en el cual se ha venido desempeñando desde el 2 de enero de 2024 hasta la actualidad, con pleno conocimiento de que, a la fecha de su designación, no acreditó cumplir con los requisitos exigidos en el Anexo n.° 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000234-2023-SERVIR- PE.

   De igual modo, el Titular de la entidad mediante Resoluciones de Alcaldía n.° 003-2023-MPH/ALC de 1 de enero de 2023, n.° 0308-2023MPH/ALC de 25 de septiembre de 2023, n.° 0296-2023-MPH/ALC de 7 de septiembre de 2023 y n.° 004-2024-MPH/ALC de 2 de enero de 2024, designó a funcionarios en cargos de confianza de las gerencias de Secretaría General e Imagen Institucional, de Asesoría Jurídica, de Administración, y de

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Planeamiento y presupuesto, respectivamente; inobservando y contraviniendo el procedimiento de vinculación y designación establecido en la Ley n.° 31419 y su reglamento, por cuanto resolvió la vinculación de profesionales sin contar con el informe previo de verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil e informe de verificación de impedimentos para el acceso a la función pública.

Los hechos descritos precedentemente, se generaron por la actuación del señor Flavio Hernaldo Campos Jibaja, del alcalde de la Municipalidad Provincial de Huancabamba y del jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, quienes tramitaron, designaron, aceptaron y permitieron el ejercicio del cargo de gerente municipal de la entidad, sin cumplir con los requisitos exigidos para el ejercicio de la función pública, establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000234-2023-SERVIR- PE, y en el marco de la Ley n.° 31419 y su reglamento.

Así como por la actuación del jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien omitiendo su deber fiscalización posterior, consistente en verificar la validez de los documentos anexados en los legajos, contravino lo establecido en la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, "Directiva para la Administración del Legajo Personal de los Servidores y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancabamba" y Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de legajos"; y permitió que el funcionario designado para el cargo de gerente de planeamiento y presupuesto, sustente su experiencia laboral y mantenga en su legajo personal una constancia laboral cuya autenticidad no ha sido validada por la entidad edil que la emitió.

En tal sentido, la conducta descrita trasgredió lo establecido en el numeral 1, 6 y 17 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades; en los numerales 1, 6 y 7 del artículo IV de la Ley n.° 28175, "Ley Marco del Empleo Público"; de igual modo, lo establecido en el numeral 4.5 del artículo 4° 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 los numerales 2.1, 2.2 del artículo 2°, numeral 4.1, 4.2 del artículo 4, numeral 12.2 del artículo 12°, numeral 18.1 del artículo 18°, artículo 28° y 34° del Reglamento de la Ley n.° 31419, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, publicado el 18 de mayo de 2022; en artículo 9° y Anexo n.° 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000234-2023-SERVIR- PE; en el literal i) del artículo III. Principios, y artículos 6°, 39°, 52°, 53° y 54° de la Ley N° 30057;

Aunado a ello inobservó los artículos 131°, 162° y 263° del Reglamento de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en el artículo 5.7° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 233-2014-SERVIR-PE; artículos V y VI de la Directiva n.° 001-2019.MPH/GADM-ORH, y artículos 7.2 y 7.4 de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH, Normas para la gestión del proceso de administración de legajos, emitida el 7 de noviembre de 2023; de igual modo el artículo 35°, 37° y 70°, del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, aprobado mediante Ordenanza n.° 006-2011-MPH/CM de 26 de julio de; así como lo establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 710-20211-MPH/ALC de 29 de diciembre de 2011; asimismo, incumplieron los principios y deberes éticos del servidor público como la probidad, idoneidad y veracidad, conforme lo establecido en el artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

La situación expuesta afectó, la idoneidad y la legalidad en el acceso de la función pública, y el correcto funcionamiento de la administración pública.
(Irregularidad n.° 1)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

VI. RECOMENDACIONES

Al Titular de la Municipalidad Provincial de Huancabamba:

1. Realizar las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancabamba comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia. **(Conclusión n.° 1)**

A la Procuraduría Pública de la Contraloría General de la República:

2. Iniciar la acción penal contra los funcionarios y servidores comprendidos en los hechos de la irregularidad n.° 1 del Informe de Control Específico con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan.
(Conclusión n.° 1)

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1	Relación de personas comprendidas en la irregularidad.
Apéndice n.° 2	Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
Apéndice n.° 3	Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal.
Apéndice n.° 4	Copia del original de la Carta N° 049-2024-MPH/.ADM. -O.R.H-ACH de 24 de mayo de 2024
Apéndice n.° 5	Copia simple del oficio N° 598-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024.
Apéndice n.° 6	Copia simple del oficio N° 661-2024-OCI/MPH de 15 de agosto de 2024.
Apéndice n.° 7	Copia del original de la Carta N° 0104-2024-MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH de 15 de agosto del 2024.
Apéndice n.° 8	Copia del original de la Resolución de Alcaldía N° 0053-2024-MPH/ALC de 22 de enero de 2024.
Apéndice n.° 9	Copia del original del Informe N° 036-2024-MPH/GAJ-CIMS de 24 de enero de 2024.
Apéndice n.° 10	Copia del original del Informe N° 018-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 23 de enero de 2024.
Apéndice n.° 11	Copia del original del oficio N° 594-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024.
Apéndice n.° 12	Copia del original del oficio N° 662-2024-OCI/MPH de 15 de agosto de 2024
Apéndice n.° 13	Copia del original de la Carta N° 106-2024-MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH de16 de agosto de 2024, que contiene: - Copia del original de la Carta N° 111-2024-MPH-GM de 16 de agosto de 2024 y copia del original de anexos. - Copia del original de la Carta N° 0569-2024-MPH-GM-GDSE de 15 de agosto de 2024, y copia del original de anexos. - Copia del original de la Carta N° 135-2024-MPH-EPMV-GIUR/G de 12 de agosto de 2024, y copia del original de anexos. - Copia del original de la Carta Múltiple N° 017-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH de 9 de agosto de 2024.
Apéndice n.° 14	Copia del original de la Carta N° 111-2024-MPH-GM de 16 de agosto de 2024, y copia del original de anexos.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL HUANCABAMBA

Apéndice n.° 15	Copia del original de la Resolución de Alcaldía N° 004-2024-MPH/ALC de 2 de enero de 2024.
Apéndice n.° 16	Copia del original de Informe N° 001-2024- MPH-ECON.FHCJ/GM. de 2 de enero de 2024, remitido con Carta N° 121-2024-MPH-GM de 26 de agosto de 2024.
Apéndice n.° 17	Copia del original de oficio N° 605-2024-OCI/MPH de 9 de agosto de 2024.
Apéndice n.° 18	Copia del original de oficio N° 189-2024/MDAV-SEC.GRAL de 27 de agosto de 2024, y copia del original de anexos.
Apéndice n.° 19	Copia simple del oficio N° 109-2024/MDAV-GM-LACA-G de 28 de noviembre de 2024 y anexos.
Apéndice n.° 20	Copia del original de la Resolución Gerencial N° 117-2019-MPH-GM de 5 de agosto de 2019, mediante la cual aprueba la Directiva N° 001-2019-MPH/GADM-ORH de 5 de agosto de 2019 y copia del original de la carta n.° 142-2024-MPH/G.ADM. O.R.H-ACH de 10 de octubre de 2024.
Apéndice n.° 21	Copia del original del oficio N° 005-2024-OCI/MPH-SCE-005 de 10 de octubre de 2024.
Apéndice n.° 22	Copia del original de la Carta N° 141-2024- MPH/G.ADM. -O.R.H-ACH. de 10 de octubre de 2024, y copia del original de anexos.
Apéndice n.° 23	Copia autenticada del Informe N° 004-2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH. de 11 de enero de 2024, y copia autenticada de anexos.
Apéndice n.° 24	Impresión con firma digital de las cédulas de notificación electrónicas, copia del original de los comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en la irregularidad excepto los folios 679, 684, 686, 688, 695, 697, 699, 701, 703, 705 en copia simple y original de la evaluación de los comentarios o aclaraciones elaboradas por la comisión de control, por cada uno de los involucrados.
Apéndice n.° 25	Copia del original de los documentos que acreditan vínculo con la Municipalidad Provincial de Huancabamba, de las personas involucrados en el Hecho Irregular.
Apéndice n.° 26	Copia del original de los documentos de gestión de la entidad que sustentan el incumplimiento funcional de las personas involucradas en los hechos. – Copia del original de la Resolución de alcaldía N° 710-2011-MPH/ALC de 29 de diciembre de 2011 y copia autenticada de las páginas 17-20, 25-27, y 83-85 del Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. – Copia del original de Ordenanza Municipal N° 006-2011-MPH/CM de 25 de julio de 2011 y copia autenticada de las páginas 51-55, 31-32 del Reglamento de Organización y Funciones -ROF de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Huancabamba, 4 de diciembre de 2024.

Antonio Dagoberto García Medina
Supervisor

Ana María De Jesús Pariona Torres
Jefe de Comisión

Ana María De Jesús Pariona Torres
Integrante
Abogado de la Comisión de Control
Reg. ICAS n.° 179

El **Jefe del OCI de la Municipalidad Provincial de Huancabamba**, que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Huancabamba, 4 de diciembre de 2024.

Antonio Dagoberto García Medina
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Huancabamba
Contraloría General de la Republica

Apéndice n.° 1



APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 043-2024-2-0451-SCE

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Período de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	N° de la Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa Funcional	
					[dd/mm/aaaa]	[dd/mm/aaaa]						Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	Designación y aceptación de cargo como funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable; y sin contar con el informe de verificación del cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función; afectó la idoneidad y la legalidad en el acceso a la función pública, y el correcto funcionamiento de la administración pública.	Hernán Lizana Campos	[redacted]	Alcalde	1/1/2023	Actualidad	SERVIR – Ley N° 30057	[redacted]			X		
2		Anthony Carmen Huamán	[redacted]	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	2/1/2024	Actualidad	CAS Confianza	[redacted]			X		X
3		Flavio Hernaldo Campos Jibaja	[redacted]	Gerente Municipal	2/1/2024	Actualidad	SERVIR- Ley N° 30057	[redacted]			X		X
4		Cesar Martín Herrera Colonna	[redacted]	Gerente de Planeamiento y presupuesto	2/1/2024	Actualidad	CAS Confianza	[redacted]			X		X

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

67000

Firmado digitalmente por GARCIA MEDINA Antonio Dagoberto FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-12-2024 09:46:04 -05:00

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Huancabamba, 07 de Diciembre de 2024

OFICIO N° 001014-2024-CG/OC0451

Señor(a):
Hernan Lizana Campos
Alcalde
Municipalidad Provincial de Huancabamba
Calle General Medina N.° 110
Piura/Huancabamba/Huancabamba

Asunto : Remite Informe de Control Específico n.° 043-2024-2-0451-SCE.

Referencia : a) Oficio n.° 868-2024-OCI/0451 de 9 de octubre de 2024.
b) Directiva N.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.°134-2021-CG, de 11 de junio de 2021 y sus modificatorias.

Por medio del presente me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia a), mediante el cual este Órgano de Control Institucional comunicó el inicio del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad referido a la "Verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable para el acceso y ejercicio de la función pública en la Municipalidad Provincial de Huancabamba 2023-2024".

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el el Informe de Control Específico n.° 043-2024-2-0451-SCE, denominado: **"VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCION PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA 2023-2024**", periodo 1 de enero 2023 al 23 de enero 2024; que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Asimismo, hacemos de su conocimiento que el Informe de Control Específico ha sido remitido al Procurador Público de la Contraloría General de la República para el inicio de las acciones legales penales por las irregularidades identificadas en el referido Informe

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Antonio Dagoberto Garcia Medina
Jefe del Órgano de Control Institucional de la
Municipalidad Provincial De Huancabamba
Contraloría General de la República

(AGM)

Nro. Emisión: 00047 (0451 - 2024) Elab:(U10027 - 0451)

94 AÑOS 1930 - 2024

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/verificadoc/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **SBOYRYT**

Firmado digitalmente por GARCIA MEDINA Antonio Dagoberto FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11-12-2024 11:46:10 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000048-2024-CG/0451

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 001014-2024-CG/OC0451
EMISOR	:	ANTONIO DAGOBERTO GARCIA MEDINA - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	HERNAN LIZANA CAMPOS
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
DIRECCIÓN	:	CASILLA ELECTRÓNICA N° 20147026529
TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD
N° FOLIOS	:	856

Sumilla: Como resultado del Servicio de Control Específico a hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el el Informe de Control Específico n.° 043-2024-2-0451-SCE, denominado: "VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCION PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA 2023-2024", periodo 1 de enero 2023 al 23 de enero 2024; que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Se adjunta lo siguiente:

1. OFICIO-001014-2024-OC0451
2. Informe SCE 43-2024 Tomo I ZIP
3. Informe SCE 43-2024 Tomo III 2 VF
4. Informe SCE 43-2024 Tomo III 1VF
5. Informe SCE 43-2024 Tomo II 2 VF

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: **7PYIQ87**

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
Firmado digitalmente por GARCIA MEDINA Antonio Dagoberto FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11-12-2024 11:46:10 -05:00

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: **7PYIQ87**

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11-12-2024 11:43:36 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 001014-2024-CG/OC0451
EMISOR	:	ANTONIO DAGOBERTO GARCIA MEDINA - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	HERNAN LIZANA CAMPOS
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA

Sumilla:

Como resultado del Servicio de Control Específico a hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el el Informe de Control Específico n.° 043-2024-2-0451-SCE, denominado: "VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA APLICABLE PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCION PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA 2023-2024", periodo 1 de enero 2023 al 23 de enero 2024; que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20147026529**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000048-2024-CG/0451
2. OFICIO-001014-2024-OC0451
3. Informe SCE 43-2024 Tomo I ZIP
4. Informe SCE 43-2024 Tomo III 2 VF
5. Informe SCE 43-2024 Tomo III 1VF
6. Informe SCE 43-2024 Tomo II 2 VF
7. Informe SCE 43-2024 Tomo II 1VF

NOTIFICADOR : ANTONIO DAGOBERTO GARCIA MEDINA - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA - 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: **7VCM1SP**