

**ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN**

**INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO
N° 036-2024-2-0471-SCE**

**SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON
PRESUNTA IRREGULARIDAD
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN,
TARAPOTO, SAN MARTÍN, SAN MARTÍN**

**“DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO
NIVEL ORGANIZACIONAL EN CARGO DE CONFIANZA DE
LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD
DE PROVINCIAL DE SAN MARTÍN”**

PERÍODO: 3 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE JULIO DE 2024

TOMO I DE III

**20 DE SETIEMBRE DE 2024
SAN MARTÍN – PERÚ**

**“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”**



INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 036-2024-2-0471-SCE

“DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL EN CARGO DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN”

ÍNDICE

DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I. ANTECEDENTES	
1. Origen	3
2. Objetivo	3
3. Materia de Control y Alcance	3
4. De la entidad o dependencia	3
5. Notificación del Pliego de Hechos	4
II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR	5
DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.º 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESENVOLVIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
III. ARGUMENTOS JURÍDICOS	44
IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES	44
V. CONCLUSIÓN	44
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. APÉNDICES	47

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 036-2024-2-0471-SCE

“DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL EN CARGO DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN”

3 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE JULIO DE 2024

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Municipalidad Provincial de San Martín, en adelante “Entidad”, corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control - PAC 2024 del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con el código n.º 2-0471-2024-004, acreditado mediante oficio n.º 935-2024-OCI-MPSM de 2 de setiembre de 2024, en el marco de lo previsto en la Directiva n.º 007-2021-CG/NORM, “Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad”, aprobada mediante Resolución de Contraloría n.º 134-2021-CG de 11 junio de 2021 y modificada con Resoluciones de Contraloría n.ºs 140-2021-CG, 043-2022-CG y 159-2023-CG de 24 de junio de 2021 y 24 de febrero de 2022 y 9 de mayo de 2023, respectivamente.

2. Objetivo

Determinar si la designación y aceptación en cargos de confianza de libre designación y remoción de la Municipalidad Provincial de San Martín se realizó de conformidad con la normativa aplicable vigente y disposiciones internas.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

Designación, aceptación y ejercicio de la función pública de directivos públicos de segundo nivel organizacional de la Municipalidad Provincial de San Martín sin cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y documentos de gestión de la Entidad, afectando el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

Alcance

El alcance del servicio de control específico a hechos con presunta irregularidad comprende las operaciones, procesos y actividades ejecutados entre el 3 de enero de 2023 al 31 de julio de 2024. Cabe precisar que se evaluó el hecho anterior y posterior vinculado a la materia de control.

4. De la entidad o dependencia

La Municipalidad Provincial de San Martín pertenece al sector local, en el nivel de gobierno local. A continuación, se muestra la estructura organizacional de la Entidad:

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.º 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBABILIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESENVOLVIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De la revisión efectuada a la documentación e información proporcionada por la Entidad, relacionada a la designación de funcionarios correspondiente al segundo nivel¹ organizacional según la Estructura Orgánica de la Entidad, se advirtió que en el año 2023, la señora Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa² de la Entidad, designó a Eliseo Lavi Saboya, en el cargo de gerente de Desarrollo Social sin cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y en el "Perfil de Puesto del cargo estructural n.º 209 director del Programa Sectorial III (Gerente de Desarrollo Social) de la Gerencia de Desarrollo Social"³, en adelante el "Perfil de Puesto"; asimismo, el mencionado funcionario aceptó y permaneció en el ejercicio del cargo sin cumplir con los requisitos establecidos, además, la ex jefa encargada de la oficina de Personal⁴ desde el 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023, no efectuó la verificación de los requisitos para ocupar dicho cargo; asimismo, el ex jefe de la oficina de Personal⁵, validó documentalmente⁶ el cumplimiento del perfil de puesto del funcionario, sin corresponder.

Los hechos descritos transgredieron lo establecido en el numeral 17 del artículo 20º de la Ley n.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades referido a atribuciones del alcalde; literal a) del artículo 6º, artículos 8º, 54º, 59º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a la oficina de Recursos Humanos, proceso de selección, requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, y la incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos; artículo 263º del Reglamento de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil referido al ingreso de los servidores de confianza; artículo 1º y única Disposición complementaria transitoria de la Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, referido al objeto de la Ley y la adecuación de servidores en funciones a la presente Ley; numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2º, numeral 18.2 del artículo 18º, numerales 28.1, 28.2, 28.3 y 28.4 del artículo 28º y el artículo 34º del Reglamento de la Ley n.º 31419 aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, referidos a responsabilidades, requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local, procedimiento de vinculación y obligación de dar información íntegra y oportuna, literal d) del artículo 7º y artículo 9º de la Ley n.º 28175 Ley Marco del empleo público referidos a requisitos para postular e incumplimiento de las normas de acceso.

Los hechos expuestos, ocasionaron que la Entidad permita el acceso y permanencia de directivo público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando la probabilidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

¹ Según el Reglamento de Organización y Funciones-ROF, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 05-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias. (Apéndice n.º 37)

² Según credencial otorgada por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.º 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 (Apéndice n.º 12)

³ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha. (Apéndice n.º 8)

⁴ Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.º 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 31), concluida con Resolución de Alcaldía n.º 051-2023-A-MPSM de 14 de enero de 2023 (Apéndice n.º 32)

⁵ Designado como jefe de Personal con Resolución de Alcaldía n.º 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 y concluido con Resolución Gerencial n.º 209-2023-GM-MPSM de 5 de diciembre de 2023 (vigente desde el 3 de diciembre de 2023) (Apéndice n.º 35)

⁶ Mediante el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023. (Apéndice n.º 15)

Los hechos descritos se originaron por el accionar de Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa⁷ de la Entidad, al emitir la Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023⁸ a través del cual designó a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de confianza de gerente de Desarrollo Social, sin contar previamente con el informe de verificación del cumplimiento del perfil de puesto, y de verificación de impedimentos para el acceso a la función pública por parte de la oficina de Personal, para ocupar el mencionado cargo, inobservando el procedimiento de vinculación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, regulado por la normativa aplicable y por los instrumentos de gestión internos de la Entidad, permitiendo así el acceso y ejercicio de la función pública a una persona no idónea para el cargo.

Asimismo, por el accionar de Arianna Araceli Cachique Puyo, ex jefa encargada de la oficina de Personal⁹, quien durante su periodo de encargatura de 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023, en el ejercicio consciente y voluntario de sus funciones, y pese a haber tomado conocimiento de la designación de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, no realizó la verificación oportuna del cumplimiento del perfil de puesto a efectos de advertir, el incumplimiento de los requisitos necesarios para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, permitiendo así el acceso y ejercicio de la función pública en el cargo señalado a una persona no idónea.

Además, por el accionar de Homer Flores Pezo¹⁰, ex jefe de Personal, quien durante su periodo de designación desde el 6 de febrero del 2023 hasta el 3 de diciembre de 2023¹¹, pese a tener la obligación funcional de supervisión del sistema de gestión de recursos humanos y de los perfiles de puestos, y haber tomado conocimiento del incumplimiento¹² de perfil del referido funcionario, emitió el oficio n.° 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023, mediante el cual validó el cumplimiento de puesto del gerente de Desarrollo Social, pese a no haber acreditado fehacientemente y documentalmente el cumplimiento de todos los requisitos mínimos, permitiendo así la continuidad y el ejercicio de la función pública en el cargo señalado, a una persona no idónea.

Finalmente, por la decisión de Eliseo Lavi Saboya, gerente de Desarrollo Social¹³, quien pese a no haber acreditado fehacientemente y documentalmente el cumplimiento de los requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local, aceptó y ejerció indebidamente funciones como gerente de Desarrollo Social, afectándose el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública.

Los hechos antes expuestos se describen a continuación

1. Antecedentes

La Ley n.° 31419 tiene como objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función; 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 locales¹⁴.

⁷ Según credencial de 10 de noviembre de 2022, otorgado por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.° 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 (Apéndice n.° 12)

⁸ La cual fue puesta de conocimiento a la oficina de Personal conjuntamente con el Memorandum n.° 005-2023-A-MPSM el 4 de enero de 2024 (Apéndice n.° 14), conforme lo señalado en el oficio n.° 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024. (Apéndice n.° 23)

⁹ Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.° 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.° 31), concluida con Resolución de Alcaldía n.° 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (Apéndice n.° 32)

¹⁰ Designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023, concluido mediante Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM. de 5 de diciembre de 2023 (vigente desde el 3 de diciembre de 2023. (Apéndice n.° 35)

¹¹ Designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 y concluido con Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM. de 5 de diciembre de 2023, cuya vigencia iniciaba desde el 3 de diciembre de 2023 (Apéndice n.° 35)

¹² A través del Informe de Visita de Control n.° 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023. (Apéndice n.° 34), notificado mediante el oficio n.° 453-2023-OCI-MPSM de la misma fecha. (Apéndice n.° 34), documento que fue derivado al gerente Municipal, quien a su vez puso de conocimiento a Homer Flores Pezo, jefe de la oficina de Personal a través del Memorando n.° 370-2023-GM-MPSM de 7 de agosto de 2023. (Apéndice n.° 22) con la finalidad de que se "adopten las acciones e implementación de las recomendaciones derivadas de precitado informe de visita de control"

¹³ Designado con Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.° 13)

¹⁴ Concordante con lo señalado en el numeral 3.2 del Informe Técnico n.° 002833-2022-SERVIR-GPGSC de 31 de diciembre de 2022, que concluye lo siguiente: "Las entidades comprendidas en el marco de la Ley n.° 31419, entre ellas los gobiernos locales son aquellas entidades que se encuentran en el ámbito de aplicación de régimen establecido en la Ley del Servicio Civil, independientemente que estas entidades cuenten con resolución de inicio o hayan transitado al régimen de la Ley del Servicio Civil".

En ese sentido, para la determinación de los requisitos a cumplir para el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos públicos de la Entidad, se efectuó la revisión del "Anexo 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.º 005-2019-PCM/DVGT de 23 de diciembre de 2019 (**Apéndice n.º 4**), el cual aprueba la tipología de distritos; es de precisar, que la Entidad se encuentra comprendida en la jurisdicción del distrito de Tarapoto, el cual según tipología de distrito, es de tipo **A2**, como se puede observar en la siguiente imagen:

Cuadro n.º 1
Clasificación según tipología del distrito de Tarapoto

Nº	UBIGEO	DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO	TIPOLOGÍA
(...)					
1798	220901	SAN MARTIN	SAN MARTIN	TARAPOTO	A2
(...)					

Fuente : Anexo 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.º 005-2019-PCM/DVGT de 23 de diciembre de 2019. (**Apéndice n.º 4**)

Elaborado por : Comisión de Control.

Bajo dicho contexto, y según lo señalado en el párrafo precedente, la Entidad se encuentra comprendida en la jurisdicción del distrito de Tarapoto, por lo que le compete la tipología A2; el cual corresponde a aquellos distritos que forman parte del ámbito de ciudades que tienen más de 20 mil hasta 250 mil habitantes, en ese sentido se tiene que en relación al alcance de directivo/a público/a, se debe considerar el artículo 12º del Reglamento de la Ley, que señala lo siguiente:

"(...)

Artículo 12º.- Alcance de directivo/a público/a

(...)

12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el 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 (...) A2 (...) de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial n.º 005-2019-PCM/DVGT". (Resaltado y subrayado agregado).

Ahora bien, con la finalidad de verificar el nivel organizacional de la gerencia de Desarrollo Social, mediante el oficio n.º 444-2024-OCI-MPSM de 12 de abril de 2024 (**Apéndice n.º 5**), se solicitó a la Entidad los instrumentos de gestión, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y Funciones - MOF, Cuadro de Asignación de Personal - CAP, entre otros, información que fue remitida mediante carta n.º 008-2024-A-MPSM. de 18 de abril de 2024¹⁵ (**Apéndice n.º 6**) y oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024¹⁶ (**Apéndice n.º 7**); es así que de la revisión al Reglamento de Organización y Funciones (ROF 2023)¹⁷ (**Apéndice n.º 37**), en adelante "ROF 2023", se tiene que la gerencia de Desarrollo Social es un **órgano de línea de la Entidad**; de conformidad con el artículo 9º del Decreto Supremo n.º 054-2018-PCM que aprobó los "Lineamientos de Organización del Estado"¹⁸, corresponde al segundo nivel organizacional.

Asimismo, de la verificación al Cuadro Para Asignación de Personal Provisional de la Entidad (CAP-P)¹⁹ en adelante "CAP-P" (**Apéndice n.º 9**), se advirtió que el puesto de director de programa Sectorial III tiene asignado el código 01.13.00.02. y está clasificado como "**cargo de confianza**", lo

¹⁵ Recibida por el OCI en la misma fecha, con el cual remitieron el Manual de Organización y Funciones MOF-2010, el Reglamento de Organización y Funciones (2023 y 2024) (**Apéndice n.º 6**).

¹⁶ Recibida por el OCI en la misma fecha, con el cual remitieron el Cuadro de Asignación de Personal Provisional -CAP-P (2023) (**Apéndice n.º 7**)

¹⁷ Aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 05-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias (**Apéndice n.º 37**).

¹⁸ El cual señala en el literal b) que el segundo nivel corresponde a los Órganos de línea y órganos de administración interna.

¹⁹ Aprobado con Ordenanza Municipal n.º 011-2019-MPSM de 14 de mayo de 2019, actualizado con Resolución Jefatural n.º 134-2023-OP-GA-MPSM de 28 de febrero de 2023 (**Apéndice n.º 9**)

cual revela que dicho puesto es de libre designación y remoción por tratarse de un cargo de confianza definido en el CAP-P, conforme se observa a continuación:

Imagen n.º 2
Nivel estructural del cargo de gerente de Desarrollo Social

XIII. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL							
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:							
Nº ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
209	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	01.13.00.2	EC	1	1		1
210	TECNICO ADMINISTRATIVO II	01.13.00.6	SP-AP	1	1		
TOTAL ÓRGANO / TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

Fuente: Cuadro Para Asignación de Personal Provisional de la Entidad (CAP-P), aprobado con Ordenanza Municipal n.º 011-2019-MPSM de 14 de mayo de 2019, actualizado mediante Resolución Jefatural n.º 134-2023-OP-GA-MPSM de 28 de febrero de 2023 (Apéndice n.º 9)

En atención a lo antes expuesto, se concluye que la gerencia de Desarrollo Social pertenece al segundo nivel organizacional de la Entidad, y está clasificado como "Cargo de Confianza", según lo establecido en el CAP-P de la Entidad (Apéndice n.º 9).

Además, es necesario mencionar que la Entidad, mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021, formalizó la aprobación del Perfil de Puesto del cargo estructural n.º 209 director del Programa Sectorial III (Gerente de Desarrollo Social) de la gerencia de Desarrollo Social²⁰ (Apéndice n.º 10), siendo que, luego de ser aprobado, se constituye como el documento normativo que contiene de manera estructurada y detallada la información correspondiente al perfil de puesto en mención.

Al respecto, es necesario considerar lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley n.º 31419, que señala:

"(...)

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

El cual es concordante con lo indicado por SERVIR, en el Informe Técnico n.º 002328-2022-SERVIR-GPGSC de 11 de noviembre de 2022, que señala:

"(...)

2.13 (...) si el Manual de Clasificador de Cargos – MCC tiene requisitos menores a los del reglamento de la Ley N° 31419, entonces **se debe aplicar los requisitos de la Ley más los requisitos del MCC**; no obstante, si el MCC tiene requisitos mayores a los del reglamento de la Ley N° 31419, entonces se debe aplicar los requisitos considerados en el MCC, siendo responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal.

2.14 Para finalizar; y, sólo como acotación, **corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la responsabilidad de realizar la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos previsto en la Ley n.º 31419 y su Reglamento de aquellos funcionarios públicos y directivos públicos de libre designación y remoción.** Esta obligación responde a que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades del Estado son las responsables de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (...). (El resaltado es agregado).

²⁰ Remitido al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8)

De lo señalado en los párrafos precedentes, se tiene que se debe tomar los requisitos mayores establecidos por la Entidad o en el Reglamento de la Ley n.º 31419, según corresponda, siendo responsabilidad de la propia Entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del Perfil de Puesto del personal. Por tanto, para el caso en particular, habiéndose determinado el nivel estructural y el nivel organizacional del cargo de gerente de Desarrollo Social, corresponde aplicar los requisitos establecidos en el **Perfil Puesto del citado cargo y el Reglamento de la Ley n.º 31419**; en tal sentido los requisitos mínimos para el acceso al cargo público de la Entidad, se detallan a continuación:

Cuadro n.º 1
Normativas aplicables para el acceso al cargo de gerente de Desarrollo Social

Cargo público de la Entidad	Nivel organizacional	Normativa o disposición interna a aplicar	
		Perfil de puesto del cargo ²¹	Reglamento de la Ley n.º 31419 (Art 18.2)
Gerente de Desarrollo Social	2do nivel	<p>“Experiencia General A. Indique la cantidad total de años de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado: Acreditar experiencia laboral mínima de cinco (05) años</p> <p>Experiencia Específica A. (...) ²² B. En base a la experiencia requerida para el puesto (parte A), señale el tiempo requerido en el sector público: Acredita experiencia mínima de dos (02) años). C) Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado: Jefe de área o departamento; Gerente o director.”</p>	<p>“a) (...) b) (...) c) Experiencia específica: Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia (...).”</p>

Fuente : Perfil de Puesto, aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (**Apéndice n.º 9**), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (**Apéndice n.º 8**) y Reglamento de la Ley n.º 31419, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM.

Elaborado por: Comisión de Control.

Ahora bien, respecto de la experiencia laboral específica en el marco de la Ley n.º 31419, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir ha emitido opinión a través de diferentes informes técnicos, entre ellos, el Informe Técnico n.º 000745-2023-SERVIR-GPGSC, del 13 de junio de 2023, el cual precisa:

“(…)

2.135. La **experiencia en la función o materia**, debe entenderse como la experiencia en el desarrollo de actividades o temáticas similares en relación al puesto que se está evaluando, independientemente de la jerarquía con la que se haya ejercido dicha ocupación; toda vez que lo que se **busca validar es que el profesional cuente con los conocimientos específicos del tema vinculado al cargo a ejercer**.

2.136. De ese modo, (...) la experiencia laboral específica en la función o materia se disgrega conforme a lo siguiente:

- La experiencia en la función: es aquella obtenida en el desarrollo de actividades vinculadas al puesto que se está evaluando,
- La experiencia en la materia: Es aquella obtenida en relación a las temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando.

²¹ Aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (**Apéndice n.º 9**).

²² Experiencia específica

A. Indique el tiempo de **experiencia requerida para el puesto** en la función o la materia: Acreditar experiencia laboral mínima de cinco (02) años (...). Al respecto, la Entidad mediante oficio n.º 100-2024-OP-GA-MPSM de 8 de agosto de 2024 (**Apéndice n.º 10**) señaló lo siguiente: “ante este error material se toma el menor valor de dos (2) años (...)”, siendo este requisito establecido, menor al que establece el Reglamento de la Ley.

- La Experiencia en la función y la materia: Es aquella obtenida en relación a las actividades y temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando.
(...)

2.161. (...) la **experiencia en el cargo o puesto**, o su equivalente, debe entenderse como la experiencia directiva, independientemente de la función o materia que haya desarrollado, ya que lo que se **busca es validar que el profesional cumpla, como mínimo, con el nivel jerárquico solicitado**.

2.164. En ese sentido, se desprende que la experiencia específica en puestos o cargos de directivo o su equivalencia, puede ser en cualquier materia, puesto que el requisito de puestos o cargos de directivo o su equivalencia busca cubrir la experiencia en la función directiva, independientemente de la materia en la que se haya desempeñado. **Para los casos en los que el perfil de puesto requiere experiencia específica en la función o materia, experiencia específica en puestos o cargos de directivos, y además experiencia en el sector público, dicho profesional debe de cumplir con todos los requisitos. (...)** (Subrayado y énfasis agregado)

Asimismo, se debe considerar lo establecido en el literal e) del artículo 3° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil que señala que: **“Servidor de confianza. Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingres a sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.”** (El resaltado es agregado). Aunado a ello, el artículo 59° de la citada norma establece que: **“El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto”**. (El resaltado es agregado).

En consecuencia, los funcionarios competentes para la proposición y designación de servidores en cargos de confianza de libre designación y remoción, debieron supeditar su actuación en materia de designación de funcionarios y servidores de confianza de libre designación y remoción, conforme a lo enmarcado en el Perfil de Puesto de la Entidad (**Apéndice n.° 10**) y el reglamento de la Ley n.° 31419; de modo que se asegure el cumplimiento de lo establecido en el numeral 7 del artículo IV de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el cual señala que: **“7. (...) 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 (...)**”; sin embargo, en el ejercicio de dichas funciones, se advirtieron hechos irregulares que se revelan a continuación:

1.1. DESIGNACIÓN DE ELISEO LAVI SABOYA EN EL CARGO DE GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL

De la revisión del CAP-P²³ (**Apéndice n.° 38**) se advirtió que el puesto de director de programa Sectorial III está asignado con código 01.13.00.02. y clasificado como **“cargo de confianza”**, lo cual revela que dicho puesto es de libre designación y remoción por tratarse de un cargo de confianza definido en el CAP-P; asimismo, de la verificación del legajo (**Apéndice n.° 11**) remitido al OCI de la Municipalidad Provincial de San Martín mediante la carta n.° 008-2024-A-MPSM. de 18 de abril de 2024 (**Apéndice n.° 6**), se identificó el incumplimiento de la normativa aplicable respecto a la designación de Eliseo Lavi Saboya como gerente de Desarrollo Social, conforme al documento de designación, siendo que Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa de la Entidad²⁴, en el marco de sus atribuciones establecidas en los numerales 17 y 28 del artículo 20° de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades que establece que son atribuciones del alcalde: **“(…) Designar y cesar al gerente municipal y a propuesta de este, a los demás funcionarios y directivos públicos de confianza (...) y (...) Nombrar, contratar, cesar y sancionar a los servidores municipales de carrera (...)**” respectivamente, (el énfasis es agregado), emitió la Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023

²³ Aprobado con Ordenanza Municipal n.° 011-2019-MPSM de 14 de mayo de 2019, actualizado con Resolución Jefatural n.° 134-2023-OP-GA-MPSM de 28 de febrero de 2023 (**Apéndice n.° 38**).

²⁴ Según credencial de 10 de noviembre de 2022, otorgada por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.° 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 a través de correo electrónico de misma fecha (**Apéndice n.° 13**)

(Apéndice n.º 13), suscrita y visada por la referida funcionaria, con la cual designó al señor Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social conforme se describe a continuación:

"(...)

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR, al Ing. Agroindustrial **Eliseo Lavi Saboya**, a partir del 3 de enero de 2023 en el cargo de confianza de **Gerente de Desarrollo Social** de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo No. 1057. (...)"

Al respecto, la comisión de control con la finalidad de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Perfil de Puesto al momento de su designación, solicitó mediante oficio n.º 444-2024-OCI-MPSM de 12 de abril de 2024 (Apéndice n.º 5) remitir el currículum vitae, documento de designación, contratación y/o encargatura del gerente de Desarrollo Social, en atención a ello, Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal a través del oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2023 (Apéndice n.º 7) alcanzó el legajo de Eliseo Lavi Saboya (Apéndice n.º 12) el cual consta de ciento setenta y un (171) folios.

En consecuencia, la Comisión de Control evaluó el legajo del gerente de Desarrollo Social, así como también la información contenida en el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023²⁵ (Apéndice n.º 15), así como en el oficio n.º 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023²⁶ (Apéndice n.º 16), conforme se detalla a continuación:

a) Acreditación de la formación académica y conocimientos

De la revisión al Perfil de Puesto de la Entidad²⁷ (Apéndice n.º 10), se advirtió que, para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, se estableció como requisitos contar con la formación académica siguiente:

"(...)

FORMACIÓN ACADÉMICA

- a) Formación académica: Universitario Completo
- b) Grado (s) /Situación académica y estudios requeridos para el puesto: Título/Licenciatura en Administración, Derecho y Ciencias Políticas, Ingeniería Industrial, Agroindustrial y/o afines.
- c) ¿Se requiere colegiatura?: Si
- ¿Requiere habilitación profesional?: Si

CONOCIMIENTOS

- A) Conocimientos técnicos principales requeridos para el puesto (No requieren documentación sustentatoria): Conocimiento de gestión de programas sociales, Conocimiento en gestión pública.
- B) Programas de Especialización requeridos y sustentados con documentos (cada curso de especialización debe tener no menor de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 90 horas)
 - Gestión del programa de gestión alimentaria.
Programa especial en gerencia pública con enfoque en desarrollo sostenible
 - Gestión pública con énfasis en desarrollo infantil temprano
 - Conocimiento de Ofimática e Idiomas.

Ofimática

- Word: Básico
- Excel: Básico
- Power Point: Básico

Idiomas

Inglés: Básico
(...)"

²⁵ El cual contiene el memorando n.º 625-2023-GDS-MPSM de 7 de agosto de 2023, es de precisar que la mencionada documentación no se encuentra adjuntada en el legajo de Eliseo Lavi Saboya (Apéndice n.º 15)

²⁶ Remitida con oficio n.º 061-2024-OP-GA-MPSM de 13 de mayo de 2024 (Apéndice n.º 16)

²⁷ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitido al OCI a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8)

Sobre el particular, se advierte que, para ejercer el cargo de gerente de Desarrollo Social de la Entidad, se debió cumplir con todos los requisitos establecidos en el Perfil de Puesto; en base a ello, la comisión de planeamiento analizó la información remitida en el legajo del referido funcionario, conforme se verifica en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 2
Verificación del cumplimiento de requisitos de Formación Académica y conocimientos para el puesto de gerente de Desarrollo Social

Eliseo Lavi Saboya	¿Cumple?	Directivo de libre designación y remoción designado mediante Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023.
Formación Académica		Comentarios
A) Formación Universitaria		
Estudios Universitarios Completa	SI	Presentó Título de Ingeniero Agroindustrial emitido por la Universidad Nacional de San Martín
B) Grados (s) situación académica y estudios requeridos para el puesto		
Título/Licenciatura en Administración, Derecho y Ciencias Políticas, Ingeniería Industrial, Agroindustrial y/o afines	SI	Presentó Título de Ingeniero Agroindustrial emitido por la Universidad Nacional de San Martín
c) Se requiere Colegiatura: Si	SI	Presentó documento de incorporación al Colegio de Ingenieros del Perú como MIEMBRO ORDINARIO de la orden e inscrito con registro n.º 114345
¿Requiere habilitación profesional?: Si	SI	Presentó certificado de habilidad del Colegio de Ingenieros del Perú vigente hasta el 31 de marzo de 2024, emitido el 5 de octubre de 2023.
Conocimientos		
A) Conocimientos Técnicos Principales requeridos para el puesto (no requiere documentación sustentatoria)		
Conocimiento de gestión de programas sociales	SI	Folio 42
Conocimiento en gestión pública	SI	Folio 46
B) Programas de Especialización requeridos y sustentados con documentos²⁸:		
Gestión del programa de Complementación Alimentaria	SI	Folio 42
Programa Especial en Gerencia Pública con Enfoque en Desarrollo Sostenible	SI	Información adjunta al oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM
Gestión Pública con Énfasis en Desarrollo Infantil Temprano	SI	Información adjunta al oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM
C) Conocimiento de Ofimática e Idiomas		
Ofimática		
Word: Básico	SI	Folio 05
Excel: Básico	SI	Folio 05
Power Point: Básico	SI	Folio 05
Idiomas		
Inglés: Básico	SI	Folio 02

Fuente : Legajo de Eliseo Lavi Saboya (**Apéndice n.º 11**), remitido por la Entidad mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (**Apéndice n.º 7**) y Perfil de Puesto aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (**Apéndice n.º 9**)

Elaborado : Comisión de Control

Del cuadro anterior se observa que Eliseo Lavi Saboya cumplía con los requisitos de Formación académica establecidos en el Perfil de Puesto de la Entidad, necesarios para ocupar el puesto en mención, a nivel de formación académica y conocimientos.

b) Acreditación del requisito de experiencia general y específica.

Al respecto, la Entidad mediante la Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021, aprobó el Perfil de Puesto de gerente de Desarrollo Social²⁹ (**Apéndice n.º 9**), en el cual se establecen los requisitos relacionados a la experiencia general y específica con la que debe contar cada postulante para asumir el cargo, los mismos que se detallan a continuación:

“(…)

²⁸ Cada curso de especialización debe tener no menos de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 90 horas

²⁹ Remitido al OCl a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (**Apéndice n.º 8**)

Experiencia General

A) Indique la **cantidad total de años de experiencia laboral**, ya sea en el sector público o privado:

Acreditar experiencia laboral mínima de cinco (5) años

Experiencia Específica.

A) Indique en el tiempo de **experiencia requerida para el puesto en la función o la materia**: Acreditar experiencia laboral mínima de **cinco (02)³⁰ años**

B.) En base a la experiencia requerida para el **puesto (parte A)**, señale el tiempo requerido en el sector público:

Acreditar experiencia mínima de dos (02) años

C) Marque el **nivel mínimo de puesto** que se requiere como experiencia, ya sea en el sector público o privado:

Jefe de Área o Departamento

Gerente o Director

(...)” (Énfasis agregado)

Se precisa que, con la finalidad de definir el tiempo de experiencia requerido por la Entidad se solicitó mediante oficio n.º 788-2024-OCI-MPSM de 5 de agosto de 2023 (**Apéndice n.º 17**) “precisar, si la experiencia específica para el puesto en la función o la materia requerida para ocupar el cargo estructural n.º 209 Director del Programa Sectorial III (Gerente de Desarrollo Social), antes mencionado corresponde a **cinco (5) años ó a dos (2) años**”, información que fue atendida por Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal a través del oficio n.º 100-2024-OP-GA-MPSM de 8 de agosto de 2024 (**Apéndice n.º 11**) en el cual señaló que: “(...) ante este error material se toma el menor valor de dos (2) años (...)”.

En ese sentido, y conforme se puede advertir, en cuanto a la experiencia específica en la función o materia del punto A), el Perfil de Puesto de la Entidad, establece requisitos menores³¹ a los establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419³², por lo que, para efectos de nuestra evaluación, nos remitiremos a lo señalado en el numeral 18.2 del artículo 18º del Reglamento de la Ley n.º 31419, el cual establece lo siguiente:

“ (...)”

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

(...)”

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

En atención a lo antes expuesto, se debe considerar lo establecido en la Ley n.º 31419, que señala: “**TERCERA. Responsabilidad funcional por reducción de requisitos de acceso a la función pública:** Las entidades públicas pueden establecer requisitos mayores, pero no menores, a los establecidos en la presente ley y su reglamento, bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados en el proceso de aprobar los documentos de gestión correspondientes.” (El subrayado es agregado)

³⁰ Experiencia específica

A. Indique el tiempo de **experiencia requerida para el puesto en la función o la materia**: Acreditar experiencia laboral mínima de **cinco (02) años (...)**”

Al respecto, la Entidad mediante oficio n.º 100-2024-OP-GA-MPSM de 8 de agosto de 2024 (**Apéndice n.º 10**) señaló lo siguiente: “ante este error material se toma el menor valor de dos (2) años (...)”, siendo este requisito establecido, menor al que establece el Reglamento de la Ley n.º 31419.

³¹ En relación al tiempo solicitado

³² Aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM de 18 de mayo de 2022”

El cual es concordante con el numeral 2.13 del Informe Técnico n.º 002328-2022-SERVIR-GPGSC de 11 de noviembre de 2022, que indica: "(...) si el Manual de Clasificador de Cargos – MCC tiene requisitos menores a los del reglamento de la Ley N° 31419, entonces se debe aplicar los requisitos de la Ley más los requisitos del MCC; no obstante, si el MCC tiene requisitos mayores a los del reglamento de la Ley N° 31419, entonces se debe aplicar los requisitos considerados en el MCC, siendo responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal." (El subrayado es agregado)

De lo señalado en los párrafos precedentes, se tiene que, para efectos de nuestra evaluación, nos remitiremos al **reglamento de la Ley n.º 31419 y al Perfil de Puesto de la Entidad**, según las precisiones detalladas en los párrafos precedentes.

Ahora bien, respecto de la experiencia laboral específica en el marco de la Ley n.º 31419, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir ha emitido opinión a través de diferentes informes técnicos, entre ellos, el Informe Técnico n.º 000745-2023-SERVIR-GPGSC, del 13 de junio de 2023, el cual precisa:

"(...)

2.135. La **experiencia en la función o materia**, debe entenderse como la experiencia en el desarrollo de actividades o temáticas similares en relación al puesto que se está evaluando, independientemente de la jerarquía con la que se haya ejercido dicha ocupación; toda vez que lo que se **busca validar es que el profesional cuente con los conocimientos específicos del tema vinculado al cargo a ejercer**.

2.136. De ese modo, (...) la experiencia laboral específica en la función o materia se disgrega conforme a lo siguiente:

- La experiencia en la función: es aquella obtenida en el desarrollo de actividades vinculadas al puesto que se está evaluando,
- La experiencia en la materia: Es aquella obtenida en relación a las temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando.
- La Experiencia en la función y la materia: Es aquella obtenida en relación a las actividades y temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando. (...)

2.164. (...). **Para los casos en los que el perfil de puesto requiere experiencia específica en la función o materia, experiencia específica en puestos o cargos de directivos, y además experiencia en el sector público, dicho profesional debe de cumplir con todos los requisitos. (...)** (Subrayado y énfasis agregado)

Es así, que bajo la observancia de lo citado en el párrafo precedente, la Comisión de Control procedió a la verificación de todos los documentos contenidos en el legajo personal de Eliseo Lavi Saboya³³ así como también de la documentación complementaria adjunta a los oficios n.ºs 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023³⁴ (**Apéndice n.º 16**) y 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de (**Apéndice n.º 15**) respectivamente, en el cual se advirtió que, para asumir dicho cargo solo acreditó cinco (5) meses y un (1) día de la **experiencia específica requerida para el puesto en la función o la materia**, los cuales no son suficientes para acreditar la experiencia requerida por el reglamento de la Ley n.º 31419 y el Perfil de Puesto de la Entidad, conforme se muestra en el cuadro siguiente:

³³ Remitido por la Entidad mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (**Apéndice n.º 7**)

³⁴ Remitida con oficio n.º 061-2024-OP-GA-MPSM de 13 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 16**)

Cuadro n.º 3
Verificación del cumplimiento de requisitos de Experiencia General y Específica para el puesto de gerente de Desarrollo Social

Item	Información presentada por el/la servidor/a pública/evaluada/a				Tiempo de servicio			Para experiencia General (1)			Para experiencia específica			Comentarios correspondientes a la evaluación realizado por el Comisión de Control
	Documento que sustenta	Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio dd/mm/aaaa	Fecha fin dd/mm/aaaa	n.º Folio	A	M	D	En la función o materia (2)	En el puesto o cargo (3)	En el sector público (4)		
1	Resolución Directoral n.º 009-2020-COFOPRI/DE de 27 de enero de 2020 publicado en el diario oficial el Penuano el 28 de enero de 2020/ cesado mediante Resolución Directoral n.º 000084-2020-COFOPRI-DE de 10 de setiembre de 2020	Oficina Zonal de Amazonas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI	Jefe de la Oficina Zonal de Amazonas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI	28/01/2020	10/09/2020	68-69 del legajo e información complementaria al legajo personal presentada mediante oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023	0	7	14	NO	SI	SI	No cumple (2): La experiencia presentada por el funcionario como jefe ³⁵ Oficina Zonal de Amazonas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal -COFOPRI no está vinculada a desarrollo Social, es decir a la misión del puesto la cual es : Promover e impulsar los diferentes programas sociales focalizados al mejoramiento de las condiciones de vida de la población más vulnerable en el ámbito de su competencia; así como el de planificar, dirigir, organizar y controlar la prestación de los servicios públicos locales, vinculados a la salud, educación, cultura, deporte y recreación, los programas sociales y seguridad alimentaria, la participación ciudadana, defensa de los derechos humanos ³⁶ .	
2	Resolución de Alcaldía n.º 002-2019-MDSR/A de 4 de enero de 2019 - Constancia de trabajo emitida por la Municipalidad Distrital de Santa Rosa	Municipalidad Distrital de Santa Rosa	Gerente Municipal	01/01/2019	31/05/2019	67 del legajo e información complementaria al legajo personal presentada mediante oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023	0	4	31	SI	SI	SI	SI cumple	

³⁵ Se precisa que, según lo establecido en el Manual de Organización y Funciones del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI, modificado mediante Resolución Directoral n.º 153-2009-COFOPRI/DE de 9 de setiembre de 2009 (Apéndice n.º 18), establece que para el para el cargo jefe de Oficina (código 211-61-0-EC) las funciones a desarrollar son:

- a) Programa, organiza y ejecuta las actividades con el diagnóstico, formalización, saneamiento físico y legal de predios urbanos y rurales según la normativa vigente procurando el cumplimiento de las metas institucionales programadas, informando periódicamente (...)
- b) Ejecuta en el ámbito de su competencia el diagnóstico, servicios de formalización, integral e individual en propiedad pública o privada, así como procedimientos de formalización de urbanización de temas populares (...)
- c) Supervisa y ejecuta en el ámbito de su competencia, las acciones de levantamiento y actualización de catastro y de la base de datos gráfica y alfanumérica que se genere como consecuencia de las acciones de formalización (...)
- d) Conoce y resuelve en primera instancia administrativa los procesos dentro de su competencia conforme a los procedimientos administrativos que rigen el ejercicio de su competencia de la Entidad (...)
- e) Ejecuta de las acciones de los sistemas administrativos, en estrecha coordinación con las instancias correspondientes de la sede central (...)
- f) Organiza, conserva y conduce los procesos de atención al usuario, tramite documentario de su oficina en coordinación con la UTDA.
- g) Autoriza la titulación de predios, la emisión de instrumentos de formalización el trámite de registro de predio de expedientes de titulación y/o posesión (...)
- h) Apoya a los programas y proyectos a cargo de COFOPRI (...)
- i) Proponer la suscripción de convenios con instituciones públicas o privadas para el desarrollo del proceso de formalización (...)
- j) Elaborar y proponer a las Oficinas de Coordinación Descentralizada y Planeamiento el Plan Operativo Anual en el ámbito de su competencia.

³⁶ Según lo establecido en el perfil de Puesto de la Entidad, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9)

Item	Información presentada por el/la servidor/a público/a evaluado/a				Tiempo de servicio			Para experiencia General (1)	Para experiencia específica			Comentarios correspondientes a la evaluación realizado por el Comisión de Control	
	Documento que sustenta	Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio dd/mm/aaaa	Fecha fin dd/mm/aaaa	n.º Folio	A		M	D	En la función o materia (2)		En el puesto o cargo (3)
3	Certificado de trabajo n.º 129-2023-MIDIS/PNAEQW-JURH de Alimentación Qali Warma de agosto de 2023	Programa Nacional de Alimentación Qali Warma	Monitor de Gestión de servicios Alimentarios	22/04/2013	30/09/2014	69-65 del legajo e información complementaria al legajo personal presentada mediante oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023	1	5	9	SI	NO	SI	No cumple (2): El literal c) de la experiencia específica establecida en el Perfil de Puesto de la Entidad ³⁷ indica que el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia ya sea en el sector público o privado es jefe de área o departamento y/o Gerente o director; es decir para poder evaluar la experiencia requerida para el puesto en la función o materia mínimo debió realizar funciones como jefe de área o departamento / Gerente o director (en este caso fue monitor); asimismo la experiencia presentada por el funcionario no está vinculada a desarrollo Social, es decir a la misión del puesto No cumple (3): El literal c) de la experiencia específica establecida en el Perfil de Puesto de la Entidad ³⁸ indica que, el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia ya sea en el sector público o privado es jefe de área o departamento y/o Gerente o director; es decir para poder evaluar la experiencia específica requerida en el puesto o cargo mínimo debió realizar funciones como jefe de área o departamento / Gerente o director (en este caso fue monitor)
4	Certificado de trabajo n.º 129-2023-MIDIS/PNAEQW-JURH de Alimentación Qali Warma de agosto de 2023	Programa Nacional de Alimentación Qali Warma	Monitor de Gestión Local	01/10/2014	29/02/2016	Información complementaria al legajo personal presentada mediante oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023	1	4	29	SI	NO	SI	No cumple (2): El literal c) de la experiencia específica establecida en el Perfil de Puesto de la Entidad ³⁹ indica que el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia ya sea en el sector público o privado es jefe de área o departamento y/o Gerente o director; es decir para poder evaluar la experiencia requerida para el puesto en la función o materia mínimo debió realizar funciones como jefe de área o departamento / Gerente o director (en este caso fue monitor); asimismo la experiencia presentada por el funcionario no está vinculada a desarrollo Social, es decir a la misión del puesto No cumple (3): El literal c) de la experiencia específica establecida en el Perfil de Puesto de la Entidad ⁴⁰ indica que el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia ya sea en el sector público o privado es jefe de área o departamento y/o Gerente o director; es decir para poder evaluar la experiencia requerida para el puesto en la función o materia mínimo debió realizar funciones como jefe de área o departamento / Gerente o director (en este caso fue monitor)

³⁷ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8)

³⁸ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8)

³⁹ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8)

⁴⁰ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8)

0016

Item	Información presentada por ella la serviduría pública evaluada/a				Tiempo de servicio			Para experiencia General (1)		Para experiencia específica		Comentarios correspondientes a la evaluación realizado por el Comisión de Control	
	Documento que sustenta	Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio dd/mm/aaaaa) / dd/mm/aaaaa)	Fecha fin dd/mm/aaaaa) / dd/mm/aaaaa)	n.º Folio	A	M	D	En la función o materia (2)	En el puesto o cargo (3)		En el sector público (4)
5	Constancia de la Dirección Regional de Agricultura	Director del Programa Sectorial II-Nivel F4-director de la Agencia Agraria el Dorado de la Dirección Regional Agraria de San Martín	Director de la Agencia Agraria el Dorado de la Dirección Regional Agraria de San Martín	02/02/2007	15/08/2012	Información presentada mediante oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 16 de octubre de 2023		5	6	14	SI	SI	No cumple (2): La experiencia presentada por el funcionario como Director ⁴¹ de la Agencia Agraria el Dorado de la Dirección Regional Agraria de San Martín no está vinculada a desarrollo Social, es decir a la misión del puesto la cual es: Promover e impulsar los diferentes programas sociales focalizados al mejoramiento de las condiciones de vida de la población más vulnerable en el ámbito de su competencia; así como el de planificar, dirigir, organizar y controlar la prestación de los servicios públicos locales, vinculados a la salud, educación, cultura, deporte y recreación, los programas sociales y seguridad alimentaria, la participación ciudadana, defensa de los derechos humanos ⁴² .
6	Contrato de locación de Servicios no Personales n.º 000013 (9301). Adenda al Contrato de locación de Servicios no Personales n.º 000013 (9301) y	Programa de Cooperación Técnica Internacional	Jefe Provincial	01/04/2005	31/08/2005	54-56	0	4	31	NO	SI	SI	No cumple (2): La experiencia presentada por el funcionario Jefe Provincial del Programa de Cooperación Técnica Internacional no está vinculada a desarrollo Social, es decir a la misión del puesto la cual es: Promover e impulsar los diferentes programas sociales focalizados al mejoramiento de las condiciones de vida de la

⁴¹ Se precisa que, según lo señalado por Mario E. Rivera Herrera, director regional de la Dirección Regional de Agricultura mediante oficio n.º 541-2024-GRSM/DRASAM de 13 de mayo de 2024 (Apéndice n.º 19) las funciones asignadas al cargo de Director de la Agencia Agraria de Desarrollo Económico El Dorado se encuentran en el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de San Martín, aprobado con Ordenanza Regional n.º 0019-2022-GRSM/SR son:

- (...)
1. Ejecutar en el ámbito de su jurisdicción los planes, programas, proyectos y actividades que le asigna la Gerencia Regional de Desarrollo Económico (...)
2. Fomentar y fortalecer la asociatividad de los productores, el eslabonamiento de actividades económicas y el desarrollo de MYPES, así como actividades que incrementen la competitividad de los actores económicos y de sus actividades en concordancia con las políticas regionales de desarrollo económico (...)
3. Identificar las necesidades de fortalecimiento y desarrollo de los actores y actividades económicas de su ámbito como insumo para el diseño de políticas y programas regionales de desarrollo económico.
4. Articular sus acciones con los Gobiernos Locales y otros agentes públicos y privados en el ámbito de su jurisdicción para potenciar los recursos y resultados de los planes, programas, proyectos y actividades regionales de desarrollo económico en dicho ámbito.
5. Ejecutar funciones específicas en materia agraria referente a:
 - a) Recolectar, organizar, reportar y difundir la información estadística agraria.
 - b) Implementar y asesorar en el uso de tecnologías orientadas al aprovechamiento y conservación sostenible del recurso suelo (...)
 - c) ejecutar, supervisar, mantener y rehabilitar obras de infraestructura productiva (...)
6. Fomentar sistemas de protección de biodiversidad y germoplasma de plantas medicinales y alimenticias de uso tradicional de los pueblos indígenas.
7. Proponer el Plan Operativo y el Cuadro de Necesidades para el cumplimiento de sus funciones tomando en consideración las particularidades del ámbito territorial bajo su responsabilidad.
8. Otras funciones que le sean asignadas.

⁴² Según lo establecido en el perfil de Puesto de la Entidad, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9)

⁴³ Se precisa que según lo señalado en la cláusula tercera del contrato de Servicios no Personales n.º 000013 (9301) señala las funciones a desarrollar:

1. Organizar el empadronamiento en la provincia censal.
2. Seleccionar al personal que desarrollará las tareas como Jefes Distritales, Jefes de Brigada y Empadronadores.
3. Asistir y aprobar el curso de capacitación de Jefes Provinciales y Sub Provinciales.
4. Participar como instructor en los cursos de capacitación de Jefes Distritales, Jefes de Brigada y Empadronadores.
5. Conformar los Comités de Cooperación y Apoyo a los Censos en el ámbito de su jurisdicción.
6. Supervisar permanentemente el empadronamiento en la provincial censal.
7. Organizar, ejecutar y supervisar el empadronamiento especial en la provincia censal.
8. Coordinar en forma permanente con el Jefe Departamental del Censo en las tareas del empadronamiento.
9. Elaborar un informe detallado sobre las tareas realizadas en la provincia censal.

Item	Información presentada por ella/servidora pública/evaluado/a					Tiempo de servicio			Para experiencia General (1)	Para experiencia específica			Comentarios correspondientes a la evaluación realizado por el Comisión de Control	
	Documento que sustenta	Lugar de trabajo	Nombre de cargo/puesto	Fecha inicio dd/mm/aaaa)	Fecha fin dd/mm/aaaa)	n.º Folio	Para experiencia General (1)			En la función o materia (2)	En el puesto o cargo (3)	En el sector público (4)		
							A	M						D
	Adenda n.º 03 al Contrato de locación de Servicios no Personales n.º 000013 (9301)												población más vulnerable en el ámbito de su competencia; así como el de planificar, dirigir, organizar y controlar la prestación de los servicios públicos locales, vinculados a la salud, educación, cultura, deporte y recreación, los programas sociales y seguridad alimentaria, la participación ciudadana, defensa de los derechos humanos ⁴⁴ .	
7	Contrato de locación de Servicios no Personales para actualización Cartográfica	Proyecto PER 6 P 101 UNFFA/INEI	Jefe de Brigada	No se indica	20/02/2005	51-53	0	0	0	NO	NO	NO	No cumple para (1), (2), (3) y (4): De la experiencia presentada por el funcionario se evidencia que ésta detalla como fecha de inicio "Fecha de operación en campo" y fecha de término el 20 de febrero de 2005, en atención a ello es necesario indicar que no describe de manera puntual y clara el inicio y el fin de la relación laboral por lo que no se puede contabilizar el período laborado.	
8	Constancia de Trabajo	Municipalidad Distrital de San Martín-Alao	Encuestador	01/04/2004	31/07/2004	50	0	3	31	SI	NO	SI	No cumple (2): La experiencia presentada por el funcionario no está vinculada a desarrollo Social, es decir a la misión del puesto. No cumple (3): El literal c) de la experiencia específica establecida en el Perfil de Puesto de la Entidad, ⁴⁵ indica que el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia ya sea en el sector público o privado es jefe de área o departamento y/o Gerente o directo; es decir para poder evaluar la experiencia requerida para el puesto en la función o materia mínimo debió realizar funciones como jefe de área o departamento / Gerente o director (en este caso fue encuestador)	
9	Constancia	Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano	Promotor de Alfabetización del Campo del Programa de Alfabetización	-	-	59	0	0	0	NO	NO	NO	No cumple para (1), (2), (3) y (4): De la experiencia presentada por el funcionario no se observa la fecha de inicio y fecha de término, en atención a ello es necesario indicar que no describe de manera puntual el inicio y el fin de la relación laboral por lo que no se puede contabilizar el período laborado.	

Fuente : Legajo personal de Eliseo Lavi Saboya (Apéndice n.º 11), remitido por la Entidad mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (Apéndice n.º 7) e información complementaria contenida en los oficios n.ºs 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023⁴⁶ (Apéndice n.º 16) y 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (Apéndice n.º 15)

Elaborado por : Comisión de Control

⁴⁴ Según lo establecido en el perfil de la Entidad, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9)
⁴⁵ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida a este OCI a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024, recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8).

⁴⁶ Remitida con oficio n.º 061-2024-OP-GA-MPSM de 13 de mayo de 2024 (Apéndice n.º 16)

Cuadro n.º 4
Resultado de la evaluación de la experiencia general y específica para el cargo de gerente de Desarrollo Social

Requisitos según Ley n.º 31419 y su Reglamento		Tiempo de servicio			Cumple requisitos
Tipo de Experiencia	Detalle	A	M	D	
Experiencia general*	A. Indique la cantidad total de años de experiencia laboral ; ya sea en el sector público o privado: Acreditar experiencia laboral mínima de cinco (05) años.	10	2	9	Sí
Experiencia específica en la función o materia ^{47**}	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.	0	5	1	NO
Equivalencia de la experiencia específica en la función o materia	No aplica				
Experiencia específica en el puesto o cargo ^{48**}	Un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, que debe ser parte de los tres (03) años de experiencia específica en la función o materia.	7	0	0	Sí
Equivalencia de la experiencia específica en el puesto o cargo	Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal.				
Experiencia específica en el sector público, que debe ser parte de la experiencia requerida en la función o materia*	B. En base a la experiencia requerida para el puesto (parte A), señale el tiempo requerido en el sector público : Acredita experiencia mínima de dos (02 años).	10	2	9	Sí

Fuente : Legajo personal de Eliseo Lavi Saboya (**Apéndice n.º 11**), remitido por la Entidad mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (**Apéndice n.º 7**) e información contenida en los oficios n.ºs 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023 (**Apéndice n.º 16**) y 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (**Apéndice n.º 17**)

Elaborado por: Comisión de Control.

Legenda : * Requisitos establecidos en el perfil de Puesto de la Entidad
** Requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento

Conforme se advierte en los cuadros precedentes, Eliseo Lavi Saboya al momento de su designación, solo acreditó 5 meses y 1 día de **experiencia específica requerida para el puesto en la función o la materia**, el cual es menor a lo solicitado en el Perfil de Puesto de la Entidad⁴⁹ y el Reglamento de la Ley n.º 31419, concluyendo así que, el mencionado

⁴⁷ Informe Técnico n.º 000745-2023- SERVIR-GPGSC, del 13 de junio de 2023, precisa:

"2.135. La **experiencia en la función o materia**, debe entenderse como la experiencia en el desarrollo de actividades o temáticas similares en relación al puesto que se está evaluando, independientemente de la jerarquía con la que se haya ejercido dicha ocupación; toda vez que lo que se **busca validar es que el profesional cuente con los conocimientos específicos del tema vinculado al cargo a ejercer**.

2.136. De ese modo, en reiterados informes sobre el tema se ha indicado que la experiencia laboral específica en la función o materia se disgrega conforme a lo siguiente:

- La experiencia en la función: es aquella obtenida en el desarrollo de actividades vinculadas al puesto que se está evaluando

- La experiencia en la materia: Es aquella obtenida en relación a las temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando.

- La Experiencia en la función y la materia: Es aquella obtenida en relación a las actividades y temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando." (Énfasis agregado)

⁴⁸ Informe Técnico n.º 000745-2023- SERVIR-GPGSC, del 13 de junio de 2023, precisa:

"2.161. (...) la **experiencia en el cargo o puesto**, o su equivalente, debe entenderse como la experiencia directiva, independientemente de la función o materia que haya desarrollado, ya que lo que se **busca es validar que el profesional cumpla, como mínimo, con el nivel jerárquico solicitado**.

2.164. (...) **Para los casos en los que el perfil de puesto requiere experiencia específica en la función o materia, experiencia específica en puestos o cargos de directivos, y además experiencia en el sector público, dicho profesional debe de cumplir con todos los requisitos.**" (Énfasis agregado)

⁴⁹ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (**Apéndice n.º 9**), remitido al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 y recibido en la misma fecha (**Apéndice n.º 8**)

funcionario no cumplió con los requisitos establecidos de "Experiencia Especifica" necesarios para desempeñar el cargo de gerente de Desarrollo Social.

Además, es de precisar, que en la Entidad no existieron actuados documentados para el trámite de ingreso, recepción y derivación para la propuesta y designación de Eliseo Lavi Saboya, el cual fue verificado en el folder de "Reporte Mesa de Partes -ENERO 2023" y en la búsqueda correspondiente al periodo 02/01/2023 al 31/03/2024 en el sistema "CERO PAPEL"⁵⁰ (**Apéndice n.º 20**); así como en el cuaderno de "Registro de Documentos recepcionados de instituciones públicas y privadas-Secretaría de Alcaldía"⁵¹ (**Apéndice n.º 21**) y en el cuaderno de "Registro de Documentos Remitidos de la Gerencia Municipal"⁵² (**Apéndice n.º 22**), con las cuales se corroboró que no obró en el archivo de la Entidad, documentación a través del cual el referido funcionario ingresó su curriculum vitae para la evaluación respectiva por parte de los funcionarios competentes, así como tampoco hay trámite efectuado al mismo; es decir, la propuesta y designación se ha realizado directamente a través de acto resolutivo.

En ese sentido, y pese a no cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y el Perfil de Puesto de la Entidad, para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social y sin contar con el informe de verificación por parte de la oficina de Personal, la Alcaldesa, Lluni Perea Pinedo vulnerando el procedimiento de vinculación exigido en el Reglamento de la Ley n.º 31419, designó mediante Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 13**) a Eliseo Lavi Saboya, a partir de 3 de enero de 2023, en el cargo de gerente de Desarrollo Social conforme se evidencia a continuación.

(...)

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR, al Ing. Agroindustrial **Eliseo Lavi Saboya**, a partir del 3 de enero de 2023 en el cargo de confianza de **Gerente de Desarrollo Social** de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el decreto Legislativo No. 1057.

(...)"

Una vez emitida la mencionada resolución, fue puesta de conocimiento conjuntamente con el Memorándum n.º 005-2023-A-MPSM. de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 14**) a la oficina de Personal y a la gerencia de Desarrollo Social el 4 de enero de 2023⁵³, tal como consta en los sellos de recepción consignados en la citada resolución; es de precisar que respecto al Memorándum n.º 005-2023-A-MPSM. de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 14**) el jefe de la oficina de Personal, Carlos Campos Ramos, indicó⁵⁴: "(...) **vino adjunto**, a la Resolución n.º 006-2023-A-MPSM de fecha 03/1/2023 mediante el cual se designa al Sr. Eliseo Lavi Saboya a partir del 03 de enero de 2023 en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Social (...)", señalando también que: "(...) Ambos documentos fueron **recepcionados por la secretaria de la Oficina de Personal el día 04 de enero de 2023 (...)** (El énfasis es agregado)

Es así que, en mérito al artículo primero de la citada resolución, el señor Eliseo Lavi Saboya, aceptó el puesto de gerente de Desarrollo Social desde el 3 de enero del 2023, ejerciendo funciones hasta la fecha, según lo indicado en el oficio n.º 076-2024-GM-MPSM de 5 de junio de 2024⁵⁵ (**Apéndice n.º 24**), ello sabiendo que al momento de su designación no acreditó el cumplimiento de la experiencia específica para el puesto en la función o la materia, conforme lo establecido en el Reglamento de la Ley n.º 31419, es decir aceptó y ejerció el

⁵⁰ Obtenida mediante Acta de Recopilación de Información de 9 de agosto de 2023, suscrita en la Unidad de Tramite Documentario (**Apéndice n.º 20**)

⁵¹ Obtenida mediante Acta de recopilación de información de 6 de junio de 2024, suscrita en la oficina de Alcaldía (**Apéndice n.º 21**)

⁵² Obtenida mediante Acta de recopilación de información de 11 de junio de 2024, suscrita en gerencia Municipal (**Apéndice n.º 22**)

⁵³ Recibido por la gerencia de Desarrollo Social a las 8.45 am, la oficina de Personal no consignó hora de recepción.

⁵⁴ A través del oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 23**)

⁵⁵ Recibido en la misma fecha y en atención a lo solicitado en el oficio n.º 588-2024-OCI-MPSM, recibido el 31 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 24**)

cargo sin cumplir con los requisitos señalados precedentemente, contraviniendo así lo establecido en el artículo 2° del **Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley n.° 31419, el cual señala** “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. (...)*”.

Es de precisar, que el numeral 4 del artículo 6° de la Ley n.° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, establece que es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública, que el servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, así también los numerales 1.6 del artículo IV) de la Ley n.° 28175 Ley Marco del empleo público, establecen que los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos, debiendo el empleado público actuar de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública; en atención a ello, se debe tener en cuenta lo establecido en el numeral 7 del artículo IV de citado marco legal que señala: “(...) *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. (...)*”, el cual es concordante con lo señalado en el literal d) del artículo III de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio de 2013 y vigente desde el 5 de julio de 2013, que prescribe: “(...) *d) Mérito. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles. (...)*”

De lo antes expuesto, se tiene que Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa de la Entidad, efectuó la designación de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, contrario a lo indicado en el Informe Técnico n.° 002011-2021-SERVIR-GPGSC de 7 de octubre de 2021, que establece: “(...) **las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP de la entidad, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad (...)**” (Énfasis y subrayado agregado). Asimismo, el citado informe técnico enfatiza que: “(...) **la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho al acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita (...)**” (Énfasis agregado); transgrediendo el artículo 7° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público que prescribe como requisitos para postular al empleo público: “(...) **d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante**” (énfasis agregado); inobservancias que concurren en el artículo 9° de la mencionada Ley, que señala: “(...) *La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita (...)*” las mismas que fueron subrayadas por SERVIR, en sus diversos informes técnicos emitidos.

Asimismo, transgredió lo establecido en los artículos 8°, 54, 59° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio de 2013, referido a proceso de selección, requisitos mínimos para funcionarios de libre designación y remoción, incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos, y los artículos 54° y 59° que señalan que “*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. (...)* **En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto**” (Énfasis y subrayado agregado); así como lo establecido en el artículo 263° del Reglamento General de la Ley n.° 30057 Ley del Servicio Civil, referido a ingreso de los servidores de confianza.

Por lo tanto, de la verificación de los numerales a) referido a la acreditación de la formación académica y conocimientos, y b) referido a la acreditación de la experiencia general y específica, se advierte que Lluni Perea Pinedo y Eliseo Lavi Saboya Rengifo, como Alcaldesa, y gerente de Desarrollo Social de la Entidad respectivamente, afectaron el mérito, la idoneidad, legalidad del acceso a la función pública y el correcto funcionamiento de la administración pública, al designar en el cargo mediante Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 13), sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el reglamento de la Ley n.º 31419; y por aceptar el cargo sin cumplir con los requisitos establecidos, respectivamente.

1.2. VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR LAS AUTORIDADES COMPETENTES DE LA ENTIDAD

1.2.1. Procedimiento de vinculación

Conforme lo establecido en la Ley n.º 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, corresponde al gerente Municipal proponer a los funcionarios y directivos públicos de confianza; sin embargo, de la verificación del legajo remitido⁵⁶ por la Entidad se advirtió que, no obra en el mencionado legajo el documento mediante el cual se remitió la propuesta de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, lo cual fue corroborado mediante las Actas de recopilación de información de 6 y 11 de junio de 2024 (Apéndices n.º 21 y 22).

En virtud de ello, a través del oficio n.º 517-2024-OCI-MPSM de 6 de mayo de 2024⁵⁷ (Apéndice n.º 25) se solicitó a la Alcaldesa de la Entidad⁵⁸ "detallar el funcionario proponente de la designación de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, y remitir el documento de propuesta"; solicitud que fue atendida por Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal mediante oficio n.º 060-2024-OP-GA-MPSM de 9 de mayo de 2024 (Apéndice n.º 26), señalando lo siguiente:

(...)

2. Se solicita detallar el funcionario proponente de la designación de Eliseo Lavi Saboya, en el cargo de Gerente de Desarrollo Social y remitir el documento de propuesta

(...)

- Con respecto al documento de propuesta de designación, solicitada en el numeral precedente, se indica que, no se ha encontrado documento alguno en los archivos de personal en el plazo solicitado.

- Con memorando N° 005-2023-A-MPSM. de fecha 03 de enero de 2023, alcaldía solicita a la oficina de Personal, Proyectar la Resolución de Alcaldía que DESIGNA a partir de la fecha (03/01/2023) al Ing. Eliseo Lavi Saboya, en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Social.

(...)"

Asimismo, mediante oficio n.º 538-2024-OCI-MPSM de 9 de mayo de 2024 (Apéndice n.º 27), se solicitó a la Alcaldesa⁵⁹ de la Entidad remitir "el documento mediante el cual se propuso al señor Eliseo Lavi Saboya, en el cargo de Gerente de Desarrollo Social", documento que fue atendido por Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal, emitiendo el oficio n.º 063-2024-OP-GA-MPSM de 15 de mayo de 2024 (Apéndice n.º 28) en el cual señala:

⁵⁶ Mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (Apéndice n.º 7)

⁵⁷ Recibido el 7 de mayo de 2024.

⁵⁸ Con copia a la oficina de Personal.

⁵⁹ Con atención al Gerente Municipal, Cesar Augusto Hidalgo Castro.

"(...)

1. **El documento mediante el cual se propuso al señor Eliseo Lavi Saboya en el cargo de Gerente de Desarrollo Social.**

NO hay documento alguno, en el que se evidencie la remisión de propuesta para evaluación, del señor Eliseo Lavi Saboya, para ocupar el cargo de Gerente de Desarrollo Social.

"(...)"

Adicionalmente, mediante el oficio n.º 548-2024-OCI-MPSM de 16 de mayo de 2024⁶⁰ (**Apéndice n.º 29**), se solicitó a Cesar Augusto Hidalgo Castro, gerente Municipal, informar de manera documentada, si en su calidad de gerente Municipal elaboró y remitió a la oficina de Personal la solicitud de propuesta y el currículum vitae de Eliseo Lavi Saboya, al cargo de gerente de Desarrollo Social, solicitud que fue atendida mediante oficio n.º 163-2024-GM-MPSM de 30 de mayo de 2024⁶¹ (**Apéndice n.º 30**) suscrito por el mencionado funcionario, en el cual indicó:

"(...)

c) Que mediante Resolución de Alcaldía n.º 010-2023-A-MPSM, de fecha 03 de enero de 2023, también a mi persona fue Designado por Despacho de Alcaldía, en el cargo de confianza de Gerente Municipal a partir de esa fecha.

d) La Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín, a cargo de mi persona en ese momento, no ha remitido Currículum Vitae alguno, del mencionado profesional, a la oficina de Personal, para su respectiva evaluación.

"(...)

f) POR TANTO: El sr. Eliseo Lavi Saboya, ha sido designado como Gerente de Desarrollo Social, antes de dicha delegación de Facultades al Gerente Municipal, por lo que este Despacho no ha realizado dicha acción de remitir CV del mencionado profesional para su evaluación y posterior designación. (...) (El énfasis es agregado)"

De lo descrito en los párrafos anteriores, se evidencia que el gerente Municipal no elaboró ni emitió documento mediante el cual remita de manera formal la propuesta y solicite la evaluación correspondiente a la oficina de Personal del legajo de Eliseo Lavi Saboya (**Apéndice n.º 11**) en el cargo de gerente de Desarrollo Social.

Consecuentemente y sin contar con el documento formal que sustente haber derivado la propuesta de Eliseo Lavi Saboya a la oficina de Personal, Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa de la Entidad emitió el Memorándum n.º 005-2023-A-MPSM. de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 14**), mediante el cual autorizó a Arianna Araceli Cachique Puyo⁶², ex jefe encargada de la oficina de Personal, proyectar la resolución de designación; asimismo, emitió la Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 14**) con el cual designó a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social; es de precisar que ambos documentos posteriormente fueron puestos de conocimiento a la oficina de Personal y a la gerencia de Desarrollo Social el 4 de enero de 2023⁶³, tal como consta en los sellos de recepción consignados en la citada resolución.

Asimismo, se precisa que respecto al Memorándum n.º 005-2023-A-MPSM. de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 14**), Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal a través del oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 23**) señaló lo siguiente: "(...) Respecto al Memorando n.º 005-2023-A-MPSM. de fecha 3 de enero de 2023 en el que Alcaldía autoriza a la Oficina de Personal proyectar la Resolución de Alcaldía en el cual DESIGNA a partir de la fecha, a favor del Ing. Agroindustrial Eliseo Lavi Saboya en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Social, **vino adjunta, a la Resolución n.º 006-2023-A-MPSM de fecha 03/1/2023 mediante el cual se designa al Sr. Eliseo**

⁶⁰ Recibido el 16 de mayo de 2024, reiterada mediante oficio n.º 579-2024-OCI-MPSM recibido el 27 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 29**)

⁶¹ Recibida el 30 de mayo de 2024.

⁶² Encargada de la oficina de Personal mediante Resolución de Alcaldía n.º 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 31**), concluido mediante Resolución de Alcaldía n.º 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 32**)

⁶³ Recibido por la gerencia de Desarrollo Social a las 8.45 am, la oficina de Personal no consignó hora de recepción.

Lavi Saboya a partir del 03 de enero de 2023 en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Social (...), además en el citado oficio se indica también que: "(...) **Ambos documentos fueron recepcionados por la Secretaria de la Oficina de Personal el día 04 de enero de 2023** (...)" (énfasis es agregado); es así que, de lo señalado por Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal⁶⁴ se evidencia que Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa de la Entidad primero designó a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social y posterior a ello, comunicó a la oficina de Personal la mencionada designación, así como la autorización de proyectar la citada resolución.

De lo antes expuesto y con la finalidad de verificar cuáles fueron las acciones realizadas o adoptadas por la oficina de Personal respecto a la autorización de proyectar la resolución de alcaldía de designación de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de confianza de gerente de Desarrollo Social, este Órgano de Control Institucional emitió el oficio n.º 544-2024-OCI-MPSM de 16 de mayo de 2024⁶⁵ (**Apéndice n.º 33**), el cual fue atendido por Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal mediante oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 23**), en el cual indicó:

(...)

- Respecto al Memorando n.º 005-2023-A-MPSM. de fecha 3 de enero de 2023 en el que Alcaldía autoriza a la Oficina de Personal proyectar la Resolución de Alcaldía en el cual DESIGNA a partir de la fecha, a favor del Ing. Agroindustrial Eliseo Lavi Saboya en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Social, vino adjunta, a la Resolución n.º 006-2023-A-MPSM de fecha 03/1/2023 mediante el cual se DESIGNA al Sr. Eliseo Lavi Saboya a partir del 03 de enero de 2023 en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Social (...)"
- Ambos documentos fueron recepcionados por la secretaria de la Oficina de Personal el día 04 de enero de 2023, así mismo se remitió una copia de la Resolución, a la Gerencia de Desarrollo Social para su conocimiento, el mismo día, el cual consta en la segunda hoja de la Resolución en mención.
- También la secretaria de la Oficina de Personal, con fecha 04/01/2023, alcanza una copia de la Resolución N° 006-2023-A-MPSM, a la Sra. Inés Marina Ramírez Valera, para su registro en el sistema de personal y otros, así como al Sr. Oswaldo Carvallo Díaz, para el control de asistencia, tal como registra en el reverso de la primera hoja de la Resolución (Anexo 3)"

(...)"

Es preciso mencionar que la designación del gerente de Desarrollo Social, al tratarse de un puesto de confianza de libre designación y remoción, debió ceñirse a lo establecido en el artículo 263° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado el 3 de julio de 2013, el cual establece que los servidores de confianza "(...) deben cumplir con el perfil de puesto en función de conocimiento y experiencia y no están sujetos a periodo de prueba (...)". (El resaltado y subrayado agregado), el cual es concordante con el artículo 54° de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio de 2013 que prescribe "(...) 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. (...)". (El resaltado y subrayado agregado)

Sin embargo, se advirtió que Lluni Perea Pinedo, alcaldesa de la Entidad, fue quien autorizó la designación de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, sin cumplir el perfil establecido para el cargo y sin seguir el procedimiento correspondiente, establecido en el numeral 28.1 y 28.4 del artículo 28° del Reglamento de la Ley n.º 31419 que señalan: "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,

⁶⁴ Mediante oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 23**)

⁶⁵ Recibido en la misma fecha

adjuntando copia del curriculum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta (...)", 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, (...)" (El subrayado es agregado)

En consecuencia, en función a las respuestas obtenidas, la Entidad no cuenta con documentos fehacientes que acrediten el correcto proceso de vinculación exigido mediante el reglamento de la Ley n.º 31419; es decir, la Alcaldesa, como funcionaria proponente, no emitió documento formal mediante el cual propone la designación del mencionado funcionario; es decir, designó directamente al candidato a ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, sin contar con la evaluación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y en el Perfil de Puesto para ocupar dicho cargo así como los impedimentos para el acceso a la función pública y determinar si el mencionado funcionario cumplía o no con los requisitos solicitados en el Perfil de Puesto; lo cual fue corroborado y dejado constancia en el Acta de Recopilación de Información de 6 y 11 de junio de 2024 (**Apéndice n.ºs 21 y 22**), señalando que la Entidad no cuenta con documentación que sustente la designación y proyección de la Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 13**).

1.2.2. Verificación de cumplimiento del perfil de puesto:

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se acreditó que Arianna Araceli Cachique Puyo, jefe de la oficina de Personal (e), durante su periodo de encargatura de 3 de enero de 2023 hasta el 17 de enero de 2023⁶⁶, tenía conocimiento de la designación⁶⁷ del funcionario en el cargo de gerente de Desarrollo Social. Ahora bien, como parte del procedimiento de vinculación, y considerando que la designación del funcionario, fue posterior a la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley n.º 31419, se debió observar lo establecido en el numeral 28.2 del artículo 28º del Reglamento que señala:

" (...)

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 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.

" (...)"

De la verificación del legajo personal remitido⁶⁸ por la Entidad se advirtió que, no obra en el mencionado legajo el Informe de Cumplimiento elaborado por la oficina de Personal, en virtud de ello, a través del oficio n.º 544-2024-OCI-MPSM de 15 de mayo de 2024 (**Apéndice n.º 33**) se solicitó a la oficina de Personal informar **si se emitió el informe de cumplimiento o no cumplimiento de requisitos** de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, solicitud que fue atendida por Carlos Campos Ramos, jefe de la oficina de Personal, mediante oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024⁶⁹ (**Apéndice n.º 23**) en el cual señala lo siguiente:

⁶⁶ Según lo señalado en las Resoluciones de Alcaldía n.ºs 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 31**) y 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 32**)

⁶⁷ La Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 13**) fue puesta de conocimiento a la oficina de Personal el 4 de enero de 2023, tal como consta en los sellos de recepción consignados en la citada resolución (**Apéndice n.º 14**)

⁶⁸ Mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2023 (**Apéndice n.º 7**)

⁶⁹ Recibido el 22 de mayo de 2024.

(...)

2. ¿Se emitió el informe de cumplimiento o no cumplimiento de los requisitos (previo a la designación) de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social?, indicar el documento mediante el cual se puso de conocimiento a las áreas correspondientes.

- No se ha realizado el INFORME de cumplimiento o no cumplimiento de requisitos previos a la designación del señor Eliseo Lavi Saboya para ocupar el cargo de Gerente de Desarrollo Social el 03 de enero de 2023.

(...)"

De lo señalado por Carlos Campos Ramos, jefe la oficina de Personal, se evidencia que Arianna Araceli Cachique Puyo durante su periodo de encargatura como jefa de la oficina de Personal, de 3 de enero de 2023 hasta el 17 de enero de 2023⁷⁰, pese haber tomado conocimiento de la Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 13), la cual fue puesta de conocimiento el 4 de enero de 2023 a la oficina de Personal⁷¹; no realizó la verificación a efectos de advertir el incumplimiento de los requisitos necesarios para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, los cuales se encuentran establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y en el Perfil de Puesto de la Entidad, contraviniendo así lo señalado en el artículo 6º de la Ley del Servicio Civil que indica que: "(...) 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. (...)"

En consecuencia, el accionar de la jefa encargada de la oficina de Personal, Arianna Araceli Cachique Puyo⁷² durante su periodo de encargatura del 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023, al no advertir que el mencionado funcionario no cumplía los requisitos establecidos para el puesto de gerente de Desarrollo Social, afectó el mérito, la idoneidad, la legalidad del acceso a la función pública y el correcto funcionamiento de la administración pública; vulnerando así el numeral 2.1 artículo 2º del Reglamento de la Ley n.º 31419, el cual señala que: "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 o directivos/as públicos/as de libre designación o remoción.", así como el numeral 28.2 de citado marco legal que prescribe: "28.2. (...) 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** (...)" (El énfasis es agregado)

Además, incumplió lo establecido en el literal h) del artículo 121º del SUB CAPITULO V- OFICINA DE PERSONAL del ROF -2023 de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 005-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias (Apéndice n.º 37) que señala como sus funciones: "h) Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", así como lo establecido en el literal c) del cargo Estructural 068 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III del Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 021-2007 de 27 de diciembre de 2007 y modificatorias (Apéndice n.º 39) que señala como funciones

⁷⁰ Según lo señalado en las Resoluciones de Alcaldía n.ºs 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 31) y 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (Apéndice n.º 32)

⁷¹ Conforme lo señalado en el oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024 el cual indica: "(...) Ambos documentos fueron recepcionados por la Secretaria de la Oficina de Personal el día 04 de enero de 2023 (...)" (Apéndice n.º 23)

⁷² Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.º 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 31), concluyó su encargatura mediante Resolución de Alcaldía n.º 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (Apéndice n.º 32)

específicas "c) *Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema de Personal de Administración Pública.*" (El resaltado es agregado)

En consecuencia, al no haberse advertido el incumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y en el Perfil de Puestos de la Entidad, conllevó a que el funcionario continúe ejerciendo funciones en el cargo designado mediante Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 13**), a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, sin contar con el informe correspondiente sobre el cumplimiento o no de los requisitos establecidos en la normativa aplicable, afectando el mérito, idoneidad, legalidad del acceso a la función pública y el correcto funcionamiento de la administración pública.

1.3. PERMANENCIA DE ELISEO LAVI SABOYA EN EL CARGO DE GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL

La Contraloría General de la República, a través del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, en el marco del "Operativo de Perfiles de Puesto", emitió el Informe de Visita de Control n.º 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023 (**Apéndice n.º 34**), en el que se advirtió tres (3) situaciones adversas, siendo notificado al titular de la Municipalidad Provincial de San Martín a través del oficio n.º 453-2023-OCI-MPSM recibido el 2 de agosto de 2023 (**Apéndice n.º 34**), el mismo que fue derivado al gerente Municipal, el 3 de agosto de 2023, tal como consta en el cuaderno denominado "*Registro de Documentos recepcionados de Instituciones Públicas y Privadas-Secretaría de Alcaldía*"⁷³, ese mismo día, el gerente Municipal⁷⁴ derivó el Informe de Visita de Control antes citado, a la oficina de Personal⁷⁵ y emitió el Memorando n.º 370-2023-GM-MPSM de 7 de agosto de 2023⁷⁶ (**Apéndice n.º 22**) dirigido a Homer Flores Pezo⁷⁷, jefe de Personal con la finalidad de que se "*adopten las acciones e implementación de las recomendaciones derivadas de precitado informe de visita de control (...)*"

Ahora bien, como parte de las situaciones adversas, se señaló que el gerente de Desarrollo Social, Eliseo Lavi Saboya no acreditaba experiencia específica para el puesto en la función o materia, por lo que en atención a ello, Homer Flores Pezo, ex jefe de Personal de la Entidad, realizó una nueva evaluación del perfil de puesto observado, emitiendo así el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (**Apéndice n.º 15**), en el cual comunica la "*evaluación de los perfiles de puesto de funcionarios observados por el OCI*"⁷⁸, donde concluye que el mencionado funcionario "Cumple" con los requisitos establecidos, lo que permitió que **continúe ejerciendo funciones en el cargo**, a pesar de que no acreditó el cumplimiento de experiencia específica requerida para el puesto en la función o materia; conforme se muestra en la imagen siguiente:

⁷³ Obtenido mediante Acta de recopilación de información de 6 de junio de 2024 en la oficina de Alcaldía (**Apéndice n.º 21**)

⁷⁴ Cesar Augusto Hidalgo Castro.

⁷⁵ Tal como consta en los folios 472 y 473 del "*Cuaderno de registro de documentos recibidos del área de Gerencia Municipal*", obtenido mediante Acta de Recopilación de Información de 11 de junio de 2024 en la oficina de gerencia Municipal, suscrito por el gerente Municipal Cesar Augusto Hidalgo Castro, y la asistente de Gerencia, Pegui Sandra Arévalo Tangoa. (**Apéndice n.º 22**)

⁷⁶ Recibido el 8 de agosto de 2023, obtenido mediante acta de recopilación de Información de 3 de junio de 2024, en la oficina de gerencia Municipal. Suscrito por el gerente Municipal Cesar Augusto Hidalgo Castro, y la asistente de Gerencia, Pegui Sandra Arévalo Tangoa.

⁷⁷ Designado mediante Resolución de Alcaldía n.º 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023, concluido mediante Resolución Gerencial n.º 209-2023-GM-MPSM. de 5 de diciembre de 2023 (vigente desde el 3 de diciembre de 2023 (**Apéndice n.º 35**))

⁷⁸ Documento que fue emitido posterior al pazo establecido Directiva n.º 013-2022-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo, aprobado mediante Resolución de Contraloría n.º 218- 2022-CG de 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

Imagen n.º 3
 Evaluación de realizada por el jefe de Personal


3.1. EVALUACION DE ACUERDO A LA FICHA DE PERFIL DE PUESTO:
 Del cargo de Gerente de Desarrollo Social, aprobado con Resolución Gerencial N° 002-2021-GM-MPSM:

N°	REQUISITOS MÍNIMOS Según Ficha de PERFIL PUESTO	ELISEO LAVI SABOYA	CUMPLE
3.1.1	FORMACION ACADÉMICA		
	A) Universitaria Completa	Universidad Nacional de San Martín	SI
	B) Grados Académicos y estudios para el puesto: * Título profesional otorgado por Universidad (Administración, Derecho y Ciencias Políticas, Ingeniería Industrial, Agroindustrial y/o afines) * Colegiado * Habilitado	Título de Ingeniero Agroindustrial (25/09/2009) - SI - SI al 31/03/2024	SI SI SI

3.1.2. EXPERIENCIA:

ENTIDAD/EMPRESA	CARGO	Tipo de Entidad	Experiencia Laboral *Selecciona según corresponda en cada campo		FECHA INICIO dd/mm/aa	FECHA FIN dd/mm/aa	Contabilización de Experiencia General			
			Exp. Puesto o Cargo	Exp. Específica (función o materia)			Años	Meses	Días	
ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL-COFOPRI	JEFE DE LA OFICINA ZONAL - AMAZONAS	Público	SI	No	28/01/2020	10/09/2020	0	7	13	
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA	GERENTE MUNICIPAL	Público	SI	SI	1/01/2019	31/05/2019	0	4	30	
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL-QALIWARMA	MONITOR DE GESTIÓN LOCAL	Público	No	SI	1/10/2014	29/02/2016	1	4	29	
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL-QALIWARMA	MONITOR DE GESTIÓN DE SERVICIOS ALIMENTARIOS	Público	No	SI	22/04/2013	30/09/2014	1	5	9	
DIRECCION REGIONAL AGRARIA SAN MARTIN	DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL	Público	SI	No	2/02/2007	15/08/2012	5	6	14	
TOTAL DE AÑOS DE EXPERIENCIA							9	5	10	
							CALCULO DE TOTAL POR CADA ITEM	Años	Meses	Días
							Experiencia General	9	5	10
							Experiencia Específica (función o materia)	3	3	10
							Experiencia Específica (S.Público)	3	3	10
							Exp. Nivel mínimo de Puesto (Puesto o Cargo)	6	7	0
							Experiencia Público	9	5	9
							Experiencia Privado	0	0	1

3.1.3. CONOCIMIENTOS:

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No necesita documentación sustentatoria)		
- Conocimiento de gestión de Programas sociales	Tiene conocimiento programas sociales Qali Warma	SI
- Conocimiento en Gestión pública	Tiene conocimiento Fortalecimiento de la gestión del sector público agrario. Laboró en el sector público.	SI

B) Cursos y/o programas de especialización requeridos (No menor de 24 horas de capacitación y los diplomados no menor de 90 horas)		
- Gestión del programa de complementación alimentaria	Capacitación: Buenas prácticas pesqueras, calidad sanitaria e inocuidad (12 horas)	SI
	Curso taller Elaboración del sistema HACCP en las empresas en las empresas procesadoras de alimentos y bebidas (20 hrs)	SI
	Taller de capacitación e inducción al equipo del programa nacional de alimentación escolar Qali Wama (40 hrs)	SI
- Programa especial en Gerencia Pública con enfoque en desarrollo sostenible	Diplomado Desarrollo Sostenible y políticas de Seguridad Alimentaria y Nutricional en la Gestión Pública (1200 horas)	SI
	Curso Gestión por Resultados para el Desarrollo Productivo (24 hrs)	
- Gestión Pública con énfasis en desarrollo infantil temprano	Especialidad Gestión Pública por Resultados en Desarrollo Infantil Temprana y Cuidado del Adulto Mayor (350 horas)	SI
	Gestión por procesos para la administración pública	

IV. CONCLUSION:

Por tanto, de acuerdo a la evaluación realizada de cumplimiento de requisitos para el cargo de GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL, se ha verificado el Curriculum Vitae del Ing. Eliseo Lavi Saboya, conforme a la documentación presentada como resultado de las observaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional, manifestando que CUMPLE con los requisitos establecidos en la Ficha de Perfil de Puestos de la Entidad, aprobada con Resolución Gerencial N° 002-2021-GM-MPSM.

Fuente: Oficio n.° 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (Apéndice n.° 15)

De lo expuesto, Homer Flores Pezo, ex jefe de Personal⁷⁹ mediante el oficio n.° 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023⁸⁰ (Apéndice n.° 15), concluyó que Eliseo Lavi Saboya "CUMPLE" con los requisitos establecidos en el Perfil de Puesto para ocupar el puesto de gerente de Desarrollo Social, permitiendo que dicho funcionario continúe laborando en el mencionado cargo.

Es decir, el ex jefe de Personal, Homer Flores Pezo, pese a tener conocimiento de las normas que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos así como los requisitos establecidos en el reglamento de la Ley n.° 31419 y en el Perfil de Puesto de la Entidad, necesarios para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, emitió un oficio con el que validó el cumplimiento del perfil de puesto sin corresponder, permitiendo de este modo la continuidad del mencionado funcionario en el cargo de gerente de Desarrollo Social, vulnerando así lo establecido en el literal a) del artículo 6° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil que establece "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." (Énfasis y subrayado agregado)

Incumpliendo así lo establecido en el literal h) del artículo 121° del SUB CAPITULO V- OFICINA DE PERSONAL del ROF-2023 de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 005-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias (Apéndice n.° 37) que señala como sus funciones: "h) Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" (El resaltado es agregado) , así como lo establecido en el literal c) del cargo Estructural 068 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III del Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 021-2007 de 27 de diciembre de 2007 y modificatorias (Apéndice n.° 33) que señala como funciones específicas "c) Adecuar, difundir,

⁷⁹ Designado con Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023, concluido con Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM, de 5 de diciembre de 2023, vigente desde el 3 de diciembre de 2023 (Apéndice n.° 35)

⁸⁰ Recibido el 20 de octubre de 2023.

supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema de Personal de Administración Pública.” (El resaltado es agrgado)

Adicional a ello, este OCI, con la finalidad de corroborar si la Entidad adoptó acciones posteriores a la emisión del oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM (Apéndice n.º 15), solicitó información mediante el oficio n.º 544-2024-OCI-MPSM de 16 de mayo de 2024⁸¹ (Apéndice n.º 33); teniendo como respuesta el oficio n.º 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024⁸² (Apéndice n.º 23) suscrito por Carlos Campos Ramos, actual jefe de la oficina de Personal, en el cual señala lo siguiente:

“ (...)

1. Informe de manera documentada si es que se han adoptado acciones posteriores a la emisión del Oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM.

- Con respecto a los funcionarios, evaluados y mencionados en el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM, NO se ha realizado otras acciones, ya que en dicho oficio se comunica, el CESE de tres (3) funcionarios que fueran observados por no cumplir con los requisitos mínimos de perfil de puesto (Jefe Oficina de Asesoría Jurídica, Gerente de Seguridad Ciudadana, Gerente de Desarrollo Económico) y la Evaluación del Gerente de Desarrollo Social, el cual indica que SI CUMPLE, con los requisitos mínimos de perfil de puesto.

(...)”

En atención a lo antes mencionado, la Comisión de Control desarrolló un comparativo entre la evaluación de cumplimiento de requisitos realizado por el ex jefe de Personal, Homer Flores Pezo⁸³ y por el Órgano de Control Institucional, conforme se detalla a continuación:

(Ver cuadro en la siguiente página)

⁸¹ Recibido el 16 de mayo de 2024.

⁸² Recibido el 22 de mayo de 2024

⁸³ Durante su periodo de designación del 6 de febrero de 2023 hasta el 3 de diciembre de 2023 emitió el informe n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (Apéndice n.º 15)

Cuadro n.º 5
Comparativo entre la evaluación de cumplimiento de requisitos realizada por el jefe de la oficina de Personal y por el Órgano de Control Institucional

N°	Documento que sustenta	Nombre de cargo/puesto	Tipo de Entidad	Evaluación realizada por la Entidad				Evaluación realizada por el OCI										
				Experiencia Laboral		Fecha inicio	Fecha Fin	Contabilización de la experiencia general		Experiencia Específica		Tiempo de servicios						
				Exp. Puesto o cargo	Exp. Especifica (Función o materia)			Años	Días	En la función o materia	En el sector público	D	M	A				
1	Resolución Directoral n.º 009-2020-COFOPRI/IDE de 27 de enero de 2020 publicado en el diario oficial el peruano el 28 de enero de 2020 cesado mediante Resolución Directoral n.º 000084-2020-COFOPRI-DE de 10 de setiembre de 2020	Jefe de Oficina Zonal de Amazonas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI	Público	SI	NO	28/01/2020	10/09/2020	0	7	13	SI	SI	NO	SI	SI	0	7	14
2	Resolución de Alcaldía n.º 002-2019-MDSRIA de 4 de enero de 2019 - Constancia de trabajo emitida por la Municipalidad Distrital de Santa Rosa	Gerente Municipal- Municipalidad Distrital de Santa Rosa	Público	SI	SI	01/01/2019	31/05/2019	0	4	30	SI	SI	SI	SI	SI	0	4	31
3	Certificado de trabajo n.º 129-2023-MIDIS/PNAEQW-JRH de 7 de agosto de 2023	Monitor de Gestión de Local - Programa Nacional de Alimentación Qali Warma	Público	NO	SI	01/10/2014	29/02/2016	1	4	29	SI	NO	NO	SI	SI	1	4	29
4	Certificado de trabajo n.º 129-2023-MIDIS/PNAEQW-JRH de 7 de agosto de 2023	Monitor de Gestión de servicios Alimentarios - Programa Nacional de Alimentación Qali Warma	Público	NO	SI	22-04-2013	30-09-2014	1	5	9	SI	NO	NO	SI	SI	1	5	9
5	Constancia de la Dirección Regional de Agricultura	Director del Programa Sectorial II-Nivel F4-director de la Agencia Agraria el Dorado de la Dirección Regional Agraria de San Martín	Público	SI	NO	02/02/2007	15/08/2012	5	6	14	SI	NO	NO	SI	SI	5	6	14
6	Contrato de locación de Servicios no Personales n.º 000013 (9301). Adenda al Contrato de locación de Servicios no Personales n.º 000013 (9301) y Adenda n.º 03 al Contrato de locación de Servicios no Personales n.º 000013 (9301)	Jefe Provincial- Programa de Cooperación Técnica Internacional		(***)		01/04/2005	31/06/2005		(***)		SI	SI	NO	SI	SI	4	4	31
7	Contrato de locación de Servicios no Personales para actualización Cartográfica	Jefe de Brigada - Proyecto PER 6 P 101 UNIFPA/INEI		(***)		(*)	20/02/2005		(***)		NO	NO	NO	NO	NO	0	0	0
8	Constancia de Trabajo	Encuestador- Municipalidad Distrital de San Martín - Alto		(***)		01/04/2005	31/07/2005		(***)		SI	NO	NO	SI	SI	3	3	31
9	Constancia	Promotor de Alfabetización del Campo del Programa de Alfabetización- Ministerio de la Mujer y del Desarrollo Humano		(***)		(**)	(**)		(***)		NO	NO	NO	NO	NO	0	0	0

Fuente : Legajo personal de Eliseo Lavi Saboya (Apéndice n.º 11), remitido por la Entidad mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (Apéndice n.º 7) e información contenida en el oficio n.º 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023 (Apéndice n.º 16) y oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (Apéndice n.º 15)

Elaborado por : Comisión de Control

Leyenda : (*) El documento presentado por el funcionario no señala de manera puntual y clara la fecha de inicio de la relación laboral.
(**) El documento presentado por el funcionario no señala la fecha de inicio y término de la relación laboral.
(***) Respecto a estos ítems la Entidad no realizó la evaluación correspondiente.

Cuadro n.º 6
Resumen de la evaluación de cumplimiento de los Requisitos

Evaluación realizada por la Entidad				Evaluación realizada por el OCI			
CÁLCULO TOTAL POR CADA ÍTEM	Años	Meses	Días	CÁLCULO TOTAL POR CADA ÍTEM	Años	Meses	Días
Experiencia General	9	5	10	Experiencia general* A. Indique la cantidad total de años de experiencia laboral ; ya sea en el sector público o privado; Acreditar experiencia laboral mínima de cinco (05) años.	10	2	9
Experiencia Específica (Función o materia)	3	3	10	Experiencia específica en la función o materia^{84**} Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.	0	5	1
Experiencia específica (S. Público)	3	3	10	Experiencia específica en el sector público* B. En base a la experiencia requerida para el puesto (parte A), señale el tiempo requerido en el sector público . Acredita experiencia mínima de dos (02) años)	10	2	9
Exp. Nivel mínimo de Puesto (Puesto o cargo)	6	7	0	Experiencia específica en el puesto o cargo^{85**} Un (01) año de experiencia específica en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, que debe ser parte de los tres (03) años de experiencia específica en la función o materia.	7	0	0
Experiencia Público	9	5	9				
Experiencia Privado	0	0	1				

Fuente : Legajo personal de Eliseo Lavi Saboya (**Apéndice n.º 11**), remitido por la Entidad mediante oficio n.º 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024 (**Apéndice n.º 7**) e información contenida en los oficios n.ºs 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023 (**Apéndice n.º 16**) y 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (**Apéndice n.º 15**)

Elaborado por : Comisión de Control

Leyenda : * Requisitos establecidos en el perfil de Puesto de la Entidad

** Requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento

Conforme se advierte en los cuadros n.ºs 3, 4, 5 y 6, Eliseo Lavi Saboya acreditó solo cinco (5) meses y un (1) día de experiencia específica **requerida para el puesto en la función o la materia**, la cual es menor a la solicitada en el Reglamento de la Ley n.º 31419, concluyendo así que, el mencionado funcionario no cumplió con los requisitos establecidos de "Experiencia Específica" necesarios para desempeñar el cargo de gerente de Desarrollo Social.

⁸⁴ Informe Técnico n.º 000745-2023- SERVIR-GPGSC, del 13 de junio de 2023, precisa:

2.135. La **experiencia en la función o materia**, debe entenderse como la experiencia en el desarrollo de actividades o temáticas similares en relación al puesto que se está evaluando, independientemente de la jerarquía con la que se haya ejercido dicha ocupación; toda vez que lo que se **busca validar es que el profesional cuente con los conocimientos específicos del tema vinculado al cargo a ejercer**.

2.136. De ese modo, en reiterados informes sobre el tema se ha indicado que la experiencia laboral específica en la función o materia se disgrega conforme a lo siguiente:

- La experiencia en la función: es aquella obtenida en el desarrollo de actividades vinculadas al puesto que se está evaluando
- La experiencia en la materia: Es aquella obtenida en relación a las temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando.
- La Experiencia en la función y la materia: Es aquella obtenida en relación a las actividades y temáticas vinculadas al puesto que se está evaluando.

⁸⁵ Informe Técnico n.º 000745-2023- SERVIR-GPGSC, del 13 de junio de 2023, precisa:

2.161. (...) la **experiencia en el cargo o puesto**, o su equivalente, debe entenderse como la experiencia directiva, independientemente de la función o materia que haya desarrollado, ya que lo que se **busca es validar que el profesional cumpla, como mínimo, con el nivel jerárquico solicitado**.

2.164. (...) **Para los casos en los que el perfil de puesto requiere experiencia específica en la función o materia, experiencia específica en puestos o cargos de directivos, y además experiencia en el sector público, dicho profesional debe de cumplir con todos los requisitos.**" (énfasis y resaltado agregado)

hechos antes expuestos transgredieron las siguientes normativas:

- **Ley n.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades publicada el 24 de mayo de 2003**

(...)

ARTÍCULO 20º.- ATRIBUCIONES DEL ALCALDE

(...)

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

"Artículo 6º. -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. (...)"

"Artículo 8º. Proceso de selección

El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos. (...)"

"Artículo 54º. 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."

"Artículo 59º. Incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto. Los directivos públicos son asignados para desempeñar puestos hasta el tercer nivel orgánico consecutivo de la entidad. Mediante resolución del titular de Servir se pueden establecer excepciones a esta regla, en función del número de niveles organizativos de la entidad, el número total de servidores de la entidad o la naturaleza de las funciones de la entidad. (...)"

- **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM de 13 de junio de 2014.**

"Artículo 263º. 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.º 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación."

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

“Artículo 1º. - Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función.”

“DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA ÚNICA. Adecuación de servidores en funciones a la presente ley.

Para permanecer en el cargo, los servidores en funciones deben adecuarse a los requisitos establecidos en la presente ley, en un plazo máximo de treinta días calendario a partir de su vigencia.

Vencido el plazo antes mencionado sin haberse cumplido con la adecuación a que se hace referencia en el párrafo precedente, quedan impedidos de seguir ejerciendo el cargo, bajo responsabilidad funcional (...).”

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

“Artículo 2º. Responsabilidades

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

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

(...)”

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

Los/as directivos/as públicos/as del nivel local señalados en el artículo 12 deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos que se detallan para los siguientes cargos o puestos:

(...)”

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

(...)”

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

(...)”

“Artículo 28º. 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 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 o por otro medio de pago, previo a la expedición de la resolución de designación correspondiente, de acuerdo a la Ley N° 28970, Ley que crea el registro de Deudores Alimentarios Morosos. Adicionalmente, debe considerarse los registros disponibles vinculados a cargos y funciones específicas creadas con normas con rango de ley, según se detalla en el Compendio Normativo sobre Impedimentos para el Acceso a la Función Pública, Anexo N° 01 al presente Reglamento. (...)"

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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 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.

(...)"

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

"Capítulo III. Acceso al empleo público

(...)"

Artículo 7°. Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)"

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

(...)"

Artículo 9°. Incumplimiento de las normas de acceso

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

(...)"

Los hechos expuestos, ocasionaron que la Entidad permita el acceso y permanencia de Directivo Público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

Los hechos descritos se originaron por la decisión de la Alcaldesa en el proceso de vinculación de los referidos directivos, quien inobservó el procedimiento de vinculación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, regulado por la normativa aplicable y por los instrumentos de gestión internos de la Entidad, permitiendo así el acceso y ejercicio de la función pública a una persona no idónea, además pese haber tomado conocimiento del Informe de Visita de Control a través del cual se comunicó el incumplimiento del perfil de dicho funcionario, permitió su continuidad en el mencionado cargo.

Asimismo, por el accionar de la ex jefa encargada de la oficina de Personal⁸⁶, quien durante su periodo de encargatura de 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023, en el ejercicio consciente y voluntario de sus funciones, pese a tener la obligación funcional de supervisión del sistema de gestión de recursos humanos y de los perfiles de puestos, al haber tomado conocimiento de la designación del gerente de Desarrollo Social, no realizó la verificación oportuna del cumplimiento del perfil de puesto a efectos de advertir, el incumplimiento de los requisitos necesarios para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, permitiendo así el acceso y ejercicio de la función pública en el cargo señalado a una persona no idónea.

Además, por el accionar de Homer Flores Pezo⁸⁷, ex jefe de Personal, quien durante su periodo de designación desde el 6 de febrero del 2023 hasta el 3 de diciembre de 2023⁸⁸, pese a tener la obligación funcional de supervisión del sistema de gestión de recursos humanos y de los perfiles de puestos, y haber tomado conocimiento del incumplimiento⁸⁹ de perfil del referido funcionario, emitió el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023, mediante el cual validó el cumplimiento de puesto del gerente de Desarrollo Social, pese a no haber acreditado fehacientemente y documentalmente el cumplimiento de todos los requisitos mínimos, permitiendo así la continuidad y el ejercicio de la función pública en el cargo señalado, a una persona no idónea.

Finalmente, por la decisión del gerente de Desarrollo Social⁹⁰, quien pese a no haber acreditado fehacientemente y documentalmente el cumplimiento de los requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local, aceptó y ejercicio indebidamente funciones como gerente de Desarrollo Social, afectándose el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública.

Las personas comprendidas en los hechos presentaron sus comentarios y/o aclaraciones, y efectuando la evaluación de los comentarios (**Apéndice n.º 36**), se concluye que los mismos no desvirtúan los hechos comunicados en el Pliego de Hechos, considerando la participación de las personas comprendidas en los mismos, conforme se describe a continuación:

⁸⁶ Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.º 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 31**), concluida con Resolución de Alcaldía n.º 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 32**)

⁸⁷ Designado mediante Resolución de Alcaldía n.º 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023, (**Apéndice n.º 35**) concluido mediante Resolución Gerencial n.º 209-2023-GM-MPSM de 5 de diciembre de 2023 (vigente desde el 3 de diciembre de 2023. (**Apéndice n.º 35**)

⁸⁸ Designado como jefe de Personal con Resolución de Alcaldía n.º 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 (**Apéndice n.º 35**) y concluido con Resolución Gerencial n.º 209-2023-GM-MPSM de 5 de diciembre de 2023, cuya vigencia iniciaba desde el 3 de diciembre de 2023. (**Apéndice n.º 35**)

⁸⁹ A través del Informe de Visita de Control n.º 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023, notificado mediante el oficio n.º 453-2023-OCI-MPSM de la misma fecha (**Apéndice n.º 34**), documento que fue derivado al gerente Municipal, quien a su vez puso de conocimiento a Homer Flores Pezo, jefe de la oficina de Personal a través del Memorando n.º 370-2023-GM-MPSM de 7 de agosto de 2023 (**Apéndice n.º 22**) con la finalidad de que se "adopten las acciones e implementación de las recomendaciones derivadas de precitado informe de visita de control"

⁹⁰ Designado con Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 13**)

1. **Arianna Araceli Cachique Puyo**, identificado con DNI n.° 43019800, en calidad de **jefe encargada de la oficina de Personal**, periodo de gestión del 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023⁹¹ a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de notificación electrónica n.° 00000001-2024-CG/0471-02-004⁹², con cargo de notificación de 4 de setiembre de 2024, remitida mediante casilla electrónica n.° 43019800 (**Apéndice n.° 36**); quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones mediante el carta s/n de 11 de setiembre de 2024 en diez (10) folios.

Al respecto Arianna Araceli Cachique Puyo, en calidad de jefe encargada de la oficina de Personal, periodo de gestión del 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023⁹³, quien violando el deber de imparcialidad que debe guiar la actuación de los empleados públicos, y pese a haber tomado conocimiento del memorándum n.° 005-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023⁹⁴ (**Apéndice n.° 14**), a través del cual la alcaldesa de la Entidad le autorizó proyectar Resolución de Alcaldía en el cual se designe a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de Gerente de Desarrollo Social, no advirtió que dicha designación ya se había materializado, toda vez que, en el documento adjunto, se le puso de conocimiento la Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 13**).

Es decir que, pese a haber tomado conocimiento de la Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 13**), a través del cual se designó a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, no advirtió que al momento de la designación en el cargo, no se había realizado la verificación oportuna y diligente del currículum vitae, respecto del funcionario designado por el titular de la Entidad, incumpliendo con su accionar lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, referido al procedimiento de vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, así como sus funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (**Apéndice n.° 37**), y en el Manual de Organización y Funciones (**Apéndice n.° 39**), permitiendo con ello la continuidad y ejercicio en la función pública del referido administrado, afectando el mérito, idoneidad, legalidad del acceso a la función pública y su correcto funcionamiento.

Además, transgredió lo establecido en el literal a) del artículo 6°, artículos 8°, 54°, 59° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a la oficina de Recursos Humanos, proceso de selección, requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, y la incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos; artículo 263° del Reglamento de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil referido al ingreso de los servidores de confianza.

Artículo 1° 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, referido al objeto de la Ley; numeral 2.1 del artículo 2°, 28.2 del artículo 28° y el artículo 34° del Reglamento de la Ley n.° 31419 aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, referido a responsabilidades, verificación del cumplimiento del perfil de puesto, verificación de impedimentos para el acceso a la función pública y obligación de dar información íntegra y oportuna.

Los hechos antes mencionados, afectaron el mérito, idoneidad, legalidad del acceso a la función pública y su correcto funcionamiento, al no haber advertido que la designación realizada por la alcaldesa de la Entidad, se había efectuado trasgrediendo lo establecido en la normativa aplicable, respecto al procedimiento de vinculación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción y cumplimiento de perfil de puesto.

⁹¹ Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.° 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 31**), concluida con Resolución de Alcaldía n.° 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 32**)

⁹² Cédula de notificación n.° 1-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024 (**Apéndice n.° 36**)

⁹³ Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.° 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 31**), concluida con Resolución de Alcaldía n.° 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 32**)

⁹⁴ Recibido por la Oficina de Personal, según sello de recepción el 4 de julio de 2024, el cual tenía adjunta la Resolución n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 13**).

Asimismo, incumplió funciones específicas del cargo de jefe de la oficina de Personal previstas en el literal h) del artículo 121° del SUB CAPITULO V- OFICINA DE PERSONAL del Reglamento de Organización y Funciones -2023 de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 005-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias que señala lo siguiente "h) *Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*". Así como funciones específicas del cargo de jefe de la oficina de Personal prevista en el literal c) del cargo Estructural 068 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 021-2007 de 27 de diciembre de 2007 y modificatorias que señala que una de sus funciones es: "c) *Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema de Personal de Administración Pública*." asumiendo así una **posición de garante**⁹⁵, por ende tenía "el deber de cumplir diligentemente y óptimamente sus funciones evitando la producción de resultados lesivos a la Administración Pública y los intereses ciudadanos (...)"⁹⁶; situación jurídica que le exigía actuar con máxima diligencia.

Aunado a ello, incumplió la **Ley Marco del Empleo Público**, aprobada por Ley n.° 28175 de 18 de febrero de 2004, Título Preliminar, artículo IV, numeral 1. Principio de Legalidad, que establece: "(...) *El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala*"; de igual manera incumplió el artículo 16°, literales a) y c) del mismo cuerpo legal, en el sentido que: "Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) *Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)*"; en concordancia con el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**, publicado el 25 de enero de 2019, el cual establece: "Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa sujeta a la potestad sancionadora de la contraloría, al haber transgredido el marco normativo vigente, ocasionando que la Entidad permita el acceso y permanencia de Directivo Público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Arianna Araceli Cachique Puyo, se ha determinado que los hechos atribuibles a su persona, con evidencias de presunta irregularidad, no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

2. **Homer Flores Pezo**, identificado con DNI n.° 08523500, en calidad de **jefe de Personal**, periodo de gestión del 6 de febrero de 2023 hasta el 3 de diciembre de 2023⁹⁷, a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2024-CG/0471-02-004⁹⁸, con cargo de notificación de 4 de setiembre de 2024, remitida mediante casilla electrónica n.° 08523500; (**Apéndice n.° 36**); quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones mediante documento s/n y sin fecha, recibido el 11 de setiembre de 2024 en dieciséis (16) folios.

Al respecto Homer Flores Pezo, en su calidad de **jefe de la oficina de personal**, periodo de gestión del 6 de febrero de 2023 hasta el 3 de diciembre de 2023⁹⁹, quien violando el deber de imparcialidad que debe guiar la actuación de los empleados públicos y por no haber tenido el cuidado que era

⁹⁵ Manual de Delitos contra la Administración Pública, MONTOYA VIVANCO, y otros, 2015, p. 58.

⁹⁶ Manual Operativo de los Delitos Contra la Administración Pública, ROJAS VARGAS, 2021, p. 194

⁹⁷ Designado como jefe de la oficina de Personal con Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 y concluido con Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM, de 5 de diciembre de 2023, cuya vigencia iniciaba el 3 de diciembre de 2023 (**Apéndice n.° 35**)

⁹⁸ Cédula de notificación n.° 2-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024 (**Apéndice n.° 36**)

⁹⁹ Designado como jefe de Personal con Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 y concluido con Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM, de 5 de diciembre de 2023, cuya vigencia iniciaba el 3 de diciembre de 2023 (**Apéndice n.° 35**)

necesario por diligencia debida, toda vez y pese haber tomado conocimiento mediante el memorando n.º 370-2023-GM-MPSM¹⁰⁰ de 7 de agosto de 2023¹⁰¹ (**Apéndice n.º 22**) del Informe de Visita de Control n.º 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023 (**Apéndice n.º 34**), a través del cual el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín, puso de conocimiento de la Entidad, situaciones adversas, entre los cuales se identificó que el gerente de Desarrollo Social, Eliseo Lavi Saboya, no acreditó experiencia específica para el puesto en la función o materia.

No obstante, y pese haber tomado conocimiento de tal incumplimiento, realizó una nueva evaluación del perfil de puesto observado, emitiendo el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (**Apéndice n.º 15**), a través del cual concluyó que Eliseo Lavi Saboya "CUMPLE" con los requisitos establecidos en el Perfil de Puesto para ocupar el puesto de gerente de Desarrollo Social, permitiéndose así, que dicho funcionario continúe ejerciendo funciones en el cargo, a pesar de no haber acreditado el cumplimiento de experiencia específica requerida para el puesto en la función o materia.

Siendo así, y pese a tener conocimiento de las normas que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, así como los requisitos establecidos en el reglamento de la Ley n.º 31419 y en el Perfil de Puestos de la Entidad, validó el cumplimiento del perfil de puesto sin corresponder, y pese a haber tomado conocimiento del Informe de Visita de Control n.º 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023 (**Apéndice n.º 34**), permitiendo que dicho funcionario continúe ejerciendo funciones en el cargo, situación que afectó el mérito, idoneidad, legalidad del acceso a la función pública y el correcto funcionamiento de la administración pública.

Transgrediendo lo establecido en el literal a) del artículo 6º, artículos 8º, 54º, 59º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a la oficina de Recursos Humanos, proceso de selección, requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, y la incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos; artículo 263º del Reglamento de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil referido al ingreso de los servidores de confianza.

Artículo 1º de la Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, referido al objeto de la Ley; numeral 2.1 del artículo 2º, numerales 28.2 del artículo 28º y el artículo 34º del Reglamento de la Ley n.º 31419 aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, referidos a responsabilidades, verificación de cumplimiento del perfil de puesto y obligación de dar información íntegra y oportuna.

Los hechos cometidos por el señor Homer Flores Pezo en su condición de jefe de la oficina de Personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, afectó el mérito, idoneidad, legalidad del acceso a la función pública y su correcto funcionamiento, al haber validado el cumplimiento del funcionario, sin corresponder, trasgrediendo lo establecido en la normativa aplicable, respecto al cumplimiento de perfil de puesto.

Asimismo, incumplió funciones específicas del cargo de jefe de la oficina de Personal previstas en el literal h) del artículo 121º del SUB CAPITULO V- OFICINA DE PERSONAL del Reglamento de Organización y Funciones -2023 de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 005-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias que señala lo siguiente "h) *Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*". Así como funciones específicas del cargo de jefe de la oficina de Personal prevista en el literal c) del cargo Estructural 068 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 021-2007 de 27 de diciembre de 2007 y modificatorias que señala que una de sus funciones es: "c) *Adecuar, difundir, supervisar y evaluar el cumplimiento de las Normas que rigen el Sistema de*

¹⁰⁰ Recibido el 8 de agosto de 2023, obtenido mediante acta de recopilación de Información de 3 de junio de 2024, en la oficina de gerencia Municipal. Suscrito por el gerente Municipal Cesar Augusto Hidalgo Castro, y la asistente de Gerencia, Pegui Sandra Arévalo Tangoa.

¹⁰¹ Remitido por el Gerente Municipal con la finalidad de que se "adopten las acciones e implementación de las recomendaciones derivadas de precitado informe de visita de control (...)"

Personal de Administración Pública.” asumiendo así una **posición de garante**¹⁰², por ende tenía “el deber de cumplir diligentemente y óptimamente sus funciones evitando la producción de resultados lesivos a la Administración Pública y los intereses ciudadanos (...)”¹⁰³; situación jurídica que le exigía actuar con máxima diligencia.

Aunado a ello, incumplió la **Ley Marco del Empleo Público**, aprobada por Ley n.º 28175 de 18 de febrero de 2004, Título Preliminar, artículo IV, numeral 1. Principio de Legalidad, que establece: “(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala”; de igual manera incumplió el artículo 16º, literales a) y c) del mismo cuerpo legal, en el sentido que: “Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)”; en concordancia con el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.º 004-2019-JUS, **Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**, publicado el 25 de enero de 2019, el cual establece: “Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.”

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, al haber transgredido el marco normativo vigente, ocasionando que la Entidad permita el acceso y permanencia de Directivo Público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Homer Flores Pezo, se ha determinado que los hechos atribuibles a su persona, con evidencias de presunta irregularidad, no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

3. **Eliseo Lavi Saboya**, identificado con DNI n.º 80313272, en su calidad de **gerente de Desarrollo Social**, periodo de gestión del 3 de enero de 2023¹⁰⁴ hasta la actualidad, a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de notificación electrónica n.º 00000003-2024-CG/0471-02-004¹⁰⁵, con cargo de notificación de 4 de setiembre de 2024, remitida mediante casilla electrónica n.º 80313272 (**Apéndice n.º 36**); quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones mediante documento s/n y sin fecha remitido a través de correo electrónico de 11 de setiembre de 2023, además mediante carta n.º 03-2024-ELS de 10 de setiembre de 2024 solicitó la ampliación de plazo para dar respuesta a la cedula de notificación n.º 3-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM, la cual fue atendida con carta n.º 1-2024-MPSM/OCI-SCE de 10 de setiembre de 2024.

Al respecto **Eliseo Lavi Saboya**, en su calidad de **gerente de Desarrollo Social**, periodo de gestión del 3 de enero de 2023¹⁰⁶ hasta la actualidad; por haber aceptado y ejercido el cargo de “gerente de Desarrollo Social”, al que fue designado mediante Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.º 13**), pese a que no cumplía con los requisitos establecidos en el perfil de puesto de la Entidad, así como el reglamento de la Ley n.º 31419, toda vez que no acreditó parte de la experiencia específica en la función o materia, no obstante aceptó ilegalmente el puesto público sin concurrir los requisitos legales para ocupar el cargo.

En tal sentido, con su actuación se trasgredió los principios de legalidad y probidad, ocasionando afectación al correcto y regular funcionamiento de la administración pública.

¹⁰² Manual de Delitos contra la Administración Pública, MONTOYA VIVANCO, y otros, 2015, p. 58.

¹⁰³ Manual Operativo de los Delitos Contra la Administración Pública, ROJAS VARGAS, 2021, p. 194

¹⁰⁴ Según Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023. (**Apéndice n.º 13**)

¹⁰⁵ Cédula de notificación n.º 3-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024 (**Apéndice n.º 36**)

¹⁰⁶ Según Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023. (**Apéndice n.º 13**)

La conducta del citado funcionario contravino lo establecido en los artículos 8°, 54°, 59° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio de 2013, respecto al proceso de selección, requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, y la incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos; artículo 263° del Reglamento de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil referido al ingreso de los servidores de confianza.

Numeral 2.2 del artículo 2°, literal b) y c) del numeral 18.2 del artículo 18°, artículo 34° del Reglamento de la Ley n.° 31419 "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones" aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, referidos a responsabilidades, requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as a nivel local, obligación de dar información íntegra y oportuna.

Además, con su actuación incumplió el literal d) del artículo 7° y literal a) del artículo 16° de la Ley Marco del Empleo Público aprobada por Ley n.° 28175 de 18 de febrero de 2004, que señala "(...) d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante" y que, todo empleado público se encuentra sujeto a: "Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público"; encontrándose inmerso en la responsabilidad regulada en el artículo 19° de la citada Ley n.° 28175, que indica: "Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público"; en concordancia con el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**, publicado el 25 de enero de 2019, el cual establece: "Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad penal al haber transgredido el marco normativo vigente, ocasionando que la Entidad permita el acceso y permanencia de Directivo Público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Eliseo Lavi Saboya, se ha determinado que los hechos atribuibles a su persona, con evidencias de presunta irregularidad, no han desvirtuados y configuran presunta responsabilidad penal.

4. **Lluni Perea Pinedo**, identificado con DNI n.° 01130248, en su calidad de **Alcaldesa de la Municipalidad Provincial de San Martín**, periodo de gestión del 1 de enero de 2023¹⁰⁷ hasta la actualidad, a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de notificación electrónica n.° 00000004-2024-CG/0471-02-004¹⁰⁸, con cargo de notificación de 4 de setiembre de 2024, remitida mediante casilla electrónica n.° 01130248 (**Apéndice n.° 36**); quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones mediante documento s/n y sin fecha remitido a través de correo electrónico de 11 de setiembre de 2023.

Al respecto LLuni Perea Pinedo, en su calidad de Alcaldesa de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo de gestión del 1 de enero de 2023¹⁰⁹ hasta la actualidad, designó a Eliseo Lavi Saboya, en el cargo de gerente de Desarrollo Social, a través de la Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 13**), no advirtiendo el incumplimiento del procedimiento de vinculación de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación

¹⁰⁷ Según credencial otorgada por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.° 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 (**Apéndice n.° 12**)

¹⁰⁸ Cédula de notificación n.° 4-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024 (**Apéndice n.° 36**)

¹⁰⁹ Según credencial otorgada por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.° 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 (**Apéndice n.° 12**)

y remoción, toda vez que de manera directa, y sin contar previamente con el informe del jefe de la oficina de Personal, respecto al cumplimiento de perfil de puesto, e impedimentos para el acceso a la función pública, lo designó emitiendo acto resolutivo, pese a que no cumplía con los requisitos establecidos para el perfil de puesto del cargo estructural n.º 209, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (**Apéndice n.º 9**), así como lo establecido en el Reglamento de la Ley n.º 31419, respecto a la experiencia específica requerida para el puesto en la función o la materia.

Con su actuación, ocasionó que la Entidad permita el acceso y permanencia de Directivo Público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública; asimismo el funcionario designado aceptó el cargo pese a no cumplir con los requisitos establecidos en la normativa aplicable y por los instrumentos de gestión de la Entidad.

La conducta de la citada funcionaria contravino lo establecido en el numeral 17 del artículo 20º de la Ley n.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades referido a atribuciones del alcalde; artículos 54º, 59º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a los requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, y la incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos; artículo 263º del Reglamento General de la Ley n.º 30057 Ley del Servicio Civil, referido a ingreso de los servidores de confianza, numerales 28.1 y 28.4 del artículo 28º y el artículo 34º del Reglamento de la Ley n.º 31419 aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, referidos a responsabilidades, procedimiento de vinculación y obligación de dar información íntegra y oportuna.

Asimismo, incumplió las funciones del puesto de alcalde previstas en el literal q) del artículo 13º del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad (**Apéndice n.º 37**), aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 005-2019-MPSM de 18 de febrero de 2019 y modificatorias que establece: "Designar y cesar al Gerente Municipal y a propuesta de este a los demás funcionarios de confianza". Así como las funciones establecidas en el literal p) del numeral 3) de Cargo Estructural: ALCALDE preceptuada en el Manual Organización y Funciones (**Apéndice n.º 39**) aprobado mediante Ordenanza Municipal n.º 021-2007 de 27 de diciembre de 2007, que señala: "p) Designar y cesar al Gerente Municipal y a propuesta de este a los demás funcionarios de confianza".

Además, lo dispuesto en los numerales 1, 6 y 7 del artículo IV de la Ley Marco del Empleo Público aprobada por Ley n.º 28175 de 18 de febrero de 2004, que contemplan los principios de legalidad, de probidad, y de mérito y capacidad, respectivamente, señalando que: "Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en (...) 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", "El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública", y "El ingreso, la permanencia (...) se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública (...)"; asimismo el artículo 9º y literales a) y c) del artículo 16º referido a incumplimiento de las normas de acceso y enumeración de obligaciones, el cual señala que: "La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordene o permita"; "Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."

Finalmente en concordancia con el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.º 004-2019-JUS, **Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**, publicado el 25 de enero de 2019, el cual establece: "Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"; encontrándose inmerso en la responsabilidad regulada en el artículo 19º de la citada Ley n.º 28175,

que indica: "Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público".

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad penal al haber transgredido el marco normativo vigente, ocasionando que la Entidad permita el acceso y permanencia de Directivo Público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Lluni Perea Pinedo, se ha determinado que los hechos atribuibles a su persona, con evidencias de presunta irregularidad, no han desvirtuados y configuran presunta responsabilidad penal.

P
el.
A
A



III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

Los hechos anteriormente expuestos, configuran las siguientes presuntas responsabilidades.

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad: **“DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.º 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESENVOLVIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.”**, están desarrollados en el Apéndice n.º 2 del Informe de Control Específico.

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal de la Irregularidad: **“DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.º 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESENVOLVIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.”**, están desarrollados en el Apéndice n.º 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 apéndices del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el Apéndice n.º 1.

V. CONCLUSIÓN

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

1. Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa¹¹⁰ de la Entidad, designó a Eliseo Lavi Saboya, en el cargo de gerente de Desarrollo Social sin cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de la Ley n.º 31419 y en el *“Perfil de Puesto del cargo estructural n.º 209 director del Programa Sectorial III (Gerente de Desarrollo Social) de la Gerencia de Desarrollo Social”*¹¹¹; asimismo, el mencionado funcionario aceptó y permaneció en el ejercicio del cargo sin cumplir con los requisitos establecidos, además, la ex jefa encargada de la oficina de Personal¹¹² desde el 3 de enero de 2023 al 14 de enero de 2023, no efectuó la verificación de los requisitos para ocupar dicho cargo; asimismo, el ex jefe de la oficina de Personal, validó documentalmente¹¹³ el cumplimiento del perfil de puesto del funcionario, sin corresponder.

Los hechos descritos transgredieron lo establecido en el numeral 17 del artículo 20º de la Ley n.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades referido a atribuciones del alcalde; literal a) del artículo 6º, artículos 8º, 54º, 59º de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a la oficina de Recursos Humanos, proceso de selección, requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción, y la incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos; artículo 263º del Reglamento de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil referido al ingreso de los servidores de confianza; artículo 1º y única Disposición complementaria transitoria de la Ley

¹¹⁰ Según credencial otorgada por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.º 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 (Apéndice n.º 12)

¹¹¹ Aprobado con Resolución de Gerencia Municipal n.º 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero de 2021 (Apéndice n.º 9), remitida al Órgano de Control Institucional a través del oficio n.º 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024 recibido en la misma fecha (Apéndice n.º 8).

¹¹² Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.º 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 31), concluida con Resolución de Alcaldía n.º 051-2023-A-MPSM de 14 de enero de 2023 (Apéndice n.º 32)

¹¹³ Mediante el oficio n.º 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 (Apéndice n.º 15)

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, referido al objeto de la Ley y la adecuación de servidores en funciones a la presente Ley; numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2°, numeral 18.2 del artículo 18°, numerales 28.1, 28.2, 28.3 y 28.4 del artículo 28° y el artículo 34° del Reglamento de la Ley n.° 31419 aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM, referidos a responsabilidades, requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local, procedimiento de vinculación y obligación de dar información íntegra y oportuna, literal d) del artículo 7° y artículo 9° de la Ley n.° 28175 Ley Marco del empleo público referidos a requisitos para postular e incumplimiento de las normas de acceso.

Los hechos expuestos, ocasionaron que la Entidad permita el acceso y permanencia de directivo público de libre designación y remoción, sin cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el cargo, afectando la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública, la legalidad, transparencia y el correcto desenvolvimiento de la administración pública.

La situación descrita se originó por el accionar de Lluni Perea Pinedo, Alcaldesa¹¹⁴ de la Entidad, al emitir la Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023¹¹⁵ (**Apéndice n.° 13**) a través del cual designó a Eliseo Lavi Saboya en el cargo de confianza de gerente de Desarrollo Social, sin contar previamente con el informe de verificación del cumplimiento del perfil de puesto, y de verificación de impedimentos para el acceso a la función pública por parte de la oficina de Personal, para ocupar el mencionado cargo, inobservando el procedimiento de vinculación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, regulado por la normativa aplicable y por los instrumentos de gestión internos de la Entidad, permitiendo así el acceso y ejercicio de la función pública a una persona no idónea, además pese haber tomado conocimiento del Informe de Visita de Control a través del cual se comunicó el incumplimiento del perfil de dicho funcionario, permitió su continuidad en el mencionado cargo.

Asimismo, por el accionar de Arianna Araceli Cachique Puyo, ex jefa encargada de la oficina de Personal¹¹⁶, quien durante su periodo de encargatura de 3 de enero de 2023 al 17 de enero de 2023, en el ejercicio consciente y voluntario de sus funciones, y pese a haber tomado conocimiento de la designación de Eliseo Lavi Saboya en el cargo de gerente de Desarrollo Social, no realizó la verificación oportuna del cumplimiento del perfil de puesto a efectos de advertir, el incumplimiento de los requisitos necesarios para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, permitiendo así el acceso y ejercicio de la función pública en el cargo señalado a una persona no idónea.

Además, por el accionar de Homer Flores Pezo¹¹⁷, ex jefe de Personal, quien durante su periodo de designación desde el 6 de febrero del 2023 hasta el 3 de diciembre de 2023¹¹⁸, pese a tener la obligación funcional de supervisión del sistema de gestión de recursos humanos y de los perfiles de puestos, y haber tomado conocimiento del incumplimiento¹¹⁹ de perfil del referido funcionario, emitió el oficio n.° 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023, mediante el cual validó el cumplimiento de puesto del gerente de Desarrollo Social, pese a no haber acreditado fehacientemente y documentalmente el cumplimiento de todos los requisitos mínimos, permitiendo así la continuidad y el ejercicio de la función pública en el cargo señalado, a una persona no idónea.

¹¹⁴ Según credencial de 10 de noviembre de 2022, otorgado por el Jurado Electoral Especial de San Martín, remitida mediante oficio n.° 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio de 2024 (**Apéndice n.° 12**).

¹¹⁵ La cual fue puesta de conocimiento a la oficina de Personal conjuntamente con el Memorandum n.° 005-2023-A-MPSM el 4 de enero de 2024 (**Apéndice n.° 14**), conforme lo señalado en el oficio n.° 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024 (**Apéndice n.° 23**).

¹¹⁶ Encargada mediante Resolución de Alcaldía n.° 029-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 31**), concluida con Resolución de Alcaldía n.° 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 32**).

¹¹⁷ Designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023, concluido mediante Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM de 5 de diciembre de 2023 (vigente desde el 3 de diciembre de 2023). (**Apéndice n.° 35**)

¹¹⁸ Designado como jefe de Personal con Resolución de Alcaldía n.° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 y concluido con Resolución Gerencial n.° 209-2023-GM-MPSM de 5 de diciembre de 2023, cuya vigencia iniciaba desde el 3 de diciembre de 2023. (**Apéndice n.° 35**)

¹¹⁹ A través del Informe de Visita de Control n.° 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023, notificado mediante el oficio n.° 453-2023-OCI-MPSM de la misma fecha (**Apéndice n.° 34**), documento que fue derivado al gerente Municipal, quien a su vez puso de conocimiento a Homer Flores Pezo, jefe de la oficina de Personal a través del Memorando n.° 370-2023-GM-MPSM de 7 de agosto de 2023 (**Apéndice n.° 22**) con la finalidad de que se "adopten las acciones e implementación de las recomendaciones derivadas de precitado informe de visita de control"

Finalmente, por la decisión de Eliseo Lavi Saboya, gerente de Desarrollo Social¹²⁰, quien pese a no haber acreditado fehacientemente y documentalmente el cumplimiento de los requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local, aceptó y ejerció indebidamente funciones como gerente de Desarrollo Social, afectándose el mérito, la probidad para el acceso y ejercicio de la función pública.

VI. RECOMENDACIONES

Al Órgano Instructor:

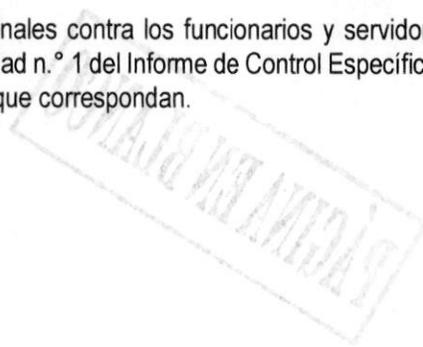
1. Realizar el procesamiento de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín comprendidos en los hechos observados del presente informe de control Específico, de acuerdo a su competencia

(Conclusión n.º 1).

Al Procurador Público de la Contraloría General de la República:

2. Iniciar las acciones penales contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los hechos de la irregularidad n.º 1 del Informe de Control Específico con la finalidad que se determine las responsabilidades que correspondan.

(Conclusión n.º 1).



Handwritten marks on the left margin, including a large '4', a signature, and other scribbles.

¹²⁰ Designado con Resolución de Alcaldía n.º 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023 (Apéndice n.º 13)

VII. APÉNDICES

- Apéndice n.º 1** : Matriz de relación de personas comprendidas en la irregularidad
- Apéndice n.º 2** : Argumentos Jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
- Apéndice n.º 3** : Argumentos Jurídicos por presunta responsabilidad penal
- Apéndice n.º 4** : Fotocopias simples de la Resolución Viceministerial N° 005-2019-PCM/DVGT de 23 de diciembre de 2019 y Anexo 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.
- Apéndice n.º 5** : Fotocopia simple del oficio N° 444-2024-OCI-MPSM de 12 de abril de 2024.
- Apéndice n.º 6** : Fotocopia autenticada de la carta N° 008-2024-A-MPSM. de 18 de abril de 2024.
- Apéndice n.º 7** : Fotocopia autenticada del oficio N° 049-2024-OP-GA-MPSM de 19 de abril de 2024.
- Apéndice n.º 8** : Fotocopia autenticada del oficio N° 051-2024-OP-GA-MPSM de 24 de abril de 2024.
- Apéndice n.º 9** : Fotocopias autenticadas de la Resolución de Gerencia Municipal N° 002-2021-GM-MPSM de 14 de enero del 2021 y Perfil de Puesto.
- Apéndice n.º 10** : Fotocopia autenticada del oficio N° 100-2024-OP-GA-MPSM de 8 de agosto de 2024.
- Apéndice n.º 11** : Fotocopia autenticada del Legajo personal de Eliseo Lavi Saboya.
- Apéndice n.º 12** : Fotocopia simple de oficio N° 002162-2024-SG/JNE de 31 de julio del 2024, Credencial del Jurado Electoral Especial de San Martín otorgada a Lluni Perea Pinedo y correo electrónico de 31 de julio de 2024.
- Apéndice n.º 13** : Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía N° 006-2023-A-MPSM de 3 de enero de 2023.
- Apéndice n.º 14** : Fotocopia autenticada del Memorándum N° 005-2023-A-MPSM. de 3 de enero de 2023.
- Apéndice n.º 15** : Fotocopias autenticadas del oficio N° 086-2023-OP-GA-MPSM de 18 de octubre de 2023 que contiene:
Calculadora para la verificación de experiencia laboral
Anexo 01 Ficha de Evaluación de Perfil de Puesto Gerencia de Desarrollo Social
- Memorando N° 625 -2023-GDS-MPSM de 7 de agosto del 2023.
 - Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Agroindustrial.
 - Resolución Directoral N° 008-2020-COFOPRI/DE publicado el 27 de enero de 2020.
 - Resolución Directoral N° D000084-2020-COFOPRI-DE de 10 de septiembre del 2020.
 - Hoja de Instrucciones para Notificación y Publicación de Resoluciones.
 - Certificado de trabajo - Municipalidad Distrital de Santa Rosa de 7 de agosto del 2023.
 - Constancia de Trabajo - Dirección Regional de Agricultura de 7 de agosto de 2023.
 - Certificado de Trabajo N° 129-2023-MIDIS/PNAEQW-URH de 7 de agosto de 2023.

- Diplomado - Desarrollo sostenible y políticas de seguridad alimentaria y nutricional en la gestión pública de 13 de febrero de 2022.
 - Certificado de estudios de 13 de febrero del 2022.
 - Certificado – Gestión pública por resultados en desarrollo infantil temprana y cuidado del adulto mayor de 15 de febrero del 2022.
- Apéndice n.º 16** : Fotocopias autenticadas del oficio N° 061-2024-OP-GA-MPSM de 13 de mayo de 2024 que contiene:
- Oficio N° 069-2023-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2023.
 - Descargos presentado por el Sr. Eliseo Lavi Saboya.
 - Carta N° 086-2023-OP-GA-MPSM de 8 de agosto del 2023 y documentos de sustento
 - Memorando N° 625-2023-GDS-MPSM de 7 de agosto del 2023 y documentos de sustento.
- Apéndice n.º 17** : Fotocopia simple del oficio N° 788-2024-OCI-MPSM de 2 de agosto de 2024.
- Apéndice n.º 18** : Fotocopias simples del Manual de Organización y Funciones MOF– COFOPRI y Resolución Directoral N° 153-2009-COFOPRI/DE. de 9 de setiembre de 2009.
- Apéndice n.º 19** : Fotocopia simple del oficio N° 541-2024-GRSM/DRASAM de 13 de mayo de 2024 y documentos de sustento.
- Apéndice n.º 20** : Fotocopia simple del Acta de Recopilación de Información “*Designación, aceptación y ejercicio de la función pública de directivos públicos de segundo nivel organizacional en cargos de confianza de libre designación y remoción de la Municipalidad Provincial de San Martín*” de 9 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de “Reportes Mesa Partes ENERO 2023; impresión visada por la Unidad de Tramite documentario de la búsqueda correspondiente al periodo 02/01/2023 al 31/03/2024 en el sistema “CERO PAPEL”.
- Apéndice n.º 21** : Fotocopia simple del Acta de Recopilación de Información “*Designación, aceptación y ejercicio de la función pública de directivos públicos de segundo nivel organizacional en cargos de confianza de libre designación y remoción de la Municipalidad Provincial de San Martín*” de 6 de junio de 2024 y fotocopia autenticada del “REGISTRO DE DOCUMENTOS RECEPCIONADOS DE: INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.” SECRETARÍA DESPACHO DE ALCALDÍA-AÑO 2021.
- Apéndice n.º 22** : Fotocopia simple del Acta de recopilación de información “*Designación, aceptación y ejercicio de la función pública de directivos públicos de segundo nivel organizacional en cargos de confianza de libre designación y remoción de la Municipalidad Provincial de San Martín*” de 11 de junio de 2024, fotocopia autenticada del “REGISTRO DE DOCUMENTOS REMITIDOS DE LA GERENCIA MUNICIPAL” y fotocopia autenticada del memorando N° 370-2023-GM-MPSM de 7 de agosto de 2023 que contiene.
- Cédula de Notificación Electrónica N° 00000002-2023-CG/0471-02-002-019
 - Ticket N° T- 8709-2023-MP-SG-MPSM.CARC de 3 de agosto de 2023
- Apéndice n.º 23** : Fotocopia autenticada del oficio N° 066-2024-OP-GA-MPSM de 21 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 24** : Fotocopias autenticadas del oficio N° 076-2024-GM-MPSM de 5 de junio de 2024, Resolución de Alcaldía N° 598-2012-A/MPSM de 21 de setiembre del 2012, Normas para la Organización del Legajo de Personal de la Municipalidad Provincial de San Martín y fotocopia simple del oficio n.º 588-2024-OCI-MPSM, de 31 de mayo de 2024.

- Apéndice n.º 25** : Fotocopia simple del oficio N° 517-2024-OCI-MPSM de 6 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 26** : Fotocopia autenticada del oficio N° 060-2024-OP-GA-MPSM de 9 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 27** : Fotocopia simple del oficio N° 538-2024-OCI-MPSM de 9 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 28** : Fotocopia autenticada del oficio N° 063-2024-OP-GA-MPSM de 15 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 29** : Fotocopias simples del oficio N° 548-2024-OCI-MPSM de 16 de mayo de 2024 y oficio N° 579-2024-OCI-MPSM de 27 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 30** : Fotocopia autenticada del oficio N° 163-2024-GM-MPSM de 30 de mayo de 2024 y documento de sustento
- Apéndice n.º 31** : Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía N° 029-2023-A-MPSM. de 3 de enero de 2023.
- Apéndice n.º 32** : Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía N° 051-2023-A-MPSM de 17 de enero de 2023.
- Apéndice n.º 33** : Fotocopia simple del oficio N° 544-2024-OCI-MPSM de 16 de mayo de 2024.
- Apéndice n.º 34** : Fotocopias simples del Informe de Visita de Control N° 020-2023-OCI/0471-SVC de 2 de agosto de 2023 y Apéndice n.º 1 "Documentación vinculada al cumplimiento de requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública", oficio N° 453-2023-OCI-MPSM de 2 de agosto de 2023, cédula de notificación electrónica N° 00000002-2023-CG/0471-02-002-019 y cargo de notificación.
- Apéndice n.º 35** : Fotocopias autenticadas de la Resoluciones de Alcaldía N° 129-2023-A-MPSM de 6 de febrero de 2023 y Resolución Gerencial N° 209-2023-GM-MPSM. de 5 de diciembre de 2023, y documento s/n de 1 de diciembre de 2023.
- Apéndice n.º 36** : Cédulas de notificación, cargos de notificación, cometarios y/o aclaraciones y evaluación de comentarios y/o aclaraciones de las siguientes personas

Arianna Araceli Cachique Puyo

- Impresiones de la cédula de notificación N° 1-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024, cédula de notificación electrónica N° 00000001-2024-CG/0471-02-004 y cargo de notificación.
- Fotocopia simple de la carta N° 001-2024-ARARCAPU de 11 de setiembre de 2024 y documentos de sustento.

Homer Flores Pezo

- Impresiones de la cédula de notificación N° 2-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024, cédula de notificación electrónica N° 00000002-2024-CG/0471-02-004 y cargo de notificación.
- Fotocopia simple del Documento s/n y sin fecha, recibido el 11 de setiembre de 2024 y documentos de sustento.

Eliseo Lavi Saboya

- Impresión de la cédula de notificación N° 3-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024 y la cédula de notificación electrónica N° 00000003-2024-CG/0471-02-004 y cargo de notificación.

- Impresión del Documento s/n y sin fecha, documentos de sustento y correo electrónico de 11 de setiembre de 2024.
- Fotocopia simple de la carta N° 03-2024-ELS de 10 de setiembre del 2024.
- Fotocopia simple de la carta N° 1-2024-MPSM/OCI-SCE de 10 de setiembre de 2024.

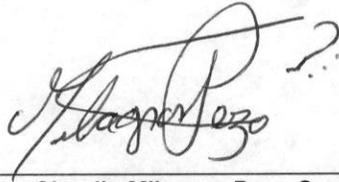
Lluni Perea Pinedo

- Impresión de la cédula de notificación N° 4-2024-MPSM/OCI-SCE-MPSM de 3 de setiembre de 2024 y de la cédula de notificación electrónica N° 00000004-2024-CG/0471-02-004 y cargo de notificación.
- Impresiones del documento s/n y sin fecha, anexos a sus comentarios y correo electrónico de 11 de setiembre de 2024.
- Evaluación de comentarios y/o aclaraciones, visada por la Comisión de Control

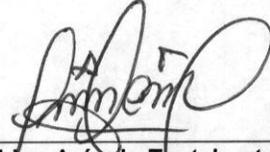
Apéndice n.º 37 : Fotocopias autenticadas del Reglamento de Organización y Funciones (ROF -2023), Ordenanza Municipal N° 005-2019-MPSM de 18 de febrero del 2019, Ordenanza Municipal N° 007-2019-MPSM de 8 de abril del 2019 y Anexo N° 01 "Modificación Reglamento de Organización y Funciones (ROF-2019), Ordenanza Municipal N° 023-2020-MPSM de 21 de diciembre de 2020 y Anexo N° 01 "Modificación Reglamento de Organización y Funciones (ROF – 2020) y Ordenanza Municipal N° 029-2022-MPSM de 29 de noviembre del 2022 y Anexo N° 01 "Modificación Reglamento de Organización y Funciones (ROF – 2022)

Apéndice n.º 38 : Fotocopias autenticadas del Cuadro Para Asignación de Personal Provisional (CAP-P), Ordenanza Municipal N° 011-2019-MPSM de 14 de mayo de 2019, Resolución Jefatural N° 134-2023-OP-GA-MPSM de 28 de febrero de 2023 y Reajuste y/o Actualización del Cuadro de Asignación de Personal Provisional - CAPP

Apéndice n.º 39 : Fotocopias autenticadas del Manual de Organización y funciones (MOF – 2010) Ordenanza N° 021-2007 de 27 de diciembre de 2007, Ordenanza Municipal N° 003-2009-MPSM de 19 de enero de 2009, Resolución de Alcaldía N° 512-2009-MPSM de 30 de diciembre del 2009, Resolución de Alcaldía N° 280-2010-A/MPSM de 17 de agosto de 2010, Resolución de Alcaldía N° 727-2012-MPSM de 16 de noviembre de 2012, Resolución de Alcaldía N° 771-2012-MPSM de 30 de noviembre de 2012, Resolución de Alcaldía N° 709-2013-A-MPSM de 18 de noviembre del 2013 y Resolución de Alcaldía N° 848-2019-A-MPSM de 5 setiembre de 2019.



Claudia Milagros Pezo Castillo
Supervisor de la Comisión de Control



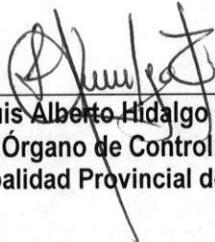
Jhina Arévalo Tantauay
Jefe de la Comisión de Control



Luis Daniel Romero Campos
Abogado de la Comisión de Control
Reg. CASM n.º 1187

El Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Tarapoto, 20 de setiembre de 2024.



Luis Alberto Hidalgo Tuesta
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de San Martín

APÉNDICE N° 1

[Handwritten mark]

**APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N.° 036-2024-2-0471-SCE
RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD**

n°	Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N° (1)	Cargo Desempeñado (2)	Periodo de Gestión (3)		Condición de vínculo laboral o contractual (4)	N° de la Casilla Electrónica (5)	Dirección domiciliaria (6)	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde [dd/mm/aaaa]	Hasta [dd/mm/aaaa]				Civil	Penal (7)	Administrativa funcional Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.° 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	Arianna Araceli Cachique Puyo	██████████	jefe encargada de la oficina de Personal	3 de enero de 2023	17 de enero de 2023	D. Legislativo n.° 1057		--			X	
2	DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.° 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	Homer Flores Pezo	██████████	jefe de personal	6 de febrero de 2023	3 de diciembre de 2023	D. Legislativo n.° 1057		--			X	
3	DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.° 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	Eliseo Lavi Saboya	██████████	gerente de Desarrollo Social	3 de enero de 2023	Actualidad	D. Legislativo n.° 1057		--		X		
4	DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY N.° 31419 Y EN EL DOCUMENTO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD, AFECTANDO EL MÉRITO, LA PROBIIDAD PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA Y EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	Lluni Perea Pinedo	██████████	Alcaldesa	1 de enero de 2023	Actualidad	Elección por voto Popular		--			X	

A P J.

*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*

Tarapoto, 26 de Setiembre de 2024
OFICIO N° 000013-2024-CG/OC0471

Señor(a):
Lluni Perea Pinedo
Municipalidad Provincial de San Martín
Jr. Gregorio Delgado N° 260
San Martín/San Martín/Tarapoto



Asunto : Remito el Informe de Control Especifico n.° 036-2024-2-0471-SCE

Referencia : a) Oficio n.° 935-2024-OCI-MPSM de 2 de setiembre de 2024
b) Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría N.° 134-2021-CG de 11 de julio de 2021 y modificatorias.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se acreditó la Comisión de Control para el Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad en la "**DESIGNACIÓN, ACEPTACIÓN Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVO PÚBLICO DE SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL EN CARGO DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN**", desarrollada en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Al respecto, como resultado del Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Especifico N° 036-2024-2-0471-SCE (se adjunta en medio digital), el cual ha sido remitido al Órgano Instructor de la Contraloría General de la República para el procesamiento de los funcionarios y/o servidores involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, y respecto del cual La Municipalidad Provincial de San Martín se encuentra impedida de realizar las acciones de deslinde de responsabilidades administrativas por los mismos hechos y las mismas personas.

Asimismo, hacemos de su conocimiento que el Informe de Control Especifico 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 oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

- Se adjunta cd

Documento firmado digitalmente
Luis Alberto Hidalgo Tuesta
Jefe del Órgano de Control Institucional de la
Municipalidad Provincial De San Martín
Contraloría General de la República

(LHT)
Nro. Emisión: 00097 (0471 - 2024) Elab:(U71175 - 2625)



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: **LXAYSRH**

