CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2024-2-2040-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI PICHANAQUI-CHANCHAMAYO-JUNÍN

"DESIGNACIÓN Y ACEPTACIÓN DE CARGOS DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN"

PERÍODO: 2 DE ENERO DE 2023 AL 29 DE FEBRERO DE 2024

TOMO I DE II

18 DE OCTUBRE DE 2024
JUNÍN – 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 "

0729

0092024220400 0

0001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO Nº 009-2024-2-2040-SCE

"DESIGNACIÓN Y ACEPTACIÓN DE CARGOS DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I.	**ANTECEDENTES**	3
	1. Origen	3
	2. Objetivos	3
	3. Materia de Control y Alcance	3
	4. De la entidad o dependencia	4
	5. Notificación del Pliego de Hechos	5
II.	**ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR** Titular de la entidad designó en cargos de confianza a profesionales que no cumplían los requisitos mínimos del perfil de los puestos, así también, modificó el Manual de Organización y Funciones, sin contar con una base legal, lo cual permitió designar a profesional que tampoco cumplía los requisitos, además, dichas designaciones fueron realizadas sin ejecutar el procedimiento de vinculación establecido; posteriormente, aprobó el manual de clasificador de cargos, pese a que fue elaborado sin observar la normativa aplicable, lo cual permitió mantener en los cargos a los mismos profesionales, quienes aceptaron y ejercieron los cargos; situaciones que afectaron la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.	5
III.	**ARGUMENTOS JURÍDICOS**	85
IV.	**IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES**	85
V.	**CONCLUSIÓN**	85
VI.	**RECOMENDACIONES**	86
VII.	**APÉNDICES**	86

MUNICIPALIDAD DISTRITAL - PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE OCI

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2024-2-2040-SCE

"DESIGNACIÓN Y ACEPTACIÓN DE CARGOS DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN"

PERÍODO: 2 DE ENERO DE 2023 AL 29 DE FEBRERO DE 2024

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en adelante "Entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2024 del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-2040-2024-001, iniciado mediante Oficio n.° 252-2024-OCI/MDP de 7 de agosto de 2024, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

2. Objetivo

2.1. Objetivo general

Determinar si el proceso de designación y aceptación de cargos de confianza de libre designación y remoción de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, se efectuaron de acuerdo a la normativa aplicable y disposiciones internas vigentes.

2.2. Objetivo específico

Determinar si el proceso de designación y aceptación de cargos de confianza de libre designación y remoción de directivos públicos de segundo nivel organizacional de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, se efectuaron de acuerdo a la normativa aplicable y disposiciones internas vigentes.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

La materia de Control Específico, corresponde a la designación y aceptación de cargos de confianza de libre designación y remoción, en el cual, el titular de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, realizó designaciones en cargos de directivos, a profesionales que no cumplían los requisitos mínimos del perfil de los puestos, establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y el instrumento de gestión denominado Manual de Organización y Funciones (MOF), para lo cual incluso modificó algunos perfiles del citado instrumento de gestión, sin contar con una base legal, lo cual permitió designar a un profesional que tampoco cumplía los requisitos establecidos en la citada norma; además de que, dichas designaciones, en su mayoría fueron realizados sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en la citada norma; y posteriormente, aprobó un nuevo instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), la misma que fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, aspecto que posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; lo cual permitió mantener en los cargos a los mismos profesionales, quienes aceptaron y ejercieron los

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

cargos, pese a que no cumplían los requisitos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente.

Alcance

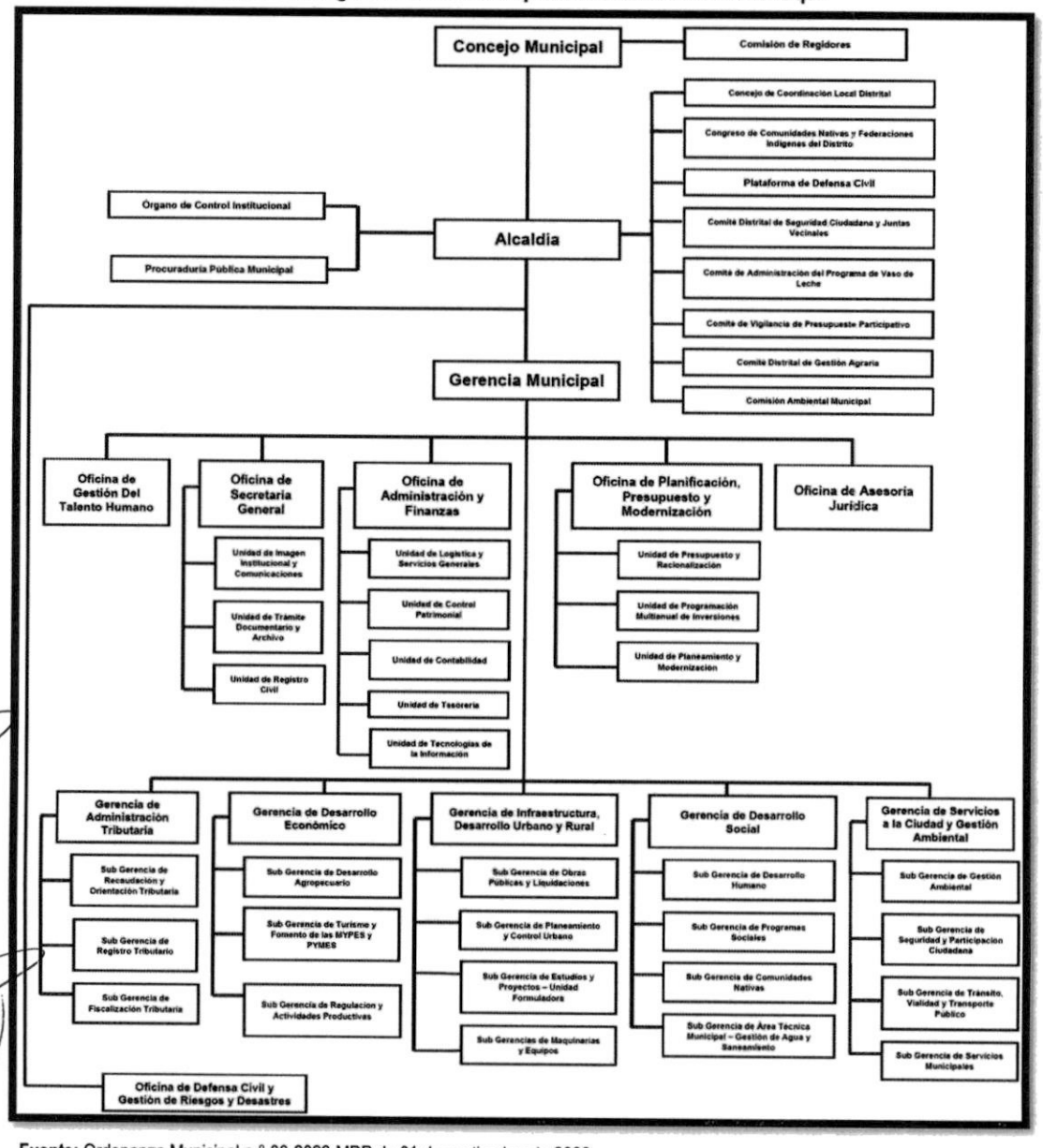
El servicio de control específico comprende el período de 2 de enero de 2023 al 29 de febrero de 2024, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

4. De la entidad o dependencia

La Municipalidad Distrital de Pichanaqui pertenece al nivel de gobierno local.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui:

Imagen n.° 1
Estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui



Fuente: Ordenanza Municipal n.° 08-2022-MDP de 01 de septiembre de 2022.
Elaborado por: Comisión de Control

5. Notificación del Pliego de Hechos

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

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

TITULAR DE LA ENTIDAD DESIGNÓ EN CARGOS DE CONFIANZA A PROFESIONALES QUE NO CUMPLÍAN LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL PERFIL DE LOS PUESTOS, ASÍ TAMBIÉN, MODIFICÓ EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES, SIN CONTAR CON UNA BASE LEGAL, LO CUAL PERMITIÓ DESIGNAR A PROFESIONAL QUE TAMPOCO CUMPLÍA LOS REQUISITOS, ADEMÁS, DICHAS DESIGNACIONES FUERON REALIZADAS SIN EJECUTAR EL PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN ESTABLECIDO; POSTERIORMENTE, APROBÓ EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS, PESE A QUE FUE ELABORADO SIN OBSERVAR LA NORMATIVA APLICABLE, LO CUAL PERMITIÓ MANTENER EN LOS CARGOS A LOS MISMOS PROFESIONALES, QUIENES ACEPTARON Y EJERCIERON LOS CARGOS; SITUACIONES QUE AFECTARON LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

De la revisión y evaluación efectuada a la documentación proporcionada por la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en adelante **"Entidad"**, se advierte que, el titular de la Entidad realizó designaciones para ocupar cargos de confianza de directivos de libre designación y remoción, a profesionales que no cumplían con los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, capacitación especializada en la materia, y experiencia general y específica; establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y el perfil de los puestos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF)[1], en adelante **"MOF 2020",** incluso suscribió la ordenanza municipal que modificó los requisitos mínimos de algunos perfiles de cargos de este instrumento de gestión, pese a que no se contaba con una base legal, lo cual permitió designar a un profesional que tampoco cumplía con los requisitos mínimos establecidos en la citada norma; además que, dichas designaciones fueron realizadas de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419.

Asimismo, el titular y directivos de la Entidad, tramitaron y aprobaron el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)[2], en adelante **"MCC 2023",** pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar las disposiciones normativas aplicables y sin considerar los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el MOF 2020 y Reglamento de Organización y Funciones (ROF)[3], en adelante **"ROF 2022",** aspecto que posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; lo cual permitió mantener en los cargos a los mismos profesionales, ya que fueron designados por segunda vez, inaplicado el Manual de Organización y Funciones (MOF), pese a encontrarse vigente.

Por su parte, los profesionales designados en los diferentes cargos de confianza de libre designación y remoción, aceptaron la designación, asumieron y ejercieron las funciones de los cargos respectivos, pese a que no cumplían con la totalidad de los requisitos mínimos, además que, tenían la obligación de acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto.

Los hechos expuestos transgredieron lo establecido en el numeral 17 del artículo 20 de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; numeral 1 del artículo IV, literales b) y d) del artículo 2, literal d) del artículo 7, artículo 9, y literales a) y m) del artículo 16 de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[1] Aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020, vigente desde el 17 de abril de 2021.
[2] Aprobado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023, vigente desde el 25 de julio de 2023.
[3] Aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 08-2022-MDP de 01 de septiembre de 2022, vigente desde 27 de octubre de 2022.

literales a) y e) del artículo 6, artículo 8, literales b) y f) del artículo 9, y primer párrafo del artículo 59 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil; literales c), d) y e) del artículo 3, y tercera disposición complementaria final 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; artículo 263 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil; numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2, literales d) y e) del artículo 3, numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4, numeral 12.2 del artículo 12, numeral 18.2 del artículo 18, primer párrafo y numeral 24.1 del artículo 24, artículo 25, literal b) del numeral 27.1 del artículo 27, artículo 28, y cuarta disposición complementaria final del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones; literales c) y d) del numeral 5.1, numerales 5.2, y numerales 6.1.1, 6.1.3 y 6.1.4 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"; y numerales 7.1.3.2, 7.1.5.6.1, 7.1.5.6.2, 7.1.5.6.5, 7.1.5.7.1, 7.1.5.7.3, y 7.1.5.10.1, y segunda disposición complementaria final de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público".

Las situaciones descritas se detallan a continuación:

Antecedentes

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[4], **en adelante "Ley n.° 31419"**, vigente desde el 16 de febrero de 2022, la cual 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 pública, en cuyo ámbito de aplicación se encuentran comprendidas las entidades de la administración pública comprendidas en la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil[5], entre los cuales se encuentran los gobiernos locales.

Asimismo, en los artículos 4 y 5 de la citada ley, establecen los requisitos mínimos para acceder al cargo de funcionario y directivo público de libre designación y remoción, respectivamente, en los cuales, además precisan que, los requisitos mínimos para designar a los gerentes generales y del cuerpo de gerentes de los gobiernos locales distritales y de los directivos públicos no comprendidos en dichos artículos, son establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 053-2022-PCM[6], en adelante **"Reglamento de la Ley n.° 31419".**

Sobre el particular, el artículo 4 de la citada Ley, precisa que se utilizan como categorías para la determinación de los requisitos a cumplir, la tipología y clasificación de distritos establecida en los anexos 1 y 2 de la Resolución Viceministerial n.° 05-2019-PCM/DVGT de 23 de diciembre de 2019, por lo que para la determinación de los requisitos mínimos a cumplir para el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos públicos en la Entidad, según el anexo 2 de la citada resolución, la categoría que le corresponde a la Entidad es el de tipo "A2", tal como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Imagen en la siguiente página

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[4] Publicado el 15 de febrero de 2022, en el diario oficial El Peruano.
[5] Publicado el 4 de julio de 2013, en el diario oficial El Peruano.
[6] Publicado el 18 de mayo de 2022, en el diario oficial El Peruano.

Imagen n.° 2
Clasificación de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, según tipología

N°	UBIGEO	DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO	TIPOLOGIA
1069	120206	JUNIN	CONCEPCION	COMAS	B3
1070	120207	JUNIN	CONCEPCION	HEROINAS TOLEDO	B1
1071	120208	JUNIN	CONCEPCION	MANZANARES	A3.2
1072	120209	JUNIN	CONCEPCION	MARISCAL CASTILLA	B3
1073	120210	JUNIN	CONCEPCION	MATAHUASI	A3.2
1074	120211	JUNIN	CONCEPCION	MITO	B1
1075	120212	JUNIN	CONCEPCION	NUEVE DE JULIO	A3.1
1076	120213	JUNIN	CONCEPCION	ORCOTUNA	A3.2
1077	120214	JUNIN	CONCEPCION	SAN JOSE DE QUERO	B3
1078	120215	JUNIN	CONCEPCION	SANTA ROSA DE OCOPA	A3.2
1079	120301	JUNIN	CHANCHAMAYO	CHANCHAMAYO	A2
1080	120302	JUNIN	CHANCHAMAYO	PERENE	A2
1081	120303	JUNIN	CHANCHAMAYO	PICHANAQUI	A2

Fuente: Anexo 2 de la Resolución Viceministerial 05-2019-PCM/DVGT de 23 de diciembre de 2019.

Bajo dicho contexto, considerando que la Entidad es de tipología A2, los requisitos mínimos para asumir cargos de directivos públicos en la misma, deben enmarcarse en lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley n.° 31419 que señala: *"12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento,* ***se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional*** *indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de* ***municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2****, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial Nº 005-2019-PCM/DVGT"* (Énfasis agregado); de lo cual se desprende que , la exigencia del cumplimiento de requisitos mínimos para los directivos públicos de las municipalidades distritales de categoría A2, pertenecientes al gobierno de nivel local, se circunscribe a los cargos o puestos del segundo nivel organizacional.

En ese sentido, según la estructura orgánica desarrollada en el ROF 2022[7] **(Apéndice n.° 4)** de la Entidad, en concordancia con el Reglamento de la Ley n.° 31419 y los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 054-2018-PCM[8]; los puestos o cargos que pertenecen al segundo nivel organizacional de la Entidad, son los que se detallan en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 1
Puestos o cargos del segundo nivel organizacional de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui

Órganos	Oficinas / Gerencias
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	- Oficina de Asesoría Jurídica - Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización - Oficina de Secretaría General - Oficina de Administración y Finanzas - Oficina de Gestión del Talento Humano
Órganos de línea	- Gerencia de Administración Tributaria - Gerencia de Desarrollo Económico - Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural - Gerencia de Desarrollo Social - Gerencia de Servicios a la Ciudad y Gestión Ambiental

Fuente: ROF 2022, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 08-2022-MDP de 1 de setiembre de 2022
Elaborado por: Comisión de Control

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[7] Artículos 31°, 32°, 33°, 35°, 42°, 44°, 51°, 53°, 64°, 65°, 66°, 68°, 75°, 77°, 84°, 86°, 95°, 97°, 106°, 108°, y la primera y segunda disposición complementaria.

[8] Publicado el 18 de mayo de 2018, en el diario oficial El Peruano, y modificado por Decreto Supremo n.º 131-2018-PCM y Decreto Supremo n.º 064-2021-PCM, publicados en el diario oficial El Peruano el 30 de diciembre de 2018 y 6 de abril de 2021, respectivamente.
Dichos lineamientos, en sus artículos 9, 12 y 13 establecen lo siguiente: ***"Artículo 9.- Niveles organizacionales****. 9.1 Son las categorías dentro de la estructura orgánica de la entidad que reflejan la dependencia jerárquica entre sus unidades de organización. Se clasifican en: a. Primer nivel: Órganos de Alta Dirección y según corresponda órganos resolutivos u órganos consultivos. b. Segundo nivel: Órganos de línea y órganos de administración interna […]", "****Artículo 12.- Órganos de Administración Interna.*** *12.1 Son órganos encargados de asesorar o apoyar a la entidad en el cumplimiento de sus funciones sustantivas y están constituidos, respectivamente, por los órganos de asesoramiento y apoyo. […] 12.6 En los Gobiernos Locales, se denominan Oficinas, de conformidad con la Ley Orgánica de Municipalidades", "****Artículo 13.- Órganos de Línea*** *[…] 13.2 Los órganos de línea se estructuran de la siguiente forma: […] b. En los Gobiernos Regionales y Locales en Gerencias para los órganos del segundo nivel organizacional; y en Subgerencias o Direcciones, de tener unidades orgánicas del tercer nivel organizacional."*

Al respecto, es necesario señalar que, la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, en los literales b) y e) del artículo 3 establece lo siguiente: *"b) **Directivo público**. Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial", "e) **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. **Ingresa 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"*** (Énfasis agregado).

Asimismo, el artículo 58 de la citada norma establece: *"El **directivo público** **tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo**; vela por el logro de los objetivos asignados y **supervisa** el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad"*, y el artículo 59 establece: *"**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"*** (Énfasis agregado).

De igual manera, el artículo 263 del Reglamento General de la Ley n.º 30057[9] establece: *"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 Nº 1023, **sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación"*** (Énfasis agregado).

En ese sentido, es atribución del Alcalde de la Entidad de gobierno local, de conformidad con el numeral 17 del artículo 20 de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades[10]: *"**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**"* (Énfasis agregado).

En ese contexto, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, realizó diversas designaciones en cargos de confianza de directivos de libre designación y remoción, a profesionales que, en algunos casos no cumplían con algunos de los requisitos mínimos de los perfiles de puestos, establecidos en la Ley n.° 31419 y su reglamento, y el documento de gestión de la Entidad denominado Manual de Organización y Funciones (MOF) **(Apéndice n.° 5),** incluso modificó este instrumento de gestión, pese a que no tenía una base legal, y aprobó un nuevo instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC) **(Apéndice n.° 6)**, pese a que se había elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos de orientación respectivos, ya que era discordante con el MOF 2020 y ROF 2022, lo que permitió designar y mantener en los cargos a los mismos profesionales; tal como se detallará en los siguientes numerales:

1. **De la modificación y elaboración de los instrumentos de gestión, al margen de la normativa vigente y las disposiciones de la Ley n.° 31419.**

   De la información proporcionada por la Entidad, se tiene que, la misma cuenta con instrumentos de gestión en materia de recursos humanos, según lo detallado en el cuadro siguiente:

Cuadro en la siguiente página

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[9] Aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 13 de junio de 2014.
[10] Ley modificada por la Ley n.° 31433, publicada el 06 marzo 2022.

Cuadro n.° 2
Instrumentos de gestión en materia de recursos humanos de la Entidad

Instrumentos de gestión	Aprobado por
Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	Ordenanza Municipal n.° 08-2022-MDP de 1 de septiembre de 2022 **(Apéndice n.° 4)**, vigente desde 27 de octubre de 2022 hasta la fecha
Manual de Organización y Funciones (MOF)	Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 5)**, vigente desde el 17 de abril de 2021 hasta la fecha
Cuadro para Asignación de Personal (CAP)	No cuenta con instrumento de gestión[11]
Manual de Clasificador de Cargos (MCC)	Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, vigente desde el 25 de julio de 2023 hasta la fecha
Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional)	No cuenta con instrumento de gestión[12]

Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, la Ley n.° 31419, vigente desde el 16 de febrero de 2022, en su segunda y tercera disposición complementaria final establece lo siguiente:

> ***"SEGUNDA. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión***
> *Las entidades públicas, cuando corresponda,* ***formulan o adecúan, de manera gradual, sus instrumentos de gestión*** *en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en la presente ley;* ***debiendo culminar la implementación integral de estas disposiciones en un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados a partir de la publicación de su reglamento.***
> ***TERCERA. Responsabilidad funcional por reducción de requisitos de acceso a la función pública***
> *Las entidades públicas* ***pueden establecer requisitos mayores, pero no menores****, a los establecidos en la presente ley y su reglamento,* ***bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados en el proceso de aprobar los documentos de gestión correspondientes"*** (Énfasis agregado).

En ese orden de ideas, el Reglamento de la Ley n.° 31419, y vigente desde el 19 de mayo de 2022, en su cuarta disposición complementaria final, establece los siguientes:

> ***"Cuarta. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión***
> *Para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley, cuando corresponda,* ***las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos****,* ***en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos****, según corresponda,* ***en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario*** *contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma"* (Énfasis agregado).

Por lo antes señalado, y en cumplimiento a la normativa expuesta, la Entidad tuvo plazo hasta el 14 de noviembre de 2022[13], para actualizar o modificar sus instrumentos de gestión en materia de recursos humanos, sujetándose a los requisitos mínimos establecidos en la Ley n.° 31419 y su

[11] Mediante Ordenanza Municipal n.° 06-2021-MDP de 24 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7)**, se derogó el CAP aprobado con Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020.
[12] Mediante Oficio n.° 068-2024-OGTH-GM/MDP de 14 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 8)**, el señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, señaló: *"Respecto a la elaboración del CAP Provisional, la entidad mando a elaborar a un especialista dicho instrumento de gestión, pero a la fecha no fue aprobado porque cuenta con observaciones de parte de SERVIR. Actualmente se viene desarrollando los trámites respectivos a fin de subsanar dichas observaciones (adjunto observaciones)"*; ello en respuesta al requerimiento de información realizado con el Oficio n.° 004-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024
[13] Conforme a lo señalado por el Oficio Múltiple n° 000016-2022-SERVIR-GDSRH de 10 de junio de 2022, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, disponible en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/8983-reglamento-de-la-ley-n-31419-d-s-n-053-2022-pcm

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – OCI

Reglamento, es decir al cabo de los ciento ochenta (180) días, toda vez que, las disposiciones normativas entraron en vigencia el 19 de mayo de 2022.

Al respecto, se advierte que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, aprobó el MCC 2023, posterior al plazo establecido por el Reglamento de la Ley n.° 31419, y aun no cuenta con el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional), conforme a los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, situación que transgrede las disposiciones de las citadas normativas, conforme se expone de manera detallada a continuación:

a. Del Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, el cual fue modificado, pese a que la norma que lo regulaba no se encuentra vigente.

Mediante Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 5)**, se aprobó el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Entidad.

En ese sentido, y teniendo en cuenta que, el Reglamento de la Ley n.° 31419 se encuentra vigente desde el 19 de mayo de 2022, resultó necesario evaluar el MOF 2020, instrumento de gestión que contiene los requisitos mínimos de los cargos o puestos de trabajo de la Entidad, a fin de determinar su aplicabilidad, en el marco del cumplimiento de las disposiciones de la citada norma, respecto a los directivos públicos, entre los cuales se encuentran los cargos: secretaria general y comunicación, subgerente de Gestión de Talento Humano, y gerente de Bienestar Social; de lo cual se obtuvo el siguiente resultado:

Cuadro n.° 3
Requisitos mínimos del Reglamento de la Ley n.° 31419 y MOF 2020

Requisitos mínimos según Reglamento de la Ley n.° 31419	Requisitos mínimos según MOF 2020	Comentarios de la Comisión de Control
Artículo 18. 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:*** *a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia.* *b) Experiencia general: cuatro (04) años.* *c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública* *y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector* *público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.* *[...]* ***Artículo 24. Equivalencias al requisito de título profesional otorgado por universidad para directivos/as públicos/as del nivel local*** *En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3*	***"SECRETARIA GENERAL Y COMUNICACIÓN[14]*** ***Requisitos Mínimos*** • *Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho.* • *Experiencia mínima de 03 años en el Sector Público y/o Privado.* • *Manejo de sistemas informáticos: Windows, Ofiice.* • *Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplimiento de metas.* • *No ser deudor alimentario (REDAM)"*	- Respecto al requisito de formación académica, el MOF 2020 exige de manera detallada las carreras o especialidades requeridas para el puesto, y título profesional con colegiatura y habilidad, de lo cual se tiene que las mismas constituyen requisitos adicionales a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales deben ser de observancia obligatoria. - Respecto al requisito experiencia general, el MOF 2020 exige un año menor a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, y no precisa en cuanto a la experiencia especifica. - Además de ello, exige conocimiento técnico en el manejo de sistemas informáticos: Windows y Office; de lo cual se tiene que las mismas constituyen requisitos adicionales a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales deben ser de observancia obligatoria.
	"SUB GERENTE DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO[15] ***Requisitos Mínimos*** • *Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho.* • *Experiencia mínima de 02 años en el Sector Público y/o Privado.* • *Especialización acreditada en el área.*	- Respecto al requisito de formación académica, el MOF 2020 exige de manera detallada las carreras o especialidades requeridas para el puesto, y título profesional con colegiatura y habilidad, de lo cual se tiene que las mismas constituyen requisitos adicionales a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales deben ser de observancia obligatoria. - Respecto al requisito de experiencia general, el MOF 2020 exige dos años menor a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, y no precisa en cuanto a la experiencia especifica.

[14] Cargo correspondiente al órgano de apoyo "Oficina de Secretaria General", según el ROF 2022; ello de acuerdo a la Resolución de Alcaldía n.° 0399-2023-MDP de 11 de septiembre de 2023 **(Apéndice n.° 9)**, el cual aprobó el cuadro de equivalencias de los órganos de la Entidad, conforme a la estructura orgánica establecida en el ROF 2022.

[15] Cargo correspondiente al órgano de apoyo "Oficina de Gestión del Talento Humano", según el ROF 2022; ello de acuerdo a la Resolución de Alcaldía n.° 0399-2023-MDP de 11 de septiembre de 2023 **(Apéndice n.° 9)**, el cual aprobó el cuadro de equivalencias de los órganos de la Entidad, conforme a la estructura orgánica establecida en el ROF 2022.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL - PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Requisitos mínimos según Reglamento de la Ley n.° 31419	Requisitos mínimos según MOF 2020	Comentarios de la Comisión de Control
del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: *24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2:* *a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* *b) Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* *[...]* ***Artículo 25. Equivalencias al requisito de experiencia específica en cargos o puestos de directivos/as públicos/as para municipalidades tipo A0, A1, A.2, A.3.1 y A.3.2*** *Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal."*	• *Manejo y/o capacitación y/o conocimiento acreditado en sistemas informáticos: Windows, Office, PDT.* • *Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplimiento de metas.* • *No ser deudor alimentario (REDAM)"*	- Además de ello, exige como conocimiento técnico la especialización acreditada en el área, y manejo y/o capacitación y/o conocimiento acreditado en sistemas informáticos: Windows, office y PDT; de lo cual se tiene que las mismas constituyen requisitos adicionales a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales deben ser de observancia obligatoria.
	"GERENTE DE BIENESTAR SOCIAL[16] ***Requisitos Mínimos*** • *Título, colegiatura y habilidad en la carrera de administración y/o ciencias sociales y/o economía y/o Derecho.* • *Experiencia mínima de 03 años en el sector público y/o privado.* • *Capacitación especializada acreditada en el área.* • *Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplimiento de metas.* • *No ser deudor alimentario (REDAM)"*	- Respecto al requisito de formación académica, el MOF 2020 exige de manera detallada las carreras o especialidades requeridas para el puesto, y título profesional con colegiatura y habilidad, de lo cual se tiene que las mismas constituyen requisitos adicionales a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales deben ser de observancia obligatoria. - Respecto al requisito de experiencia general, el MOF 2020 exige un año menor a lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419; y no precisa en cuanto a la experiencia especifica. - Además de ello, exige como conocimiento técnico la capacitación especializada acreditada en el área, de lo cual se tiene que la misma constituye requisito adicional a lo establecido en Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales deben ser de observancia obligatoria.

Fuente: Reglamento de la Ley n.° 31419 y MOF 2020
Elaborado por: Comisión de Control

Del cuadro precedente se desprende que, el MOF 2020 establece requisitos adicionales a los establecidos en el Reglamento de Ley n.° 31419, los mismos que se encontraban vigentes al momento de realizar las designaciones de personal en los cargos de confianza, por ende, dichos requisitos debieron ser cumplidos por los candidatos a dichos cargos, tal como lo señaló la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico n.° 002328-2022-SERVIR-GPGSC de 11 de noviembre de 2022[17]:

> *"3.1 Son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Siendo así,* ***las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad****.*
> *3.2* ***Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el Reglamento****, ya sea en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable, de lo que se colige que,* ***desde la emisión de la Ley N° 31419 y su Reglamento, los funcionarios y directivos públicos deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en estas normas legales, además de lo indicado en los en instrumentos de gestión de la entidad"*** (Énfasis agregado)

Posteriormente, mediante Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10)**, la misma que contaba con el visto bueno del señor Gonzales Figueroa Elvis Ronald, gerente de Asesoría Jurídica[18]; el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, formalizó el Acuerdo de Concejo n.° 001-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10)**, mediante el cual el Concejo Municipal aprobó la modificatoria de la Ordenanza Municipal n.° 024-2020-MDP

MUNICIPALIDAD DISTRITAL - PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[16] Cargo correspondiente al órgano de línea "Gerencia de Desarrollo Social", según el ROF 2022; ello de acuerdo a la Resolución de Alcaldía n.° 0399-2023-MDP de 11 de septiembre de 2023 **(Apéndice n.° 9)**, el cual aprobó el cuadro de equivalencias de los órganos de la Entidad, conforme a la estructura orgánica establecida en el ROF 2022.
[17] Criterios que posteriormente, también fueron desarrollados en el Informe Técnico n.° 000383-2023-SERVIR-GPGSC de 27 de febrero de 2023, Informe Técnico n.° 000466-2023-SERVIR-GPGSC de 23 de marzo de 2023, Informe Técnico n.° 000745-2023-SERVIR-GPGSC de 13 de junio de 2023, Informe Técnico n.° 001387-2023-SERVIR-GPGSC de 30 de septiembre de 2023, e Informe Técnico n.° 001736-2023-SERVIR-GPGSC de 20 de noviembre de 2023.
[18] Directivo designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 007-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 11)**

de 24 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 5),** con la que se modificaron los requisitos mínimos de algunos perfiles establecidos en el MOF 2020 de la Entidad, los que se exponen en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 4
Perfiles modificados del MOF 2020

Cargos o Puestos	Requisitos según MOF 2020	Requisitos incorporados mediante Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023
Oficina de Secretaria General y Comunicación	*"Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o derecho y/o Bachiller en Contabilidad y/o Economía y/o derecho"*	*"Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o derecho y/o Bachiller en Contabilidad y/o Economía y/o Derecho* ***y/o Ingeniería y/o afines"*** (Énfasis es agregado)
Subgerente de Planeamiento	*"Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Bachiller en contabilidad y/o Economía"*	*"Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Bachiller en contabilidad y/o Economía* ***y/o Administración"*** (Énfasis es agregado)
Subgerencia de Gestión de Talento Humano	*"Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en Contabilidad y/o Economía y/o derecho"*	*"Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en Contabilidad y/o Economía* ***y/o Ingeniería*** *y/o Derecho"* (Énfasis es agregado)
Oficina de Imagen Institucional	*"Título y/o Bachiller en la carrera de Ciencias de la Comunicación y/u otras carreras afines"*	*"Título y/o Bachiller* ***y/o egresado*** *en la carrera de Ciencias de la Comunicación y/u otras carreras afines"* (Énfasis es agregado)

Fuente: Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023
Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, se advierte que, dicha modificación del MOF 2020 no contaba con una base legal, dado que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 161-2013-SERVIRPE de 27 de setiembre de 2013, que aprobó la Directiva n.° 001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)", se dejó sin efecto la Resolución Jefatural n.º 095-95-INAP/DNR de 10 de julio de 1995, el cual había aprobado la Directiva n.º 001-95-INAP/DNR "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)".

De igual manera, a través de diversos informes técnicos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR precisó que no era posible la modificación del citado instrumento de gestión, tal como se detalló en el Informe Técnico n.º 886-2018-SERVIR/GPGSC de 7 de junio de 2018, que señala: *"3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIRPE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH,* ***no es posible modificar el MOF*** *aplicando la Directiva Nº 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural Nº 095-95-INAP/DNR.* ***En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos*** *como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil".* (Énfasis agregado)

El mismo criterio fue desarrollado en el Informe Técnico n.º 001887-2020-SERVIR-GPGSC de 16 de diciembre de 2020, el cual señala: *"2.6 En ese sentido,* ***las entidades no cuentan con base legal para elaborar o modificar su MOF****; no obstante, para poder seguir gestionando, SERVIR aprobó la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP", mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017- SERVIR/GDSRH, la cual en su artículo 20º establece los supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP".* (Énfasis agregado)

Posteriormente, dicho criterio también fue establecido en el literal d) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"[19], en los siguientes términos:

> *"**d. Manual de Organización y Funciones (MOF):** Documento de gestión institucional en el que se describen y establecen la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo. **A la fecha, las entidades que cuenten con este documento no pueden modificarlo, y las que no cuentan con uno, no pueden formularlo, dado que su norma se dejó sin efecto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE**"* (Énfasis agregado)

Posteriormente, mediante Acuerdo de Concejo Municipal n.° 070-2023-MDP de 30 de junio de 2023[20] **(Apéndice n.° 12)**, suscrito por el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, se aprobó la derogatoria de la Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023, el cual había modificado el MOF 2020; ello en merito al Informe de Orientación de Oficio n.° 11059-2023-CG/GRJU-SOO de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 13)**, la misma que fue notificada a la Entidad mediante Oficio n.° 000924-2023-CG/GRJU de 30 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 13)**; situación de la cual se denota que la citada modificación se realizó sin observar las normas vigentes.

En síntesis, el MOF 2020 de la Entidad contiene requisitos adicionales a los establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales debían ser de observancia obligatoria en el procedimiento de vinculación de directivos públicos de libre designación y remoción; instrumento de gestión que posteriormente fue modificado por el Acuerdo de Concejo n.° 001-2023-MDP de 2 de enero de 2023, el cual fue formalizado mediante Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023 suscrito por el Alcalde de la Entidad, con el cual se modificó los requisitos mínimos de algunos perfiles de cargos establecidos en el mismo, pese a que dicha modificación no contaba con una base legal; situación que permitió designar a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419, tal como se advertirá en el numeral 2 del presente.

b. Del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), el cual fue elaborado sin cumplir las disposiciones normativas aplicables y en algunos casos no establecen los requisitos mínimos del Reglamento de la Ley n.° 31419.

De la revisión de la información proporciona por la Entidad, se identificó que, la Entidad suscribió el Contrato de Servicio en General n.° 023-2023-GM/MDP de 11 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 14),** mediante el cual se contrató el servicio para la elaboración de los documentos de gestión institucional: Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y Manual de Perfiles de Puestos (MPP); y en atención a dicha contratación, mediante Carta S/N de 13 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 15)**, el locador presentó el primer entregable, correspondiente a la presentación del instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC).

Más adelante, mediante Informe n.° 651-2023-SGGTH-GAF/MDP de 14 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, el subgerente (e) de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, señor Huaroc Adriano Raúl Rodolfo[21], remitió la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), al gerente de Administración y Finanzas, directivo que, a su vez, mediante Informe n.° 0324-2023-GAF/MDP de 14 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, remitió dicha propuesta al gerente municipal de la Entidad.

Luego, mediante Informe n.° 0087-2023-SGP/GPyP/MDP de 21 de julio de 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[19] Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 150-2021-SERVIR-PE, publicado en el diario oficial El Peruano el 16 de noviembre de 2022, vigente desde el 21 de noviembre de 2022.

[20] El cual fue ratificado mediante Acuerdo de Concejo n.° 074-2023-MDP de 18 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 16)**

[21] Encargado de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, el día 14 de julio de 2023, mediante Memorando n.° 194-2023-SGGTH/GAF/MDP de 13 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 17)**, suscrito por el señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, sub gerente de Gestión del Talento Humano. Además de ello, mediante Oficio n.° 001-2024-UCP/MDP de 13 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 18),** en respuesta al requerimiento de información realizado, mediante Oficio n.° 005-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024, el señor Huaroc Adriano Raúl Rodolfo, subgerente (e) de Gestión del Talento Humano, confirmó haber participado en la elaboración de la propuesta del MCC 2023 y la suscripción del citado informe.

(Apéndice n.° 6), dirigido al gerente de Planeamiento y Presupuesto, el señor Ramos Paredes Roy David, subgerente de Planeamiento[22], otorgó opinión favorable a la propuesta del MCC 2023 en los siguientes términos: *"2. Acorde al numeral 5.2.4 de la Directiva 006-2021-SERVIR-GDSRH, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, mediante la Sub Gerencia de Planeamiento, ha procedido con la revisión de la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos.* ***De la revisión realizada, se evidencia que existe alineamiento entre los cargos estructurales de dicha propuesta y la estructura orgánica de la entidad.*** *Pasando a visar la propuesta del MCC para el trámite que corresponda."* (Énfasis agregado)

Posteriormente, mediante Opinión Legal n.° 322-2023-GAJ-MDP/WACH de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, dirigido al gerente municipal de la Entidad, el señor Asto Chávez Walter Dagoberto, gerente de Asesoría Jurídica[23], otorgó opinión favorable a la propuesta del MCC 2023 en los siguientes términos:

> *"IV. CONCLUSIONES:*
> *En este contexto* ***los cargos Estructurales de la MCC que se encuentran dentro del alcance 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 su reglamento****, aprobado mediante D.S. N° 053-2022-PCM, por lo tanto* ***estando acorde con las normativas vigentes y habiendo establecidos perfiles para los Cargos y cada puesto, esta gerencia da conformidad al Manual de Clasificador de Cargos.***
> *Por lo que, en este orden de ideas y revisando los actos administrativos expuestos en los considerandos y la normatividad vigente señalada; esta Gerencia de Asesoría Jurídica, con las prerrogativas propias de su función,* ***OPINA:***
> ***OPINIÓN LEGAL:***
> - ***Esta gerencia opina PROCEDENTE*** *la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui; por los motivos expuestos.*
>
> *(...)"* (Énfasis agregado)

Seguidamente, mediante Informe n.° 040-2023-GM-LERM/MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, el gerente municipal, remitió la propuesta del MCC 2023, adjuntando los informes señalados en los párrafos precedentes, a alcaldía, el cual fue recibido por dicha área el mismo día; por lo que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, la misma que contaba con el visto bueno del señor Asto Chávez Walter Dagoberto, gerente de Asesoría Jurídica, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, aprobó el MCC 2023 de la Entidad.

Por último, mediante los documentos: Informe n.° 711-2023-OGTH-GM/MDP de 1 de agosto de 2023, Formato n.° 09 Acta de Conformidad de 2 de agosto de 2023, y Acta de Conformidad de Servicios n.° 1331-2023 de 2 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 19);** el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, subgerente de Gestión del Talento Humano, emitió la conformidad del primer entregable, correspondiente a la elaboración del instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), en la que señaló que no existía ninguna observación.

Al respecto, de la revisión realizada al MCC 2023 por parte de la Comisión de Control, a fin de determinar si el mismo fue elaborado en observancia de la normativa aplicable, y si se consideraron los requisitos mínimos para el acceso a los cargos de directivos públicos de libre designación y remoción, según lo establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419; producto del cual se advierte que, el citado instrumento de gestión, no cumple con los parámetros establecidos en el marco normativo aplicable para su elaboración, como se detalla a continuación:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[22] Su vinculación con la Entidad se dio mediante Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 2 de marzo de 2020 **(Apéndice n.° 20).**
[23] Directivo fue designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 180-2023-MDP de 28 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 21)**

Cuadro n.° 5
Requisitos mínimos del Reglamento de la Ley n.° 31419 y Manual de Clasificador de Cargos (MCC)

Requisitos mínimos según el Reglamento de la Ley n.° 31419)	Requisitos según el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)	Comentarios de la Comisión de Control
Artículo 18. 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:*** *a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia.* *b) Experiencia general: cuatro (04) años.* *c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.* *[...]* ***Artículo 24. Equivalencias al requisito de título profesional otorgado por universidad para directivos/as públicos/as del nivel local*** *En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos:* *24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2:* *a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* *b) Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* *[...]* ***Artículo 25. Equivalencias al requisito de experiencia específica en cargos o puestos de directivos/as públicos/as para municipalidades tipo A0, A1, A.2, A.3.1 y A.3.2*** *Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal."*	***"CLASIFICACIÓN: EMPLEADO DE CONFIANZA*** ***SIGLA: EC*** ***CARGO ESTRUCTURAL: GERENTE(A)*** ***Funciones del cargo estructural:*** ***[...]*** ***Requisitos del cargo estructural:*** ***Formación académica*** a. ***Nivel educativo:*** *Universitaria Completa.* b. ***Grado / situación académica:*** *Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia: Grado de bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal; o Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* ***Experiencia*** a. ***Experiencia general:*** *cuatro (04) años, en el sector público o privado.* b. ***Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público):*** *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.* c. ***Experiencia en el sector público:*** *Un (01) año de experiencia en el sector público.* ***Requisitos adicionales*** *"Disposiciones contenidas en normas sustantivas, de corresponder"*	En la ficha de información del cargo estructural del MCC 2023 se advierten los siguientes hechos: **Sobre el cargo estructural:** - Con el cargo estructural de "GERENTE(A)" se agrupó a las cinco (5) gerencias existentes en la estructura orgánica de la Entidad, estableciendo funciones estándar y requisitos genéricos, a pesar de que dichas gerencias tienen naturaleza y funciones propias, según el ROF 2022 y MOF 2020 vigente, además de que los perfiles son diferentes para cada gerencia, de acuerdo a los citados instrumentos de gestión. **Sobre la redacción de las funciones:** - Asimismo, las funciones del cargo estructural no fueron especificadas acorde al ROF 2022, ya que este instrumento de gestión contiene las funciones específicas de los órganos de la Entidad, es decir, por cada gerencia. - Así también, la redacción de las funciones no responde a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado. **Sobre el requisito de formación académica:** - Respecto al grado/situación académica, no se indicaron un listado de carreras requeridas para el cargo estructural, ni se colocó "en las carreras afines a las funciones del cargo estructural", los cuales, si fueron establecidos en el MOF 2020 vigente, además de ello, indicaron las equivalencias, cuando no correspondían, debido a que son consideraciones que corresponden ser consultadas en los procesos de vinculación, y no en el documento de gestión de los cargos de la entidad. **Sobre el requisito de experiencia:** - Asimismo, se estableció en un ítem aparte el requisito de experiencia en el sector público, a pesar de que ello debía formar parte de la experiencia específica. **Sobre los requisitos adicionales:** - De la misma manera, no se establecieron requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural, tales como colegiatura y habilidad, habilidades y competencias, y cursos y/o programas de especialización; los cuales si fueron establecidos en el MOF 2020 vigente.
	"CLASIFICACIÓN: EMPLEADO DE CONFIANZA ***SIGLA: EC*** ***CARGO ESTRUCTURAL: SECRETARIO(A) GENERAL*** ***Funciones del cargo estructural:*** ***[...]*** ***Requisitos del cargo estructural:*** ***Formación académica*** a. ***Nivel educativo:*** *Universitaria Completa.* b. ***Grado / situación académica:*** *Grado de Bachiller otorgado por universidad o Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* ***Experiencia*** a. ***Experiencia general:*** *Tres (03) años, en el sector público o privado.* b. ***Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público):*** *Dos (02) 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.*	En la ficha de información del cargo estructural del MCC 2023 se advierten los siguientes hechos: **Sobre el cargo estructural:** - La denominación del cargo estructural no corresponde, debido a que hace referencia al cargo estructural responsable de las Secretarias Generales, que son órganos de alta dirección en los ministerios, según el Decreto Supremo n° 054-2018-PCM "Lineamientos de organización del Estado"; además de que no se condice con lo establecido en el ROF 2022 de la Entidad, dado que, según la estructura orgánica del citado instrumento de gestión, es un órgano de apoyo denominado "Oficina de Secretaria General", al igual que la "Oficina de Administración y Finanzas" y la "Oficina de Gestión del Talento Humano", órganos que si fueron agrupados en el MCC 2023 en un solo cargo estructural denominado "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento"; situación que permitió diseñar un perfil independiente para el cargo estructural de Secretario(a) General, en la cual se establecieron requisitos menores en cuanto a formación académica, y experiencia general y específica, aspectos que se detallan en las secciones "Sobre el requisito de formación académica" y "Sobre el requisito de experiencia", líneas abajo. **Sobre la redacción de las funciones:** - Asimismo, las funciones del cargo estructural no fueron especificadas acorde al ROF 2022, ya que este instrumento

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Requisitos mínimos según el Reglamento de la Ley n.° 31419)	Requisitos según el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)	Comentarios de la Comisión de Control
	c. ***Experiencia en el sector público:*** *Un (01) año de experiencia en el sector público.* ***Requisitos adicionales*** **Disposiciones contenidas en normas sustantivas, de corresponder"*	de gestión contiene las funciones específicas de este órgano de la Entidad; y además de ello, se redactaron más de diez (10) funciones, cuando esta cantidad es el máximo que se debe considerar. - Así también, la redacción de las funciones no responde a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado. **Sobre el requisito de formación académica:** - Respecto al grado/situación académica, no se indicaron un listado de carreras requeridas para el cargo estructural, ni se colocó "en las carreras afines a las funciones del cargo estructural", los cuales, si fueron establecidos en el MOF 2020 vigente, además de ello indicaron las equivalencias, cuando no correspondían, debido a que son consideraciones que corresponden ser consultadas en los procesos de vinculación, y no en el documento de gestión de los cargos de la entidad. - Asimismo, se establecieron requisitos inferiores a los exigidos por el Reglamento de la Ley n.° 31419, en cuanto a formación académica, ya que describieron solo las equivalencias establecidas en dicha norma, cuando se debió señalar el requisito principal que es "Título profesional otorgado por universidad". **Sobre el requisito de experiencia:** - De igual manera, se establecieron requisitos inferiores a los exigidos por el Reglamento de la Ley n.° 31419, en cuanto a experiencia general y específica, ya que establecieron como mínimo tres (3) años y dos (2) años, respectivamente, cuando debía ser como mínimo cuatro (4) y tres (3) años. - Asimismo, se estableció en un ítem aparte el requisito de experiencia en el sector público, a pesar de que ello debe formar parte de la experiencia específica. **Sobre los requisitos adicionales:** - De la misma manera, no se establecieron requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural, tales como colegiatura y habilidad, conocimientos de ofimática, y las habilidades y competencias; los cuales si fueron establecidos en el MOF 2020 vigente.
	"CLASIFICACIÓN: EMPLEADO DE CONFIANZA ***SIGLA: EC*** ***CARGO ESTRUCTURAL: JEFE(A) DE OFICINA DE APOYO Y ASESORAMIENTO*** ***Funciones del cargo estructural:*** *[...]* ***Requisitos del cargo estructural:*** ***Formación académica*** a. ***Nivel educativo:*** *Universitaria Completa.* b. ***Grado / situación académica:*** *Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia: Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal; o Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.* ***Experiencia*** a. ***Experiencia general:*** *cuatro (04) años, en el sector público o privado.* b. ***Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público):*** *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.* c. ***Experiencia en el sector público:*** *Un (01) año de experiencia en el sector público"* ***Requisitos adicionales***	En la ficha de información del cargo estructural del MCC 2023 se advierten los siguientes hechos: **Sobre el cargo estructural:** - Con el cargo estructural de "JEFE(A) DE OFICINA DE APOYO Y ASESORAMIENTO" se agrupó a los dos (2) órganos de asesoramiento existentes en la estructura orgánica de la Entidad: Oficina de Asesoría Jurídica, y Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; y dos (2) órganos de apoyo: Oficina de Administración y Finanzas, y Oficina de Gestión del Talento Humano; sin embargo, el órgano de apoyo denominado Oficina de Secretaria General fue excluido del citado cargo estructural, pese a que se encontraba en el mismo nivel organizacional que los citados órganos; situación que permitió diseñar un perfil independiente para el cargo estructural de Secretario(a) General, en la cual se establecieron requisitos menores en cuanto a formación académica, y experiencia general y específica, aspectos que fueron detallados en el análisis del cargo estructural anterior. Además de ello, se establecieron funciones estándar y requisitos genéricos para el cargo estructural, a pesar de que dichos órganos tienen naturaleza y funciones propias, según el ROF 2022 y MOF 2020 vigente, además de que los perfiles son diferentes para cada órgano, de acuerdo a los citados instrumentos de gestión. **Sobre la redacción de las funciones:** - Asimismo, las funciones del cargo estructural no fueron especificadas acorde al ROF 2022, ya que este último instrumento de gestión contiene las funciones específicas de los órganos de la Entidad, es decir, por cada órgano de asesoramiento y apoyo, y además de ello, se redactaron más de diez (10) funciones, cuando esta cantidad es el máximo que se debe considerar.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

Requisitos mínimos según el Reglamento de la Ley n.° 31419)	Requisitos según el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)	Comentarios de la Comisión de Control
	*"Disposiciones contenidas en normas sustantivas, de corresponder"	- Así también, la redacción de las funciones no responde a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado. **Sobre el requisito de formación académica:** - Respecto al grado/situación académica, no se indicaron un listado de carreras requeridas para el cargo estructural, ni se colocó "en las carreras afines a las funciones del cargo estructural", los cuales, si fueron establecidos en el MOF 2020 vigente, además de ello indicaron las equivalencias, cuando no correspondían, debido a que son consideraciones que corresponden ser consultadas en los procesos de vinculación, y no en el documento de gestión de los cargos de la entidad. - Asimismo, teniendo en cuenta que el cargo estructural agrupaba al órgano de asesoramiento "Oficina de Asesoría Jurídica", no se estableció como requisito mínimo, la profesión de Abogado, pese a que, por la naturaleza de las funciones de dicho órgano, según los artículos 31° y 32° del ROF 2022, se requería de manera excluyente dicha profesión. **Sobre el requisito de experiencia:** - Asimismo, se estableció en un ítem aparte el requisito de experiencia en el sector público, a pesar de que ello debe formar parte de la experiencia específica. **Sobre los requisitos adicionales:** - De la misma manera, no se establecieron requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural, tales como colegiatura y habilidad, habilidades y competencias, cursos y/o programas de especialización, y conocimientos de ofimática; los cuales si fueron establecidos en el MOF 2020 vigente.

Fuente: Reglamento de la Ley n.° 31419 y MCC 2023
Elaborado por: Comisión de Control

Del cuadro anterior, se advierte que, en las fichas de información de los cargos estructurales de "Gerente(a)" y "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" del MCC 2023, se agruparon a las cinco (5) gerencias y cuatro (4) órganos de asesoramiento y apoyo, respectivamente; para los cuales se establecieron funciones estándar y requisitos genéricos, a pesar de que dichos órganos tienen naturaleza y funciones propias, según el ROF 2022 y MOF 2020, además de que los perfiles son diferentes para cada órgano, de acuerdo a los citados instrumentos de gestión.

De igual manera, se advierte que, el órgano de apoyo denominado "Oficina de Secretaria General", fue excluido del cargo estructural "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento", pese a que se encontraba en el mismo nivel organizacional que los otros órganos que si fueron agrupados en el citado cargo estructural; situación que permitió diseñar un perfil independiente para el cargo estructural de Secretario(a) General, en la cual se establecieron requisitos menores en cuanto a formación académica, y experiencia general y específica, aspectos que se detallaron en el cuadro precedente; por lo que dichas situaciones transgredieron lo dispuesto en el numeral 6.1.1. de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"[24] que señala lo siguiente: *"**La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF** o el MOP, según corresponda, (...)"* (Énfasis agregado).

Asimismo, se advierte que, en las fichas de información de los cargos estructurales de "Gerente(a)", "Secretario(a) General" y "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" del MCC 2023; las funciones no fueron especificadas acorde al ROF 2022, ya que este último instrumento de gestión contiene las funciones específicas de todos los órganos de la Entidad, además de que, respecto a las gerencias y jefes de oficina, incluso tienen una lista de funciones diferenciadas por cada órgano.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[24] Aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000150-2021-SERVIR-PE de 16 de noviembre de 2021

Los aspectos advertidos, concuerdan con lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en la cartilla denominada "Documentos de gestión en materia de recursos humanos"[25], que precisó lo siguiente: *"**Manual de Clasificador de Cargos (MCC)** o Manual de Perfiles de Puestos (MPP): Es un **documento de gestión que se construye a partir del ROF** o MOP de la entidad, **donde se formaliza la estructura orgánica y las funciones de las unidades organizacionales de la entidad**. Las reglas para su formulación, aprobación y administración las establece la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR"* (Énfasis agregado).

Ahora bien, respecto al requisito de formación académica, se advierte que, en las fichas de información de los cargos estructurales de "Gerente(a)", "Secretario(a) General" y "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" del MCC 2023; en la sección "grado/situación académica", no se indicó el listado de carreras requeridas o carreras afines a las funciones de dichos cargos, pese a que dicha exigencia fue precisada en el documento denominado "Modelo de la adecuación de las fichas de información a los requisitos de la ley n.° 31419 y reglamento"[26], tal como se muestra en la imagen siguiente:

Imagen n.° 3
Documento denominado "Modelo de la adecuación de las fichas de información a los requisitos de la ley n° 31419 y reglamento"

Requisitos del cargo estructural:
Formación académica **a. Nivel educativo:** Universitaria completa **b. Grado / situación académica:** Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia(1), en las carreras (indicar el listado de carreras requeridas para el cargo o colocar "en las carreras afines a las funciones del cargo estructural")

Fuente: Modelo de la adecuación de las fichas de información a los requisitos de la ley n° 31419 y reglamento.

Asimismo, se advierte que, solo en las fichas de información correspondientes a los cargos de confianza de libre designación y remoción del MCC 2023, no se detallaron las carreras profesionales y/o especialidades como requisito de formación académica; situación que difiere con lo consignando en los demás cargos clasificados como "Servidor Público – Ejecutivo", "Servidor Público – Especialista" y "Servidor Público – De Apoyo", en las que si se encuentran detalladas, según la naturaleza y funciones de cada cargo.

Al respecto, de la consulta realizada al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, respecto a los motivos por los cuales no se especificaron las carreras profesionales y/o especialidades en los requisitos de formación académica, mediante Oficio n.° 048-2024-OGTH-GM/MDP de 26 de junio de 2024[27] **(Apéndice n.° 22),** señaló lo siguiente: *"Que, de acuerdo a lo expuesto Líneas arriba en el Manual de Clasificador de Cargos no se especificaron las carreras y/o especialidades en los requisitos de formación académica de los cargos estructurales dado que de acuerdo a la directiva de servir establece la estructura en la cual debe elaborarse dichos clasificadores y en ello no indica los requisitos de formación académica"*; de lo cual se advierte que, lo comentado difiere de la realidad, puesto de que los numerales 7.1.5.6.1 y 7.1.5.6.2 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público"[28], vigente desde el 3 de marzo de 2023, señalan que se deben considerar las carreras o especialidades requeridas, tal como se muestra a continuación:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL - PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[25] Documento proporcionado a las entidades, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Oficio Múltiple n.° 000010-2023-SERVIR-GDSRH de 8 de marzo de2023, disponible en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14659-documentos-de-gestion-en-materia-de-rr-hh

[26] Documento proporcionado a las entidades, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Oficio Múltiple n.° 000029-2023-SERVIR-GDSRH de 13 de julio de 2023, disponible en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14659-documentos-de-gestion-en-materia-de-rr-hh

[27] En respuesta al requerimiento de información realizada, mediante Oficio n.° 168-2024-OCI/MDP de 21 de junio de 2024.

[28] Aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000027-2023-SERVIR-PE de 1 de marzo de 2023. La Directiva, en su segunda disposición complementaria final establece: ***"Segunda. Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.** Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración, debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales"*

"7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. ***Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.***
7.1.5.6.2. ***Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto****, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y* ***carreras/especialidades requeridas****, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.*
(...)" (Énfasis agregado)

Adicionalmente, en los cargos estructurales de "Gerente(a)", "Secretario(a) General" y "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" del MCC 2023, respecto al requisito de formación académica, se consignaron las equivalencias establecidas en el Reglamento de la Ley n.° 31419, cuando no correspondían, debido a que son consideraciones que corresponden ser consultadas en los procesos de vinculación, y no en el documento de gestión de la entidad; pese a que en el numeral 7 del mismo instrumento de gestión (MCC 2023) señala lo antes comentado, se cita: *" (...). Asimismo,* ***respecto a la aplicación de las equivalencias y demás consideraciones no especificadas en las fichas de información****, las cuales son requeridas en los procesos de vinculación de personal,* ***se debe recurrir a lo establecido en la Ley y Reglamento mencionados****"* (Énfasis agregado); aspecto que también lo señala el documento denominado "Modelo de la adecuación de las fichas de información a los requisitos de la Ley n.° 31419 y reglamento", como se muestra en la imagen siguiente:

Imagen n.° 4
Documento denominado "Modelo de la adecuación de las fichas de Información a los requisitos de la ley n.° 31419 y reglamento"

Notas:
- La normativa mencionada solo define requisitos mínimos, por lo que las entidades públicas deben definir los requisitos necesarios para sus cargos estructurales de acuerdo a su naturaleza y funciones.
- Las entidades públicas no deben indicar las equivalencias en las fichas de información, debido a que son consideraciones que corresponden ser consultadas en los procesos de vinculación, y no en el documento de gestión de los cargos de la entidad.

Fuente: Modelo de la adecuación de las fichas de Información a los requisitos de la ley n.° 31419 y reglamento.

Así también, la situación antes expuesta inobservó el primer párrafo del artículo 24 del Reglamento de la Ley n.° 31419, que establece lo siguiente: *"En el marco de lo establecido en la Ley y* ***sólo para fines del presente Reglamento****, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: [...]"* (Énfasis agregado).

Asimismo, en la ficha de información del cargo estructural "Secretario(a) General" del MCC 2023, se establecieron requisitos inferiores a los exigidos por el Reglamento de la Ley n.° 31419, en cuanto a formación académica, experiencia general y específica, ya que en el primer caso describieron solo las equivalencias establecidas en dicha norma, cuando se debió señalar el requisito principal que es "Título profesional otorgado por universidad"; y en el segundo caso se establecieron como mínimo tres (3) años y dos (2) años, de experiencia general y específica, respectivamente, lo cual es contrario a lo dispuesto por la citada norma que exige como mínimo cuatro (4) y tres (3) años, respectivamente; situación con la cual se vulneró la tercera disposición complementaria final de la Ley n.° 31419 que señala lo siguiente: *"Las* ***entidades públicas pueden establecer requisitos mayores, pero no menores****, a los establecidos en la presente ley y su reglamento,* ***bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados*** *en el proceso de aprobar los documentos de gestión correspondientes".* (Énfasis agregado)

Asimismo, se inobservó el numeral 4.1. del Reglamento de la Ley n.° 31419, que señala lo siguiente: *"****En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores*** *a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento,* ***bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as*** *en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda".* (Énfasis

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

agregado)

De la misma manera, se advierte que, en las fichas de información de los cargos estructurales de "Gerente(a)", "Secretario(a) General" y "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" del MCC 2023, no se establecieron requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural, tales como colegiatura y habilidad, cursos y/o programas de especialización, y conocimientos de ofimática, habilidades y competencias; los cuales si fueron establecidos en el MOF 2020; situación con la que se inobservó el numeral 4.2. del artículo 4 del Reglamento de la Ley n.° 31419 que establece lo siguiente: "*Cada entidad **debe establecer requisitos específicos y/o adicionales** a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable*" (Énfasis agregado); y el numeral 7.1.5.10.1. de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público" que señala lo siguiente: "***Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural y/o puesto**, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados por las funciones del cargo estructural y/o puesto*" (Énfasis agregado).

Es así que, los criterios utilizados para la determinación de los requisitos mínimos en el MCC 2023, no se condicen con el objetivo del mismo instrumento de gestión que señala: "*El objetivo del Manual de Clasificador de Cargos (MCC) es describir de manera ordenada todos los cargos estructurales de la entidad, **estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui**"* (Énfasis agregado), ya que dichos requisitos mínimos no fueron determinados según la naturaleza y funciones de los cargos.

Adicionalmente, inobservaron el literal c) del numeral 5.1. Definiciones, de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del manual de clasificador de cargos y del cuadro para asignación de personal provisional"[29] que establece lo siguiente: "***c. Manual de Clasificador de Cargos:** Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y **requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad. (...) o. Cargo estructural**: Conjunto de funciones, así como los **requisitos para su adecuado ejercicio, dirigidas al logro de un objetivo**."* (Énfasis agregado)

Asimismo, el MCC 2023 se elaboró en discordancia con el MOF 2020, a pesar de que este último instrumento de gestión se encontraba vigente, conforme a lo desarrollado en el literal b) del numeral 1 del presente, puesto que, los requisitos mínimos en cuanto a formación académica son distintos entre ambos, ya que en el MOF 2020 se encuentran detallados, según la naturaleza y función de cada cargo, mientras que el MCC 2023, no detalla las carreras y/o especialidades de la formación académica, pese a que cada cargo estructural alberga diversos puestos según la estructura orgánica de la Entidad, situación con la cual se corría el riesgo de designar en cargos de confianza a todo tipo de profesionales, sin limitación alguna, que incluso no sean afines a la naturaleza y funciones a desempeñar en cada cargo, con lo cual no se garantizaba la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública.

Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el documento denominado "Preguntas frecuentes - Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"[30], precisó lo siguiente: "*9. **¿Mediante la aprobación del MCC se puede dejar sin efecto los perfiles de puestos aprobados a través del MOF?**, ¿cuál es la función del MCC dentro de una entidad? El MCC debe contener los cargos consignados en el CAP vigente o a considerar en la propuesta de CAP Provisional a remitir a SERVIR para opinión técnica. **El MCC no deja sin efecto, ni reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF), e idealmente debieran***

MUNICIPALIDAD DISTRITAL PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[29] Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 150-2021-SERVIR-PE de 16 de noviembre de 2021
[30] Documento se encuentra publicado en la página web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el siguiente link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3719395/Preguntas%20frecuentes%20-%20sobre%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20006-2021-SERVIR-GDSRH%2C%20Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Clasificador%20de%20Cargos%20y%20del%20Cuadro%20para%20Asignaci%C3%B3n%20del%20Personal%20Provisional.pdf?v=1673878931

coincidir en los cargos contemplados *(...)".* (Énfasis agregado).

Aunado a ello, el MCC 2023 se elaboró en inobservancia del numeral 6.1.4 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del manual de clasificador de cargos y del cuadro para asignación de personal provisional", la cual señala lo siguiente:

> *"6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y* ***requisitos*** *(Anexo N° 5);* ***debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder"*** (Énfasis agregado)

Asimismo, se advierte que, posteriormente el MCC 2023, fue remitido a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR[31], quien en el marco de sus competencias revisó el citado instrumento de gestión y realizó observaciones que se encuentran adjuntos al Oficio n.° 070-2024-OGTH-GM/MDP de 27 de agosto de 2024[32] **(Apéndice n.° 23),** según la cual aún no fueron subsanadas, lo cual se corrobora con lo señalado por el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, a través del citado documento, en la cual señaló lo siguiente:

> *"- [...]. Se informa que* ***con fecha 13 de noviembre del 2023 se remitió el MCC****, ROF y CAP, a fin de solicitar asistencia técnica para la elaboración de documentos de gestión (MPP).*
> *-* ***Con fecha 31 de enero del 2024 se recepcionó la respuesta donde se adjunta el documento de observaciones y/o recomendaciones al MCC*** *en el marco del cumplimiento de la Directiva N° 006-2021-SERVIR/GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional".*
> *-* ***Las recomendaciones se vienen ejecutando*** *en paralelo a la asesoría que se nos ha brindado. Asimismo, se precisa que se continua en coordinación con SERVIR, toda vez que estamos elevando la propuesta del CAP-P"* (Énfasis agregado)

Al respecto, las observaciones realizadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, versaron sobre diversos aspectos, entre los cuales se tienen los siguientes:

> ***"Empleado de Confianza (EC)***
> - *Se recomienda que todos los cargos estructurales responsables de los órganos y unidades orgánicas de la entidad sean clasificados como Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS), validando que el total de las posiciones resultante sea menor al límite de directivos superiores dispuesto en el artículo 4 de la ley N° 28175, y considerando que parte de este grupo puede ser calificado como Directivo Superior de Libre Designación y Remoción (DSLDR) [...]. Dicho ello, se recomienda que los cargos estructurales Jefe (a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento y Jefe(a) de Unidad de Apoyo y Asesoramiento sean clasificados como SP-DS; asimismo* ***se recomienda que se consideren denominaciones específicas que respondan a la denominación del órgano o unidad orgánica establecida en el ROF. Por ejemplo: Jefe(a) de la Oficina de Asesoría Jurídica, Jefe(a) de la Unidad de Presupuesto y Racionalización, Jefe(a) de la Unidad de Planeamiento y Modernización, entre otros.***
> - *[...]*
>
> ***Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS)***
> - ***Se recomienda que todos los cargos estructurales responsables de órganos y/o unidades orgánicas establecidos en la estructura orgánica del ROF vigente de la MDP*** *puedan ser*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[31] En su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, tiene responsabilidades, los cuales están establecidos en el numeral 5.2 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que señala: *"[...] - Absuelve las consultas, a través de la GDSRH, que formulen las entidades sobre la elaboración del MCC, emitiendo las recomendaciones correspondientes. - Emite observaciones, a través de la GDSRH, sobre MCC vigentes. [...] - Supervisa el cumplimiento de los lineamientos y propuestas aprobadas de MCC y CAP Provisional."* Asimismo, el numeral 6.1.12 de la citada norma, establece: "*SERVIR puede formular observaciones al MCC de las entidades públicas, respecto de la clasificación de los cargos, la consistencia entre clasificación, denominación, funciones, requisitos, u otros aspectos, una vez que estas remitan el citado documento de gestión con su propuesta de CAP Provisional, debiendo la entidad pública subsanar las observaciones formuladas y aplicar los ajustes correspondientes en el expediente con el que se eleva la propuesta de CAP Provisional para opinión técnica de la GDSRH de SERVIR"*

[32] Respuesta al requerimiento de información realizado mediante Oficio n.° 008-2024-OCI/MDP-SCE001 de 22 de agosto de 2024.

considerados como Servidor Público – Directivo Superior (SP-DS); asimismo, ***se detalle denominaciones específicas como Jefe(a) de la Oficina de Asesoría Jurídica, Jefe(a) de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, Jefe(a) de la Unidad de Presupuesto y Racionalización, Jefe(a) de la Unidad de Planeamiento y Modernización, [...] Jefe(a) de la Oficina de Secretaria General, [...].***

Cumplimiento de las reglas para la determinación de las funciones

- *[...]*
- *Las funciones de los cargos estructurales del MCC deberán cumplir con la siguiente estructura: Verbo + Objeto + Resultado, por lo que corresponde modificarlas para adecuar la redacción.*
- *[...]*

Cumplimiento de las reglas para la determinación de los requisitos

Requisito de formación académica

- *Según la Directiva* ***se recomienda considerar la condición académica mínima requerida para el cargo estructural, por ejemplo: "Título profesional otorgado por universidad en XXXX, XXXXX, XXXX"***
- *[...]*
- *Respecto a la redacción del nivel educativo y grado/situación académica, se recomienda tomar en cuenta las instrucciones indicadas en la Directiva de Perfiles en el sector público.*
- *[...]*

Requisitos de experiencia

- ***La MDP deberá estandarizar la redacción de la información de estos campos según lo establecido en el Instructivo "Instrucciones para el llenado de fichas de información de los cargos estructurales".***
- *[...]*
- ***La MDP deberá cumplir con los criterios de pertinencia, coherencia y consistencia respecto a los años de experiencia entre los cargos estructurales de los diferentes niveles organizacionales.*** *En ese sentido,* ***se deberán detallar de manera específica los requisitos de experiencia requeridos para cada cargo estructural en su respetiva ficha de información acorde a los criterios establecidos en la Directiva y acorde a los instructivos.***

Requisitos adicionales

- *Respecto a los* ***requisitos cursos y/o programas de especialización, se recomienda precisar las materias y cantidad de horas requeridas.*** *Ejemplo: Cursos y/o programas de especialización en contrataciones del estado (mínimo 90 horas acumuladas).*
- *Respecto a los* ***requisitos de ofimática, deberán ser detallados de manera específica, precisando el programa y el nivel requerido.*** *Ejemplo: Procesador de textos (nivel básico), hojas de cálculo (nivel intermedio), programas de presentaciones (nivel avanzado).*
- *[...]"* (Énfasis agregado)

En ese sentido, el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, subgerente de Gestión del Talento Humano, quien emitió la conformidad respecto a la elaboración del MCC 2023; el señor Huaroc Adriano Raúl Rodolfo, subgerente (e) de Gestión del Talento Humano, quien emitió el informe de propuesta del MCC 2023; el señor Ramos Paredes Roy David, subgerente de Planeamiento, quien emitió el informe de alineamiento entre los cargos estructurales de dicho instrumento de gestión y la estructura orgánica de la Entidad; el señor Asto Chávez Walter Dagoberto, gerente de Asesoría Jurídica, quien emitió opinión legal favorable sobre el MCC 2023; y el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, quien aprobó el MCC 2023; inobservaron las normas citadas en los párrafos precedentes, ya que participaron en la tramitación y aprobación del MCC 2023, pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, la misma que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a lo detallado en el párrafo precedente.

Además, con dichas acciones, dicho funcionario y directivos incumplieron las responsabilidades atribuidas en el numeral 5.2 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", el cual señala lo siguiente:

"5.2.2. El (La) titular de la entidad:
- Cumple y promueve el cumplimiento de la presente directiva.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

*- **Aprueba el MCC** y sus modificaciones, según lo dispuesto en la presente directiva.*
[...]
5.2.3. La ORH o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades:
*- **Elabora la propuesta de MCC** y/o de sus modificaciones, de corresponder, así como el **informe técnico sustentatorio**.*
[...]
5.2.4. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades:
*- Emite **opinión sobre las propuestas de MCC y de CAP Provisional en lo referido al alineamiento de cargos con los órganos y las unidades orgánicas del ROF** o MOP vigente, según corresponda.*
[...]" (Énfasis agregado)

En síntesis, el titular y directivos de la Entidad, tramitaron y aprobaron el instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), pese a que el mismo fue elaborado sin observar las disposiciones normativas aplicables y sin considerar los documentos orientativos respectivos; ya que dicho instrumento de gestión era discordante con el MOF 2020 y ROF 2022, y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; situación que permitió designar y mantener a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el MOF 2020, tal como se advertirá en el numeral 2 del presente.

2. De la designación en cargos de directivos públicos de segundo nivel organizacional, a profesionales que no cumplían los requisitos mínimos de los perfiles de puestos, quienes aceptaron los cargos.

La designación en cargos de confianza en las entidades públicas implica el cumplimiento de condiciones previas y el seguimiento del procedimiento de vinculación establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419, del cual, entre otros, en el numeral 27.1 del artículo 27, establece lo siguiente:

*"**27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión:***
*a) **Manual de Clasificador de Cargos o Manual de Organización y Funciones** o el Manual de Perfiles de Puestos, el cual contenga la descripción del cargo o puesto.*
*b) **Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional)** o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto".* (Énfasis agregado)

Al respecto, se advierte que, desde el 24 de mayo de 2021 la Entidad no cuenta con el instrumento de gestión denominado Cuadro para Asignación de Personal (CAP), ya que mediante Ordenanza Municipal n.° 06-2021-MDP de 24 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7)** se derogó dicho instrumento de gestión[33]; situación que fue confirmado por el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, mediante Oficio n.° 068-2024-OGTH-GM/MDP de 14 de agosto de 2024[34] **(Apéndice n.° 8),** en el que señaló: *"Desde el año 2021 la entidad no cuenta con el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), puesto que el CAP que estuvo vigente en el año 2020 (ORDENANZA MUNICIPAL N° 24-2020-MDP) fue derogado en el año 2021 (ORDENANZA MUNICIPAL N° 24-2020-MDP) por no contar con opinión favorable de SERVIR"*; con lo cual se corrobora que, las designaciones en cargos de confianza de directivos públicos, en el marco de la Ley n.° 31419, que realizó el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, fue ejecutado en inobservancia del artículo citado en el párrafo precedente, ya que no se contaba con el detalle de los cargos o puestos en condición de previsto, lo cual es una condición previa que debía cumplirse para las designaciones.

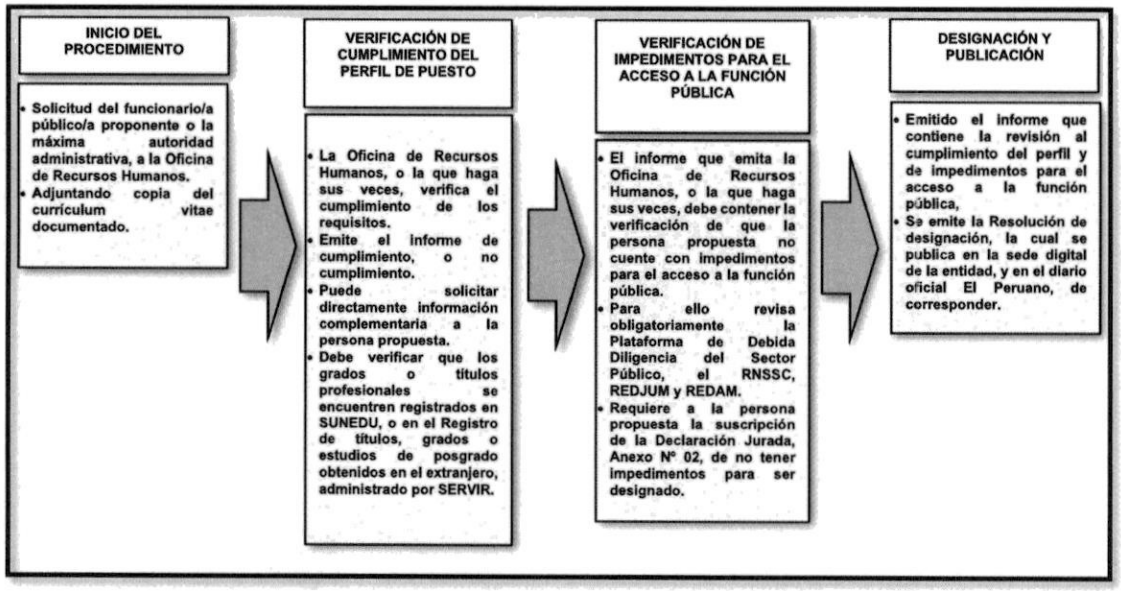
Asimismo, las disposiciones contenidas en los artículos 2 y 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, establecieron como responsabilidad de las oficinas de Recursos Humanos o de quien haga sus

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[33] El cual fue aprobado mediante artículo cuarto de la Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020
[34] Respuesta al requerimiento de información realizado mediante Oficio n.° 004-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024.

veces el verificar el cumplimiento de los requisitos para el acceso a cargos de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, para lo cual se estableció un procedimiento de vinculación que se resume en la imagen siguiente:

Imagen n.° 5
Procedimiento de vinculación



Fuente: Artículo 28° del Reglamento de la Ley n.° 31419
Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, de la información proporcionada por la Entidad y la información publicada en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano, se advierte que, mediante diversas resoluciones, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, el día 2 de enero de 2023[35] designó a directivos públicos de segundo nivel organizacional, en puestos de confianza, continuando dichas designaciones durante los siguientes meses del mismo año y los primeros meses del año 2024; para las cuales, se eludió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, además de que las designaciones se dieron, pese a que los profesionales no cumplían con los requisitos mínimos del perfil establecido, los que se detallan en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 6
Designaciones de directivos públicos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui

Cargo público de la entidad	Datos de la persona designada	Documento de designación	Documento de cese
Secretaria General y Comunicación / Jefa de la Oficina de Secretaría General	Huamani Solano Ruth Rebeca	Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 24)**, mediante la cual se designa en el cargo de confianza de secretaria general	Resolución de Alcaldía n.° 0284-2023-MDP de 21 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 25)**, mediante la cual se da por concluida la designación en el cargo de confianza de secretaria general
		Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 26)**, mediante la cual se designa en el cargo de confianza de jefa de la Oficina de Secretaria General	A la fecha permanece en el cargo
Subgerente de Gestión de Talento Humano / Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano	Espinoza Quispe Álvaro Manuel	Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 27)**, mediante la cual se designa en el cargo de subgerente de Gestión Del Talento Humano	Resolución de Alcaldía n.° 0285-2023-MDP de 21 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28)**, mediante la cual se da por concluida la designación en el cargo de confianza de subgerente de Gestión Del Talento Humano
		Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-	A la fecha permanece en el cargo

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[35] Día no laborable para los trabajadores del sector público a nivel nacional, según Decreto Supremo n.° 151-2022-PCM, Decreto Supremo que declara días no laborables compensables para los trabajadores del sector público, durante el año 2023 y enero del año 2024, publicado en el Diario El Peruano el 29 de diciembre de 2022; además de ello precisar que, el mismo día se emitieron 21 resoluciones de alcaldía correspondientes a designaciones, encargaturas, entre otros.

Cargo público de la entidad	Datos de la persona designada	Documento de designación	Documento de cese
		MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 29)**, mediante la cual se designa en el cargo de jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano	
Gerente de Bienestar Social / Gerente de Desarrollo Social	Quispe Rojas Ponciano	Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 30)**, mediante la cual se designa en el cargo de gerente de Bienestar Social	Resolución de Alcaldía n.° 0478-2023-MDP de 7 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 31)**, mediante la cual se da por concluida la designación en el cargo de confianza de gerente de Bienestar Social
		Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32)**, mediante la cual se designa en el cargo de gerente de Desarrollo Social	A la fecha permanece en el cargo

Fuente: Resoluciones de Alcaldía n° 002 y 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023, 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023, 0284 y 0285-2023-MDP de 21 de julio de 2023, 0287 y 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023, 0478-2023-MDP de 7 de noviembre de 2023, y 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024.
Elaborado por: Comisión de Control

Del cuadro precedente se extrae que, la señora Huamani Solano Ruth Rebeca fue designada en dos oportunidades, en los cargos de secretaria general y comunicación, y jefe de la Oficina de Secretaría General; al igual que el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, como subgerente de la Subgerencia de Gestión de Talento Humano y jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano; y el señor Quispe Rojas Ponciano como gerente de la Gerencia de Bienestar Social y gerente de la Gerencia de Desarrollo Social; pese a que no cumplían los requisitos mínimos exigidos por el perfil de cada cargo, y a la fecha permanecen en dichos cargos, dado que la modificación del MOF 2020, y elaboración y aprobación del MCC 2023, permitieron las designaciones que conllevaron a mantenerlos en dichos cargos; tal como se advertirá en los siguientes literales.

a. De la designación y aceptación de los cargos, de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca como secretaria general y comunicación, y jefa de la Oficina de Secretaría General, a pesar de que no cumplía con el requisito mínimo de formación académica.

Primera designación

Mediante Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023[36] **(Apéndice n.° 24)**, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, designó a la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de confianza de secretaria general[37]; documento que en el párrafo diez de la parte considerativa y artículo primero de la parte resolutiva señaló lo siguiente:

> *"Que, de conformidad a la **Ordenanza Municipal N.° 024-2020-MDP de fecha 24 de diciembre del 2020; la misma que aprueba** el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), **el Manual de Organización y Función (MOF)** y el **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)** de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui; y **Ordenanza Municipal N° 008-2022-MDP, de fecha 01 de setiembre del 2022, ORDENANZA MUNICIPAL QUE APRUEBA LA NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI"***
> *[...]*
> *ARTICULO PRIMERO.- **DESIGNAR a partir del 02 de enero de 2023, en el CARGO DE CONFIANZA de SECRETARIA GENERAL** de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui al Bach. HUAMANI SOLANO RUTH REBECA [...]"* (Énfasis agregado)

Al respecto, es necesario precisar que la citada resolución hizo referencia al Cuadro para Asignación de Personal (CAP), instrumento de gestión con la cual no cuenta la Entidad, debido a que fue derogado mediante Ordenanza Municipal n.° 06-2021-MDP de 24 de mayo de 2021

[36] Documento fue publicado el día 2/01/2023 en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano, el cual se encuentra disponible en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/munipichanaqui/normas-legales/3853186-002-2023-mdp
[37] Cargo correspondiente al órgano de apoyo denominado "Oficina de Secretaria General", según el ROF 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

(Apéndice n.° 7); situación de la cual se evidencia que el acalde, señor Pariona Galindo Eliseo, para la citada designación, inobservó el literal b) del artículo 27 del Reglamento de la Ley n.° 31419, que establece como condición previa a las designaciones contar con el citado instrumento de gestión, el cual debía contener el cargo y su respectiva posición en condición de previsto.

Asimismo, de la revisión del MOF 2020 **(Apéndice n.° 5),** al que hace referencia la citada resolución de designación, se visualiza que, en su numeral 6.1, establece los siguientes requisitos mínimos para el cargo de Secretaria General y Comunicaciones:

> *"- **Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho**.*
> *- Experiencia mínima de 03 años en el Sector Público y/o Privado.*
> *- Manejo de sistemas informáticos: Windows, Ofiice.*
> *- Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplimiento de metas.*
> *- No ser deudor alimentario (REDAM)"* (Énfasis agregado)

Ahora bien, de la evaluación del currículum vitae de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca[38] **(Apéndice n.° 33),** en contraste con los requisitos establecidos en la Ley n.° 31419 y su reglamento, y en el instrumento de gestión en materia de recursos humanos de la Entidad (MOF 2020), se advierte que, a la fecha de su designación no cumplía con la totalidad de los requisitos mínimos del perfil del puesto; aspecto que se evidencia en el cuadro siguiente:

Cuadro en la siguiente página

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[38] Remitido por la Entidad en 144 folios, mediante Oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 33),** ello en atención al requerimiento de información efectuado mediante Oficio n.° 117-2024-OCI/MDP de 10 de mayo de 2024.

Cuadro n.° 7
Evaluación de cumplimiento del perfil del puesto de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca[39]

<table>
<tr><th>Marco Normativo</th><th>Requisitos mínimos</th><th>Evaluación de la Comisión de Control</th></tr>
<tr><td>Ley n.° 31419 - Reglamento de la Ley n.° 31419</td><td>"Artículo 18. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local
[...]
18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2:
[...]
b) Experiencia general: cuatro (04) años.
c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.
[...]
Artículo 25. Equivalencias al requisito de experiencia específica en cargos o puestos de directivos/as públicos/as para municipalidades tipo A0, A1, A.2, A.3.1 y A.3.2
Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal"</td><td>Para la designación en el cargo presentó la siguiente experiencia:
<table>
<tr><th rowspan="2">Lugar de trabajo</th><th rowspan="2">Nombre de cargo/puesto</th><th rowspan="2">Fecha inicio (dd/mm/aaaa)</th><th rowspan="2">Fecha fin (dd/mm/aaaa)</th><th colspan="3">Tiempo de servicio*</th><th rowspan="2">Para experiencia general</th><th rowspan="2">Para experiencia específica (gestión municipal, gestión pública y conducción de personal)</th><th colspan="2">Para experiencia en el puesto y cargo</th><th rowspan="2">Para experiencia especifica en el sector público</th></tr>
<tr><th>A</th><th>M</th><th>D</th><th>Requisitos</th><th>Equivalencia</th></tr>
<tr><td>UGEL Pichanaqui</td><td>Asistente de Recursos Humanos</td><td>22/01/2020</td><td>30/09/2021</td><td>1</td><td>8</td><td>9</td><td>Si</td><td>Si (gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>UGEL Pichanaqui</td><td>Asistente de Recursos Humanos</td><td>01/04/2019</td><td>30/12/2019</td><td>0</td><td>8</td><td>30</td><td>Si</td><td>Si (gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Municipalidad Distrital de Pichanaqui</td><td>Secretaria General</td><td>07/01/2016</td><td>31/12/2018</td><td>2</td><td>11</td><td>25</td><td>Si</td><td>Si (gestión municipal, gestión pública y conducción de personal)</td><td>Si</td><td>No corresponde</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Municipalidad Distrital de Pichanaqui</td><td>Asistente II de Secretaria General</td><td>02/03/2015</td><td>20/12/2015</td><td>0</td><td>9</td><td>19</td><td>Si</td><td>Si (gestión municipal y gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Municipalidad Distrital de Pichanaqui</td><td>Asistente II de Secretaria General</td><td>05/01/2015</td><td>28/02/2015</td><td>0</td><td>1</td><td>24</td><td>Si</td><td>Si (gestión municipal y gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Total</td><td>6</td><td>4</td><td>17</td><td>6 años, 4 meses y 17 días</td><td>6 años, 4 meses y 17 días</td><td>2 años, 11 meses y 25 días</td><td>0</td><td>6 años, 4 meses y 17 días</td></tr>
<tr><td colspan="7">¿Cumple con el requisito mínimo?</td><td>Si cumple</td><td>Si cumple</td><td>Si cumple</td><td>No aplica</td><td>Si cumple</td></tr>
</table>
*Cálculo realizado con el "Anexo N° 1 - Ficha de Evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo o puesto", documento disponible en la página web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3998403-documentos-de-apoyo-observancia-de-la-ley-n-31419-y-su-reglamento-para-las-designaciones-de-funcionarios-y-directivos-de-libre-designacion-y-remocion-y-otros

La señora Huamani Solano Ruth Rebeca cumple con los requisitos de experiencia general y específica, en el marco de la Ley n.° 31419.</td></tr>
</table>

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[39] La avaluación se realiza teniendo en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y los requisitos mayores y/o adicionales establecidos en los instrumentos de gestión de la Entidad, en este caso el MOF 2020.

MOF 2020	***"Requisitos Mínimos*** • *Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho.* • *[...]"*	**Sobre la formación profesional:** No ostenta la profesión requerida para el puesto, toda vez que, su formación profesional en Ciencias Pesqueras no se encuentra en la lista de carreras requeridas por el perfil del puesto (Administración, Derecho, Contabilidad y Economía). Al respecto, la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 313-2017-SERVIR/PE de 29 de diciembre de 2017[40], en el literal B del paso 5 de su numeral III señalaba respecto a la afinidad lo siguiente: *"Cuando en un perfil **NO** se incluye la palabra "afines por la formación", **deberá entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín** a las mismas. **Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera (ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica), o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto. Por ejemplo, si un puesto requiere la carrera de administración, se podrán considerar como válidas las carreras de administración y marketing, administración y negocios internacionales, gestión y alta dirección, entre otras"*** (Énfasis agregado) En ese sentido, debe tenerse en cuenta que las funciones específicas de la Oficina de Secretaria General están establecidos en el artículo 44° del ROF 2022 de la Entidad, los cuales están relacionados a la ejecución y control del sistema de trámite documentario; organización y control del registro de documentos; registro y trámite de correspondencias; elaboración de la agenda de las sesiones de concejo municipal; registrar y transcribir los libros de actas; formular y proyectar documentos; comunicar los acuerdos de concejo a las unidades orgánicas; velar por la correcta aplicación del TUPA; planificar, organizar y dirigir las actividades de orientación al ciudadano; elaborar propuestas de mejora de la calidad y mejora continua de los servicios; coordinar con las áreas para una adecuada atención; recepcionar y orientar la solución de quejas; coordinar sobre las estrategias de comunicación; supervisar el desarrollo de las conferencias de prensa; supervisar, dirigir, controlar, coordinar y evaluar las actividades de relaciones públicas; entre otros. Bajo ese marco, teniendo en cuenta las funciones que corresponden a dicho cargo, se advierte que, la formación profesional en ciencias pesqueras no resulta afín a las carreras profesionales de Administración, Derecho, Contabilidad y Economía; toda vez de que aquella está orientada a la aplicación de las ciencias hidrobiológicas y la tecnología de procesos, investigación e innovación y desarrollo tecnológico en lo que se refiere a embarcaciones pesqueras y la navegación, detección y métodos de pesca, procesos pesqueros y control de calidad y la sanidad ambiental[41]; lo que no guarda relación con las funciones del cargo.

Fuente: Currículum vitae de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, remitido por la Entidad en 144 folios, mediante Oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 33).**
Elaborado por: Comisión de control

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[40] Guía fue derogada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000027-2023-SERVIR-PE de 1 de marzo de 2023, el cual aprobó la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público"; y este a su vez fue derogado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000018-2024-SERVIR-PE de 22 de enero de 2024, el cual aprobó la "Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH, Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos"; sin embargo, las citadas directivas conservaron los criterios respecto a la afinidad.

[41] Según documento denominado "Actualización del Plan de Estudios N° 24 de la carrera profesional de Ingeniería Pesquera", de la Escuela Profesional de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el cual fue remitido mediante Oficio n.° 01025-2024-R-UNJFSC de 19 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 34),** en respuesta al requerimiento de información realizado mediante Oficio n.° 167-2024-OCI/MDP de 21 de junio de 2024; en el cual señaló lo siguiente:
"1.1. Definición de la carrera. *La carrera profesional de Ingeniería Pesquera es una rama de las Ingenierías, que se ubica dentro de las ciencias de los alimentos. Puede ser definida como la aplicación de las ciencias hidrobiológicas y la tecnología de procesos, investigación e innovación y desarrollo tecnológico en lo que se refiere a embarcaciones pesqueras y la navegación, detección y métodos de pesca, procesos pesqueros y control de calidad y la sanidad ambiental. Es una carrera comprometida y vinculada con la problemática alimentaria mundial, regional y local. […]* ***LINEA DE CARRERA 1: EMBARCACIONES PESQUERAS Y NAVEGACIÓN [...] LINEA DE CARRERA 2: DETECCIÓN Y METODOS DE PESCA [...] LINEA DE CARRERA 3: PROCESOS PESQUEROS [...] LINEA DE CARRERA 4: CONTROL DE CALIDAD Y SANIDAD AMBIENTAL [...]"***

8200

Del cuadro anterior se advierte que, se designó en el cargo de confianza de Secretaria General y Comunicaciones a una profesional que, a la fecha de su designación no cumplía con el requisito mínimo en cuanto a formación académica, establecido en el MOF 2020, ya que ostentaba el grado académico de "Bachiller en Ciencias Pesqueras", lo cual no se encontraba en la lista de carreras profesionales requeridas y descritas en el perfil del puesto, además de que, dicha formación profesional no guardaba afinidad con las carreras de Administración, Derecho, Contabilidad y Economía, los cuales si fueron establecidos en dicho instrumento de gestión como requisitos mínimos, máxime si se tiene en cuenta las funciones específicas del cargo establecidas en el MOF 2020 y ROF 2022, los cuales no se relacionan con la formación académica de los profesionales de las ciencias pesqueras.

Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico n.° 000235-2022-SERVIR-GPGSC de 21 de febrero de 2022 señaló lo siguiente: *"3.1* ***Las entidades públicas, en función a sus necesidades, establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza)****. Siendo así,* ***las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.*** *Asimismo, es responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal que se pretenda contratar"* (Énfasis agregado)

Es así que, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, inobservó el numeral 17 del artículo 20 de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades[42], que respecto a sus atribuciones señala lo siguiente: *"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****;"* (Énfasis agregado)

Aunado a lo antes expuesto, se ha advertido también que, para la designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de secretaria general, no se siguió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, en los extremos que se expone en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 8
Verificación del procedimiento de vinculación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca

Cargo público de la entidad	Documento de designación	Inicio de vinculación	Verificación de cumplimiento del perfil de puesto	Designación y publicación
		¿Cuenta con solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, a la Oficina de Recursos Humanos, adjuntando copia del currículum vitae documentado?	¿La Oficina de Recursos Humanos emitió el informe de cumplimiento, o no cumplimiento del perfil e impedimentos?	¿Cuenta con Resolución de designación?
Secretaria General y Comunicación	Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 24)**	No cuenta[43]	No cuenta[44]	Si cuenta

Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, mediante Oficio n.° 201-2024-OCI/MDP de 11 de julio de 2024, se solicitó al señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, informar si previo a la designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca se verificaron el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y que no contaran con impedimentos para el acceso a la función pública; en respuesta a ello, mediante

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[42] Publicado el 27 de mayo de 2003, en el diario oficial El Peruano; modificado por Ley n.° 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización, publicado el 6 de marzo de 2022.
[43] De la revisión de los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023, no se encontró esta documentación.
[44] De la revisión de los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023, no se encontró esta documentación.

Informe n.° 0477-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de julio de 2024[45] **(Apéndice n.° 35),** el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, manifestó lo siguiente:

> *"En lo que respecta a las designaciones en cargos de confianza a través de las Resoluciones de Alcaldía N° 002-2023-MDP, [...], al no tener una directiva interna de designaciones,* ***no se consideró obtener un informe previo de cumplimiento de perfil*** *por parte de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano; sin embargo, se realizó la verificación de los requisitos exigidos para cada cargo, de conformidad al Decreto Supremo N° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, [...]"* (Énfasis agregado)

Lo señalado evidencia que, para la designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de secretaria general y comunicaciones, no se emitió el informe de cumplimiento del perfil e impedimentos exigido por el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, además, en la revisión de su currículum vitae se identificó lo siguiente: i) un reporte impreso de 4 de enero de 2023 de la consulta realizada al Registro Nacional de Grados y Títulos en la página web de la SUNEDU, ii) un reporte impreso de 4 de enero de 2023 de la consulta realizada al Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles, iii) un "Anexo N° 02 Declaración Jurada Sobre Nepotismo" de 4 de enero de 2023, iv) una ficha socioeconómica de 4 de enero de 2023, y v) un reporte impreso de 23 de agosto de 2023 de la consulta realizada a la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público; de cuyos documentos se advierte que, no se realizó la evaluación del currículum vitae de la citada profesional, previo a su designación del 2 de enero de 2023.

Adicional a ello, en el currículum vitae de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, no se evidencia el reporte de las consultas realizadas en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos; además no se encontró la "Declaración Jurada de no tener impedimentos para ser designado funcionario público o directivo público de libre designación y remoción, en el marco de la Ley N° 31419" según anexo n.° 02, del Reglamento de la Ley n.° 31419.

En ese sentido, pese a que no se contó con el informe emitido por la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Entidad, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, de manera directa[46] emitió la resolución de designación correspondiente, situación con la cual, eludió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419.

No obstante, la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, como responsable de presentar su currículum vitae previo a su designación, tenía la obligación de acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto[47], sin embargo, no cumplió con acreditar la totalidad de los requisitos para el acceso al cargo; a pesar de ello, aceptó la designación y asumió las funciones del cargo el mismo día de la designación, situación que se encuentra corroborada por el Acta de Sesión Extraordinaria n.° 01-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10),** en la cual dicha profesional participó como "Secretaria de Actas" y además, de la información publicada en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano, colocó su visto bueno en calidad de "Secretaria General" en diversas resoluciones de alcaldía que se emitieron en dicha fecha[48].

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[45] Documento adjunto al Oficio n.° 054-GM-MDP/2024 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 35).**

[46] Mediante Carta n.° 01-2024-MFG/C de 9 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 36),** el señor Fuentes García Máximo, gerente municipal del periodo del 2 de enero al 31 de marzo de 2023, señaló lo siguiente: *"Por consiguiente, la Gerencia Municipal a mi cargo no emitió documento alguno de propuesta para la designación de los referidos funcionarios de confianza";* ello en repuesta al requerimiento de información realizado, mediante Oficio n.° 002-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024.

[47] Ello según el numeral 2.2 del artículo 2 Responsabilidades del Reglamento de la Ley n.° 31419 que señaló lo siguiente: *"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****"* (Énfasis agregado)

[48] Resolución de Alcaldía n.° 003-2023-MDP, Resolución de Alcaldía n.° 004-2023-MDP, Resolución de Alcaldía n.° 005-2023-MDP, Resolución de Alcaldía n.° 006-2023-MDP, Resolución de Alcaldía n.° 007-2023-MDP, entre otros.

Posteriormente, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0284-2023-MDP de 21 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 25),** el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, dio por concluida la designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, en el cargo de secretaria general y comunicaciones; cese que se sustentó en el Memorando n.° 167-2023-ALC/MDP de 20 de julio de 2023 e Informe n.° 038-2023-GM/MDP de 19 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 25),** los cuales hicieron referencia al Acuerdo de Concejo n.° 074-2023-MDP de 18 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 16)** el cual ratificó el Acuerdo de Concejo Municipal n.° 070-2023-MDP de 30 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 12),** mediante el cual se había derogado la Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10)** el cual modificó el MOF 2020.

Segunda designación

Previo a la segunda designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de confianza de jefa de la Oficina de Secretaria General, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, el señor Eliseo Pariona Galindo, alcalde, aprobó el MCC 2023, pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar las disposiciones normativas aplicables y sin considerar los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el MOF 2020 y ROF 2022, y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme al análisis realizado en el literal b) del numeral 1 del presente.

Es así que, dicho instrumento de gestión, en su numeral 8, respecto a los requisitos del cargo estructural de "Secretario (a) General" establece lo siguiente:

Imagen n.° 6
Requisitos mínimos del cargo secretaria general según el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)

Requisitos del cargo estructural:
Formación académica **a. Nivel educativo:** Universitaria Completa **b. Grado / situación académica:** Grado de Bachiller otorgado por universidad o Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
Experiencia **a. Experiencia general:** Tres (03) años, en el sector público o privado. **b. Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público):** Dos (02) años tres 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. **c. Experiencia en el sector público:** Un (01) año de experiencia en el sector público.
Requisitos adicionales *Disposiciones contenidas en normas sustantivas, de corresponder

Fuente: MCC 2023, aprobado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023.

En la imagen precedente se observa que, respecto al requisito mínimo de formación académica, no se especificaron las carreras profesionales y/o especialidades necesarias en función a la naturaleza y funciones del cargo, y además se establecieron requisitos inferiores a los exigidos por el Reglamento de la Ley n.° 31419, en cuanto a formación académica, experiencia general y específica, ya que en el primer caso describieron solo las equivalencias establecidas en dicha norma[49], cuando se debió señalar el requisito principal que es "Título profesional otorgado por universidad"; y en el segundo caso se establecieron como mínimo tres (3) años y dos (2) años,

[49] El numeral 24.1 del Artículo 24 Equivalencias al requisito de título profesional otorgado por universidad para directivos/as públicos/as del nivel local, del Reglamento de la Ley n.° 31419, estableció lo siguiente: ***"[...]. 24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2:*** *a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal. b) Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal"*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

de experiencia general y específica, respectivamente, lo cual es contrario a lo dispuesto por la citada norma que exige como mínimo cuatro (4) y tres (3) años, respectivamente.

Además de ello, se advierte que, bajo el criterio de agrupación de los cargos de órganos de apoyo y asesoramiento en un solo cargo estructural, adoptado durante la elaboración del MCC 2023, lo cual era contrario a la normativa aplicable y era discordante con el ROF 2022; la Oficina de Secretaria General, órgano de apoyo al igual que la Oficina de Administración y Finanzas, y la Oficina de Gestión del Talento Humano, ubicados en el segundo nivel organizacional de la estructura orgánica de la Entidad[50], fue excluido del cargo estructural "Jefe(a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" contemplado en el MCC 2023, el cual sí agrupó a estas últimas oficinas, para los cuales sí se establecieron requisitos mínimos conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley n.° 31419; y por consiguiente, se elaboró un cargo estructural independiente para la Oficina de Secretaria General, cuya ficha de información no contempla los requisitos mínimos exigidos por la citada norma.

En ese sentido, se advierte que, los requisitos mínimos establecidos en la ficha de información del cargo estructural "Secretario(a) General" del MCC 2023, conforme a lo detallado en los párrafos precedentes, fueron ajustados al perfil profesional de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, ya que dicha profesional ostentaba el grado académico de bachiller en Ciencias Pesqueras; por lo que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 26),** la misma que contaba con el visto bueno del señor Asto Chávez Walter Dagoberto[51], gerente de Asesoría Jurídica, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, nuevamente designó a la citada profesional en el cargo de confianza de jefa de la Oficina de Secretaria General, lo cual se realizó aplicando el MCC 2023, y sin tener en cuenta que el MOF 2020 se encontraba vigente, el cual, en los requisitos mínimos exigía contar con las profesiones de Administración y/o Derecho y/o Contabilidad y/o Economía; permitiendo con ello la continuidad de la citada profesional en dicho cargo de confianza, pese a que no cumplía con el requisito mínimo en cuanto a formación académica, según este último instrumento de gestión.

Al respecto, para la designación de la citada profesional, correspondía observar las disposiciones de los dos instrumentos de gestión, en conjunto y/o de manera complementaria, dado que ambos se encuentran vigentes; ello de acuerdo a lo precisado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el documento denominado "Preguntas frecuentes - Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"[52]: *"9. **¿Mediante la aprobación del MCC se puede dejar sin efecto los perfiles de puestos aprobados a través del MOF?.** ¿cuál es la función del MCC dentro de una entidad? El MCC debe contener los cargos consignados en el CAP vigente o a considerar en la propuesta de CAP Provisional a remitir a SERVIR para opinión técnica. **El MCC no deja sin efecto, ni reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF), e idealmente debieran coincidir en los cargos contemplados** [...]".* (Énfasis agregado).

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico n.º 886-2018-SERVIR/GPGSC de 7 de junio de 2018, señaló: *"3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIRPE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, **no es posible modificar el MOF** aplicando la Directiva Nº 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural Nº 095-95-INAP/DNR. **En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos** como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil".* (Énfasis agregado)

Aunado a lo antes expuesto, se advierte que, para la segunda designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de jefe de la Oficina de Secretaria General, tampoco se siguió

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[50] Según el ROF 2022, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 08-2022-MDP de 1 de setiembre de 2022 **(Apéndice n.° 4)**.
[51] Directivo fue designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 180-2023-MDP de 28 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 21)**
[52] Documento disponible en la página web de SERVIR, en el siguiente link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3719395/Preguntas%20frecuentes%20-%20sobre%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20006-2021-SERVIR-GDSRH%2C%20Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Clasificador%20de%20Cargos%20y%20del%20Cuadro%20para%20Asignaci%C3%B3n%20del%20Personal%20Provisional.pdf?v=1673878931

el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, situación que fue confirmada por el Informe n.° 0477-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de julio de 2024[53] **(Apéndice n.° 35),** mediante el cual, el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, manifestó lo siguiente:

> *"Respecto a las designaciones en cargos de confianza a través de las Resoluciones de Alcaldía N° [...] y 288-2023-MDP, la Oficina de Gestión del Talento Humano, realizó la evaluación de acuerdo al Manual de Clasificador de Cargos [...]. Es preciso informar que* ***no se emitió ningún informe de dicha evaluación****"* (Énfasis agregado)

Asimismo, mediante Oficio n.° 012-2024 de 28 de agosto de 2024, se realizó un requerimiento de información, al subgerente (e) de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, señor José Cruz Herrera Requelme[54]; a fin de que pueda confirmar si había evaluado el currículum vitae de los profesionales Huamani Solano Ruth Rebeca y Espinoza Quispe Álvaro Manuel; por lo que, mediante Carta n.° 027-2024-UTE/MDP de 2 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 37),** señaló lo siguiente: *"[...]* ***NO se encontró ningún documento que ordene a mi persona la evolución de los currículos Vitae de los profesionales líneas arriba indicado; de igual manera señalan que NO se encontró ningún informe que mi persona haya emitido sobre el cumplimiento de los requisitos de los profesionales citados anteriormente*** *durante el periodo que se me fue conferido la encargatura (25.07.2023)"* (sic)

Lo señalado evidencia que para la segunda designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de jefe de la Oficina de Secretaria General, tampoco se emitió el informe de cumplimiento del perfil e impedimentos exigido por el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, pese a ello, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, de manera directa[55] emitió la resolución de designación correspondiente, lo cual se corrobora con el Memorando n.° 172-2023-ALC/MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 26),** mediante el cual, el citado funcionario solicitó al secretario general (e) de la Entidad, señor Asto Chávez Walter Dagoberto, elaborar la resolución de designación de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca como jefa de la Oficina de Secretaria General; situación con la cual, eludió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 8 del Reglamento de la Ley n.° 31419; y por su parte, la señora Huamani Solano Ruth Rebeca aceptó, asumió y a la fecha viene ejerciendo las funciones de dicho cargo.

En síntesis, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde de la Entidad, designó a la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de confianza de secretaria general y comunicaciones, de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, y pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, establecido en el MOF 2020; y para la segunda designación, igualmente no se siguió el procedimiento de vinculación, y dicho funcionario inclusive aprobó un nuevo instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), el cual fue elaborado sin observar la normativa aplicable, en el cual, los requisitos se ajustaron al perfil de la citada profesional, situación que le permitió ser designada por segunda vez en el cargo de jefa de la Oficina de Secretaria General, pese a que no cumplía el requisito de formación académica establecido en el MOF 2020, instrumento de gestión que se encuentra vigente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[53] Documento adjunto al Oficio n.° 054-GM-MDP/2024 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 35)**
[54] Encargado de la subgerencia de Gestión del Talento Humano, el día 25 de julio de 2023, mediante Memorando n.° 0305-2023-GAF/MDP de 25 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 38),** suscrito por el subgerente de Administración y Finanzas.
[55] Mediante correo electrónico de 21 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 39)**, el señor Luis Eden Rafael Mayta, gerente municipal del periodo del 3 de abril al 8 de agosto de 2023, señaló lo siguiente: *"Quien propone y designa a los funcionarios mencionados es la Alcaldía; para ello se emitió dos Memorando N° 0172-2023-ALC/MDP y Memorando N° 0173-2023-ALC/MDP respectivamente, el cual da origen a las resoluciones mencionadas"*; ello en repuesta al requerimiento de información realizado, mediante Oficio n.° 003-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024.

b. De la designación y aceptación de los cargos, del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel como subgerente de Gestión de Talento Humano y jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, a pesar de que no cumplía con los requisitos mínimos de formación académica, y experiencia general y específica.

Primera designación

De la revisión del MOF 2020 de la Entidad, se visualiza que, en su numeral 6.2.5, establece los siguientes requisitos mínimos para el cargo de subgerente de Gestión de Talento Humano[56]:

> *"- **Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho.***
> *- Experiencia mínima de 02 años en el Sector Público y/o Privado.*
> *- Especialización acreditada en el área.*
> *- Manejo y/o capacitación y/o conocimiento acreditado en sistemas informáticos: Windows, Office, PDT.*
> *- Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplimiento de metas.*
> *- No ser deudor alimentario (REDAM)"* (Énfasis agregado)

Por otro lado, mediante Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10),** el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, formalizó el Acuerdo de Concejo n.° 001-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10)**, mediante el cual el Concejo Municipal aprobó la modificatoria de la Ordenanza Municipal n.° 024-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 5),** respecto a los requisitos mínimos de algunos perfiles establecidos en el MOF 2020; modificación que no contaba con una base legal, tal como se detalló en el literal a) del numeral 1 del presente; en la cual se modificó los requisitos mínimos del perfil para el cargo de subgerente de Gestión de Talento Humano, en los siguientes términos:

> *"- Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en Contabilidad y/o Economía **y/o Ingeniería** y/o Derecho.*
> *(...)"* (Énfasis agregado)

De lo anterior se advierte que, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, suscribió la ordenanza municipal que modificó los requisitos mínimos del perfil del citado cargo de confianza, con el que se incorporó en la sección de formación académica el grado académico de "Bachiller en Ingeniería", incorporación que no consideró el título de ingeniería, al igual que en los casos de las carreras de Administración, Contabilidad, Economía y Derecho; aspecto que permitió cumplir con el perfil para ejercer el cargo, ya que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 27),** la misma que contaba con el visto bueno del señor Gonzales Figueroa Elvis Ronald[57], gerente de Asesoría Jurídica; el citado funcionario, designó al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, en el cargo de confianza de subgerente de Gestión del Talento Humano, quien ostentaba el grado académico de Bachiller en Ingeniería Industrial.

Asimismo, la citada resolución de designación, en el párrafo diez de la parte considerativa y artículo primero de la parte resolutiva señaló lo siguiente:

> *"Que, de conformidad a la **Ordenanza Municipal N.° 024-2020-MDP de fecha 24 de diciembre del 2020; la misma que aprueba** el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), **el Manual de Organización y Función (MOF)** y el **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)** de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui; y **Ordenanza Municipal N° 001-2023-MDP que modifica los requisitos mínimos de algunos perfiles profesionales del Manual de Organización y Funciones (MOF de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui;***
> *[...]*
> *ARTICULO PRIMERO.- **DESIGNAR a partir de la fecha, en el CARGO DE CONFIANZA de SUB***

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[56] Cargo correspondiente al órgano de apoyo denominado "Oficina de Gestión del Talento Humano", según el ROF 2022.
[57] Directivo designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 007-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 11)**

***GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui al Bach./Ing. ÁLVARO MANUEL ESPINOZA QUISPE, (...)"* (Énfasis agregado)

Al respecto, es necesario precisar que, la citada resolución hizo referencia al Cuadro para Asignación de Personal (CAP), instrumento de gestión con la cual no cuenta la Entidad, debido a que fue derogado mediante Ordenanza Municipal n.° 06-2021-MDP de 24 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7);** situación de la cual se evidencia que el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, para la citada designación, inobservó el literal b) del artículo 27 del Reglamento de la Ley n.° 31419, que establece como condición previa a las designaciones contar con el citado instrumento de gestión, el cual debía contener el cargo y su respectiva posición en condición de previsto.

Ahora bien, de la evaluación al currículum vitae del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel[58] **(Apéndice n.° 33),** en contraste con los requisitos establecidos en la Ley n.° 31419 y su reglamento, y en el instrumento de gestión en materia de recursos humanos de la Entidad (MOF 2020), se advierte que a la fecha de su designación no cumplía con la totalidad de los requisitos mínimos del perfil del puesto; aspecto que se evidencia en el cuadro siguiente:

Cuadro en la siguiente página

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[58] Remitido por la Entidad en 89 folios, mediante oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 33),** ello en atención al requerimiento de información efectuado mediante oficio n.° 117-2024-OCI/MDP de 10 de mayo de 2024.

Cuadro n.° 9

Evaluación de cumplimiento del perfil del puesto del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel[59]

<table>
<tr><th>Marco Normativo</th><th>Requisitos mínimos</th><th>Evaluación de la Comisión de Control</th></tr>
<tr><td>Ley n.° 31419 - Reglamento de la Ley n.° 31419</td><td>"Artículo 18. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local
[...]
18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2:
a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia.
[...]
Artículo 24. Equivalencias al requisito de título profesional otorgado por universidad para directivos/as públicos/as del nivel local
[...]
24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2:
a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
[...]"</td><td>Sobre la formación académica:
No cuenta con título profesional, por lo que, al aplicar la equivalencia, se tiene que cuenta con el grado académico de "Bachiller en Ingeniería Industrial", sin embargo, no acredita un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal; por lo que tampoco cumple con la equivalencia de la formación profesional.</td></tr>
<tr><td></td><td>"Artículo 18. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local
[...]
18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2:
(...)
b) Experiencia general: cuatro (04) años.
c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.
[...]
Artículo 25. Equivalencias al requisito de experiencia específica en cargos o puestos de directivos/as públicos/as para</td><td>Para la designación en el cargo presentó la siguiente experiencia:
<table>
<tr><th rowspan="2">Lugar de trabajo</th><th rowspan="2">Nombre de cargo/puesto</th><th rowspan="2">Fecha inicio (dd/mm/aaaa)</th><th rowspan="2">Fecha fin (dd/mm/aaaa)</th><th colspan="3">Tiempo de servicio (1)</th><th rowspan="2">Para experiencia general</th><th rowspan="2">Para experiencia específica (gestión municipal, gestión pública y conducción de personal)</th><th colspan="2">Para experiencia en el puesto y cargo</th><th rowspan="2">Para experiencia especifica en el sector público</th></tr>
<tr><th>A</th><th>M</th><th>D</th><th>Requisitos</th><th>Equivalencia</th></tr>
<tr><td>QPERD S.A.C.</td><td>Practicante preprofesional (2)</td><td>20/01/2017</td><td>31/01/2019</td><td>2</td><td>0</td><td>12</td><td>Si</td><td>No</td><td>No</td><td>No</td><td>No</td></tr>
<tr><td>ACC Consulting S.A.C.</td><td>Asistente administrativo</td><td>23/12/2016</td><td>18/12/2018</td><td colspan="8" rowspan="3">No corresponde contabilizar, debido a que egresó de la universidad el 23/07/2019 (3)</td></tr>
<tr><td>Ministerio del Interior</td><td>Apoyo administrativo</td><td>08/02/2019</td><td>08/05/2019</td></tr>
<tr><td>Ministerio del Interior</td><td>Apoyo administrativo</td><td>16/05/2019</td><td>14/07/2019</td></tr>
<tr><td>Ministerio del Interior</td><td>Apoyo administrativo</td><td>23/07/2019 (4)</td><td>06/09/2019</td><td>0</td><td>1</td><td>15</td><td>Si</td><td>Si (gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

[59] La evaluación se realiza teniendo en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y los requisitos mayores y/o adicionales establecidos en los instrumentos de gestión de la Entidad, en este caso el MOF 2020.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

0036

Marco Normativo	Requisitos mínimos	Evaluación de la Comisión de Control

municipalidades tipo A0, A1, A.2, A.3.1 y A.3.2

Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal"

Ministerio del Interior	Apoyo administrativo	12/09/2019	11/10/2019	0	0	30	Si	Si (gestión pública)	No	No	Si
Ministerio del Interior	Apoyo administrativo	22/10/2019	20/11/2019	0	0	30	Si	Si (gestión pública)	No	No	Si
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF	Servicio de asistente administrativo (Orden de Servicio 0007410-2020) Servicio de apoyo administrativo (Orden de Servicio 0010540-2020) Servicio de asistente administrativo (Orden de Servicio 0001199-2021)			**No corresponde contabilizar porque no cuenta con las conformidades correspondientes (5)**							
QPERD S.A.C.	**Gerente de administración (6)**	01/07/2021	31/12/2021	0	5	31	Si	Si (conducción de personal)	Si	No aplica	No
Ministerio del Interior	Servicio de verificación de expedientes de propuestas de designación al cargo de autoridad política	18/01/2022	10/03/2022	0	1	21	Si	Si (gestión pública)	No	No	Si
Ministerio del Interior	Servicio de verificación de expedientes de propuestas de designación al cargo de autoridad política	29/03/2022	29/04/2022	0	1	1	Si	Si (gestión pública)	No	No	Si
Ministerio del Interior	Servicio de un apoyo administrativo	19/05/2022	18/07/2022	0	1	30	Si	Si (gestión pública)	No	No	Si
Ministerio del Interior	Servicio de verificación, control y cruce de información de expedientes de propuestas de designación al cargo de autoridad política	20/09/2022	27/09/2022	0	0	8	Si	Si (gestión pública)	No	No	Si
Ministerio del Interior	Servicio de análisis en temas de seguridad ciudadana y análisis de la información de emergencias y desastres	28/10/2022	12/12/2022	0	1	15	Si	Si (gestión pública y gestión municipal)	No	No	Si
			Total	**3**	**4**	**13**	**3 años, 4 meses y 13 días**	**1 año, 4 meses y 1 día**	**6 meses y 1 día**	**0**	**10 meses**
¿Cumple con el requisito mínimo?							**No cumple**	**No cumple**	**No cumple**	**No corresponde**	**No cumple**

(1) Cálculo realizado con el "Anexo N° 1 - Ficha de Evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo o puesto", documento disponible en la página web de SERVIR en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3998403-documentos-de-apoyo-observancia-de-la-ley-n-31419-y-su-reglamento-para-las-designaciones-de-funcionarios-y-directivos-de-libre-designacion-y-remocion-y-otros

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

0037

Marco Normativo	Requisitos mínimos	Evaluación de la Comisión de Control
		(2) Respecto al certificado de prácticas preprofesionales obrante en el folio 65 del currículum vitae del señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, mediante oficio n.° 199-2024-OCI/MDP de 11 de julio de 2024 se requirió información a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), a fin de que pueda informar si la empresa QPERD S.A.C. con RUC n° 20557437381, había declarado en su planilla electrónica, al señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, en calidad de practicante y/o trabajador, durante los periodos del 2017 al 2022; por lo que, dicha entidad, mediante Oficio n.° 9498-2024-SUNAT/7E8000 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 40)** respondió señalando lo siguiente: *"Con respecto al punto 1) y 2) de su pedido de información, se adjuntan los Reportes de Retenciones del Impuesto a la Renta de Cuarta y Quinta Categoría, donde podrá verificar al agente de retención (empleador) que registró y declaró al citado contribuyente como su trabajador.* ***Cabe precisar que en los mencionados reportes no se identificó como empleador a QPERD S.A.C. con RUC N° 20557437381****".* (Énfasis agregado) Asimismo, se advierte que, el citado certificado de prácticas se traslapa con otra constancia de trabajo obrante en el folio 16 del currículum vitae del citado profesional, por lo que durante 1 año, 10 meses y 29 días habría laborado en dos empresas diferentes: como practicante en QPERD S.A.C. y como asistente administrativo en ACC Consulting S.A.C. **(3)** No corresponden ser contabilizadas dichas experiencias, debido a que, fueron adquiridas antes de la fecha de egreso (23/07/2019) de la formación profesional del señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, según la consulta realizada en la página web de la SUNEDU y el reporte impreso obrante en el folio 42 del currículum vitae del citado profesional; ello de acuerdo al literal c) del artículo 3 de la Ley n.° 31419 que señala lo siguiente: ***"Experiencia laboral general:*** *es el tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y* ***se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa****".* (Énfasis agregado) **(4)** Según la constancia de prestación n.° 147-2019-IN-OGAF-OAB de 13 de agosto de 2020, esta experiencia abarca del 9/07/2019 al 06/09/2019, sin embargo, para efectos de la contabilización de la experiencia se valida desde el 23 de julio de 2019, fecha en la cual egresó de la universidad; ello teniendo en cuenta el artículo citado en el párrafo precedente. **(5)** Las órdenes de servicios 7410-2020, 10540-2020 y 1199-2021, obrantes en los folios 14, 13 y 12, respectivamente, del currículum vitae del citado profesional, no corresponden ser contabilizadas como experiencias, debido a que no cuentan con las conformidades correspondientes. Sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través del documento denominado "Preguntas frecuentes, Ley N° 31419 y su Reglamento" de 26 de agosto de 2022[60], precisó lo siguiente: *"34 ¿Los contratos de locación de servicios son válidos para el conteo de la experiencia específica?* ***Las órdenes de servicios son válidas, pero estás deben estar acompañadas de las conformidades o la constancia de prestación de servicio****, pues la orden por sí sola no acredita la experiencia. La conformidad es garantía de que el servicio se prestó"* (Énfasis agregado). Asimismo, a través del Informe Técnico n.° 000145-2023- SERVIR-GPGSC de 26 de enero de 2023, concluyó de la siguiente manera: *"3.3 Es preciso señalar que* ***podrán considerarse las órdenes de servicios como válidas para el conteo de experiencia general o específica, siempre que éstas se encuentren acompañadas de las conformidades o las constancias de prestación de servicio, pues la orden por sí sola no acredita la experiencia, mientras que la conformidad o constancia son garantía de que se prestó el servicio****"* (Énfasis agregado). **(6)** Respecto a la constancia de trabajo obrante en el folio 11 del currículum vitae del señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, mediante Oficio n.° 199-2024-OCI/MDP de 11 de julio de 2024 se requirió información a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), a fin de que pueda informar si la empresa QPERD S.A.C., había declarado en su planilla electrónica, al señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe, en calidad de practicante y/o trabajador, durante los periodos del 2017 al 2022; por lo que, dicha entidad, mediante oficio n.° 9498-2024-SUNAT/7E8000 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 40)** respondió señalando lo siguiente: *"Con respecto al punto 1) y 2) de su pedido de información, se adjuntan los Reportes de Retenciones del Impuesto a la Renta de Cuarta y Quinta Categoría, donde podrá verificar al agente de retención (empleador) que registró y declaró al citado contribuyente como su trabajador.* ***Cabe precisar que en los mencionados reportes no se identificó como empleador a QPERD S.A.C. con RUC N° 20557437381****"* (Énfasis agregado). Asimismo, mediante Oficio n.° 200-2024-OCI/MDP de 11 de julio de 2024, el cual fue reiterado con Oficio n.° 245-2024-OCI/MDP de 5 de agosto de 2024, se requirió información a la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas – Junín de ESSALUD, a fin de que pueda remitir el récord de aportes del citado profesional; por lo que dicha entidad, mediante Oficio n.° 666-OSPEJUNIN-GCSPE-ESSLAUD-2024 de 6 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 41)** remitió información, de la cual se advierte que, no existe ninguna aportación realizada por la empresa QPERD S.A.C., a favor del citado profesional.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

0038

[60] Disponible en la página web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3393897-preguntas-frecuentes-sobre-el-reglamento-de-la-ley-n-31419-d-s-n-053-2022-pcm

Marco Normativo	Requisitos mínimos	Evaluación de la Comisión de Control
		Es así que, el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel no cumple con los requisitos de experiencia general y específica, en el marco de la Ley n.° 31419.
MOF 2020, modificado mediante Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023	***"Requisitos Mínimos*** • *Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en Contabilidad y/o Economía* ***y/o Ingeniería*** *y/o Derecho. (...)"* (Énfasis agregado)	**Sobre la formación profesional:** Ostentaba el grado académico de Bachiller en Ingeniería Industrial, profesión que fue incorporado con la modificación del MOF 2020, ya que sin la modificación tampoco cumplía dicho requisito.

Fuente: Currículum vitae del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, remitido por la Entidad en 89 folios, mediante oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 33).**
Elaborado por: Comisión de Control

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE N - PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

0039

Del cuadro anterior se advierte que, se designó en el cargo de confianza de subgerente de Gestión de Talento Humano a un profesional que a la fecha de su designación no cumplía con los requisitos mínimos de formación académica, experiencia general y específica, establecidos en la Ley n.° 31419; ya que ostentaba el grado académico de bachiller, y solo contaba con 3 años, 4 meses y 13 días de experiencia general, y 1 año, 4 meses y 1 día de experiencia específica, de los cuales, 6 meses y 1 día correspondía a la experiencia en el cargo; los cuales eran inferiores a lo exigido por la citada norma, tales como: i) título profesional otorgado por universidad o su equivalencia[61], ii) cuatro (4) años de experiencia general, y iii) tres (3) años de experiencia específica, de los cuales, un (1) año debía corresponder a la experiencia en el cargo.

Es así que, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, inobservó el numeral 17 del artículo 20 de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades[62], que respecto a sus atribuciones señala lo siguiente: "*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**;*" (Énfasis agregado)

Aunado a lo antes expuesto, se ha advertido también que, para la designación del señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe en el cargo de subgerente de Gestión de Talento Humano, no se siguió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, en los extremos que se expone en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 10
Verificación del procedimiento de vinculación del señor Álvaro Manuel Espinoza Quispe

Cargo público de la entidad	Documento de designación	Inicio de vinculación	Verificación de cumplimiento del perfil de puesto	Designación y publicación
		¿Cuenta con solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, a la Oficina de Recursos Humanos, adjuntando copia del curriculum vitae documentado?	¿La Oficina de Recursos Humanos emitió el informe de cumplimiento, o no cumplimiento del perfil e impedimentos?	¿Cuenta con Resolución de designación?
Subgerente de Gestión de Talento Humano	Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 27)**	No cuenta[63]	No cuenta[64]	Si cuenta

Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, mediante Oficio n.° 201-2024-OCI/MDP de 11 de julio de 2024, se solicitó al señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, informar si previo a la designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel se verificaron el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y que no contaran con impedimentos para el acceso a la función pública; en respuesta a ello, mediante Informe n.° 0477-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de julio de 2024[65] **(Apéndice n.° 35)**, el mismo directivo designado, en calidad de jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, manifestó lo siguiente:

> *"En lo que respecta a las designaciones en cargos de confianza a través de las Resoluciones de Alcaldía N° [...], 074-2023-MDP, [...], al no tener una directiva interna de designaciones, **no se***

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[61] Es necesario precisar que, en el marco de la Ley n.° 31419, durante la aplicación de la equivalencia al requisito de formación académica, no logró acreditar un (1) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
[62] Publicado el 27 de mayo de 2003, en el diario oficial El Peruano; modificado por Ley n.° 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización, publicado el 6 de marzo de 2022.
[63] De la revisión de los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023, no se encontró esta documentación.
[64] De la revisión de los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023, no se encontró esta documentación.
[65] Documento adjunto al Oficio n.° 054-GM-MDP/2024 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 35)**

consideró obtener un informe previo de cumplimiento de perfil *por parte de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano; sin embargo, se realizó la verificación de los requisitos exigidos para cada cargo, de conformidad al Decreto Supremo N° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, [...]"* (Énfasis agregado)

Asimismo, mediante Oficio n.° 010-2024 de 28 de agosto de 2024, se realizó un requerimiento de información, a la subgerenta (e) de Gestión del Talento Humano, señora Pandal Truyenque Mirian Yosli[66]; a fin de que pueda confirmar si había evaluado el currículum vitae del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel; por lo que, mediante Informe n.° 059-2024-TS-DEMUNA-SGDH/GBS/MDP de 2 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 42),** señaló lo siguiente: *"Al respecto informo que* ***mi persona no recibió el currículum vitae y no realizó ninguna evaluación de cumplimiento de requisitos*** *para el cargo del Señor Espinoza Quispe Álvaro y tampoco la verificación de que no contara con impedimentos para el acceso a la función pública,* ***en vista que no se tenía ninguna orden escrita, menos verbal los días de encargatura 01 y 02 de febrero del 2023.*** *[...]. Según la verificación de los archivos digitales que mi persona tiene al asumir el cargo los días 01 y 02 de febrero del 2023, se emitieron los informes del número 88 al 96, y* ***en ninguno de ellos se emitió un informe de cumplimiento de requisitos del señor Espinoza Quispe Álvaro****. [...]."* (Énfasis agregado)

Lo señalado evidencia que, para la designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel en el cargo de subgerente de Gestión de Talento Humano, no se emitió el informe de cumplimiento del perfil e impedimentos exigido por el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, además, en la revisión de su currículum vitae se identificó un reporte impreso de 23 de agosto de 2023 de la consulta realizada a la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, mas no existe evidencia de las consultas realizadas en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles, Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos; asimismo, no se encontró la "Declaración Jurada de no tener impedimentos para ser designado funcionario público o directivo público de libre designación y remoción, en el marco de la Ley N° 31419" según anexo n.° 02, del Reglamento de la Ley n.° 31419; de cuyos aspectos se advierte que, no se realizó la evaluación del currículum vitae del citado profesional, previo a su designación del 6 de febrero de 2023.

En ese sentido, pese a que no se contó con el informe emitido por la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Entidad, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, de manera directa[67] emitió la resolución de designación correspondiente, lo cual se corrobora con el Memorando n.° 037-2023-ALC/MDP de 6 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 27),** mediante el cual, el citado funcionario solicitó a la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, secretaria general y comunicaciones, elaborar la resolución de designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel como subgerente de Gestión de Talento Humano, situación con la cual, eludió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419.

No obstante, el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, como responsable de presentar su currículum vitae previo a su designación, tenía la obligación de acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto[68], sin embargo, no cumplió con acreditar la totalidad de los requisitos para el acceso al cargo; a pesar de ello, aceptó la designación y asumió las funciones del cargo el mismo día de la designación, situación que se encuentra corroborada por la planilla n.° 013 "Planilla de Retribución Mensual" adjunto al Informe

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[66] Encargada de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, los días 1 y 2 de febrero de 2023, mediante Memorando n.° 017-2023-GAF/MDP de 1 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 43),** suscrito por el gerente de Administración y Finanzas.

[67] Mediante Carta n.° 01-2024-MFG/C de 9 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 36),** el señor Fuentes García Máximo, gerente municipal del periodo del 2 de enero al 31 de marzo de 2023, señaló lo siguiente: *"Por consiguiente, la Gerencia Municipal a mi cargo no emitió documento alguno de propuesta para la designación de los referidos funcionarios de confianza"*; ello en repuesta al requerimiento de información realizado, mediante Oficio n.° 002-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024.

[68] Ello según el numeral 2.2 del artículo 2 Responsabilidades, del Reglamento de la Ley n.° 31419 que señala lo siguiente: *"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***" (Énfasis agregado)

n.° 292-2024-RPR/OGTH/GM/MDP de 14 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 8),** en la cual se evidencia que el citado profesional laboró veintitrés días, es decir del 6 al 28 de febrero de 2023.

Posteriormente, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0285-2023-MDP de 21 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28),** el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, dio por concluida la designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, en el cargo de subgerente de Gestión del Talento Humano; cese que se sustentó en el Memorando n.° 167-2023-ALC/MDP de 20 de julio de 2023 y el Informe n.° 038-2023-GM/MDP de 19 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28)**, los cuales hicieron referencia al Acuerdo de Concejo n.° 074-2023-MDP de 18 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 16),** el cual ratificó el Acuerdo de Concejo Municipal n.° 070-2023-MDP de 30 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 12)**, mediante el cual se había derogado la Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 10),** el cual modificó el MOF 2020.

Al respecto, se advierte que, el citado profesional continuó ejerciendo dicho cargo, del 1 al 21 de julio de 2023, pese a que, conforme al párrafo precedente, ya se había derogado la modificación del MOF 2020 y a pesar de que no cumplía con el requisito mínimo en cuanto a formación académica, establecido en el MOF 2020.

Segunda designación

Previo a la segunda designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6)**, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, aprobó el MCC 2023, pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar las disposiciones normativas aplicables y sin considerar los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el MOF 2020 y ROF 2022, y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme al análisis realizado en el literal b) del numeral 1 del presente.

Al respecto, también es necesario precisar que, el citado profesional incluso participó en la elaboración del MCC 2023, antes de ser cesado en la primera designación, ya que mediante los documentos: Informe n.° 711-2023-OGTH-GM/MDP de 1 de agosto de 2023, Formato n.° 09 Acta de Conformidad de 2 de agosto de 2023, y Acta de Conformidad de Servicios n.° 1331-2023 de 2 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 19)**; en calidad de subgerente de Gestión del Talento Humano, emitió la conformidad del primer entregable del Contrato de Servicio en General n.° 023-2023-GM/MDP de 11 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 14),** correspondiente a la elaboración del instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), señalando que no existía ninguna observación.

Es así que, dicho instrumento de gestión, en su numeral 8, respecto a los requisitos del cargo estructural del "Jefe (a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento" establece lo siguiente:

Imagen en la siguiente página

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Imagen n° 7
Requisitos mínimos del cargo jefe (a) de Oficina de Apoyo y Asesoramiento según el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)

Requisitos del cargo estructural:
Formación académica **a. Nivel educativo:** Universitaria Completa. **b. Grado / situación académica:** Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia: Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal; o Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
Experiencia **a. Experiencia general:** Cuatro (04) años, en el sector público o privado. **b. Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público):** Tres (03) años tres 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. **c. Experiencia en el sector público:** Un (01) año de experiencia en el sector público.
Requisitos adicionales *Disposiciones contenidas en normas sustantivas, de corresponder

Fuente: Manual de Clasificador de Cargos (MCC), aprobado por Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023

En la imagen precedente se observa que, respecto al requisito mínimo de formación académica del cargo estructural "jefe(a) de oficina de apoyo y asesoramiento", dentro del cual se había agrupado a la Oficina de Gestión del Talento Humano, no se especificaron las carreras profesionales y/o especialidades necesarias en función a la naturaleza y funciones del cargo, pese a que dicho cargo estructural albergaba a los diversos órganos de apoyo y asesoramiento existentes en la Entidad, los cuales tienen naturaleza y funciones propias.

En ese sentido, se advierte que, los requisitos mínimos establecidos en la ficha de información del cargo estructural "jefe(a) de oficina de apoyo y asesoramiento" del MCC 2023, conforme a lo detallado en el párrafo precedente, fue ajustado al perfil profesional del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, ya que dicho profesional ostentaba el grado académico de bachiller en Ingeniería Industrial; por lo que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 29)**, la misma que contaba con el visto bueno del señor Asto Chávez Walter Dagoberto[69], gerente de Asesoría Jurídica, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, nuevamente designó al citado profesional en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, lo cual se realizó aplicando el MCC 2023, y sin tener en cuenta que el MOF 2020 se encuentra vigente, el cual, en los requisitos mínimos exige contar con las profesiones de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho; permitiendo con ello la continuidad del citado profesional en dicho cargo de confianza, pese a que no cumplía con el requisito mínimo en cuanto a formación académica, según este último instrumento de gestión.

Al respecto, para la designación del citado profesional, correspondía observar las disposiciones de los dos instrumentos de gestión, en conjunto y/o de manera complementaria, dado que ambos se encuentran vigentes; ello de acuerdo a lo precisado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el documento denominado "Preguntas frecuentes - Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"[70]: *"9. **¿Mediante la aprobación del MCC se puede dejar sin efecto los perfiles de puestos aprobados a través del MOF?,** ¿cuál es la función del MCC dentro de una entidad? El MCC debe contener los cargos consignados en el CAP vigente o a considerar en la propuesta de CAP Provisional a remitir a SERVIR para opinión técnica. **El MCC no deja sin efecto, ni reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF), e idealmente debieran coincidir en los cargos contemplados** […]".* (Énfasis agregado).

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[69] Directivo fue designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 180-2023-MDP de 28 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 21)**
[70] Documento disponible en la página web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el siguiente link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3719395/Preguntas%20frecuentes%20-%20sobre%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20006-2021-SERVIR-GDSRH%2C%20Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Clasificador%20de%20Cargos%20y%20del%20Cuadro%20para%20Asigneci%C3%B3n%20del%20Personal%20Provisional.pdf?v=1673878931

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico n.° 886-2018-SERVIR/GPGSC de 7 de junio de 2018, señaló: *"3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIRPE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH,* ***no es posible modificar el MOF*** *aplicando la Directiva Nº 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural Nº 095-95-INAP/DNR.* ***En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos*** *como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil".* (Énfasis agregado)

Aunado a lo antes expuesto, se advierte que, para la segunda designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel en el cargo de jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, tampoco se siguió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, situación que fue confirmada por el Informe n.° 0477-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de julio de 2024[71] **(Apéndice n.° 35),** mediante el cual, el citado directivo designado, en calidad de jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, manifestó lo siguiente:

> *"Respecto a las designaciones en cargos de confianza a través de las Resoluciones de Alcaldía N° 287-2023-MDP y [...], la Oficina de Gestión del Talento Humano, realizó la evaluación de acuerdo al Manual de Clasificador de Cargos [...]. Es preciso informar que* ***no se emitió ningún informe de dicha evaluación****"* (Énfasis agregado)

Asimismo, mediante Oficio n.° 012-2024 de 28 de agosto de 2024, se realizó un requerimiento de información, al subgerente (e) de Gestión del Talento Humano, señor José Cruz Herrera Requelme[72]; a fin de que pueda confirmar si había evaluado el currículum vitae de los profesionales Huamani Solano Ruth Rebeca y Espinoza Quispe Álvaro Manuel; por lo que, mediante Carta n.° 027-2024-UTE/MDP de 2 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 37),** señaló lo siguiente: *"[...]* ***NO se encontró ningún documento que ordene a mi persona la evolución de los currículos Vitae de los profesionales líneas arriba indicado; de igual manera señalan que NO se encontró ningún informe que mi persona haya emitido sobre el cumplimiento de los requisitos de los profesionales citados anteriormente*** *durante el periodo que se me fue conferido la encargatura (25.07.2023)"* (sic)

Lo señalado evidencia que para la segunda designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel en el cargo de jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, tampoco se emitió el informe de cumplimiento del perfil e impedimentos exigido por el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, pese a ello, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, de manera directa[73] emitió la resolución de designación correspondiente, lo cual se corrobora con el Memorando n.° 173-2023-ALC/MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 29),** mediante el cual, el citado funcionario solicitó al secretario general (e) de la Entidad, señor Asto Chávez Walter Dagoberto, elaborar la resolución de designación del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel como jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano; situación con la cual, eludió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 8 del Reglamento de la Ley n.° 31419; y por su parte, el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel aceptó, asumió y a la fecha viene ejerciendo las funciones de dicho cargo.

En síntesis, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde de la Entidad, designó al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel en el cargo de subgerente de Gestión de Talento Humano de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, e incluso aplicando el MOF 2020 modificado, el cual se realizó sin contar

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[71] Documento adjunto al Oficio n.° 054-GM-MDP/2024 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 35).**

[72] Encargado de la subgerencia de Gestión del Talento Humano, el día 25 de julio de 2023, mediante Memorando n.° 0305-2023-GAF/MDP de 25 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 38)**, suscrito por el gerente de Administración y Finanzas.

[73] Mediante correo electrónico de 21 de agosto de 2024 **(Apéndice n.° 39),** el señor Luis Eden Rafael Mayta, gerente municipal del periodo del 3 de abril al 8 de agosto de 2023, señaló lo siguiente: *"Quien propone y designa a los funcionarios mencionados es la Alcaldía; para ello se emitió dos Memorando N° 0172-2023-ALC/MDP y Memorando N° 0173-2023-ALC/MDP respectivamente, el cual da origen a las resoluciones mencionadas"*; ello en repuesta al requerimiento de información realizado, mediante Oficio n.° 003-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024.

con una base legal; y pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, y experiencia general y específica, establecidos en la citada norma; y para la segunda designación, igualmente no se siguió el procedimiento de vinculación, y dicho funcionario inclusive aprobó un nuevo instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), el cual fue elaborado sin observar la normativa aplicable, en el cual, los requisitos fueron ajustados al perfil del citado profesional, situación que le permitió ser designado por segunda vez en el cargo de jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, pese a que no cumplía el requisito de formación académica establecido en el MOF 2020, instrumento de gestión que se encuentra vigente.

c. De la designación y aceptación de los cargos, del señor Quispe Rojas Ponciano como gerente de Bienestar Social y gerente de Desarrollo Social, a pesar de que no cumplía con los requisitos mínimos de formación académica y capacitación especializada en la materia.

Primera designación

Mediante Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023[74] **(Apéndice n.° 30),** el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, designó al señor Quispe Rojas Ponciano en el cargo de confianza de gerente de Bienestar Social[75] de la Entidad; documento que en el párrafo diez de la parte considerativa y artículo primero de la parte resolutiva señaló lo siguiente:

> *"Que, de conformidad a la **Ordenanza Municipal N.° 024-2020-MDP de fecha 24 de diciembre del 2020; la misma que aprueba** el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), **el Manual de Organización y Función (MOF)** y el **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)** de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui; y **Ordenanza Municipal N° 008-2022-MDP, de fecha 01 de setiembre del 2022, ORDENANZA MUNICIPAL QUE APRUEBA LA NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF) DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI"***
> *[...]*
> *ARTICULO PRIMERO.- **DESIGNAR a partir del 02 de enero del 2023, en el CARGO DE CONFIANZA de GERENTE DE BIENESTAR SOCIAL**, de la Municipalidad de Pichanaqui al Prof. PONCIANO QUISPE ROJAS (...)"* (Énfasis agregado)

Al respecto, es necesario precisar que la citada resolución hizo referencia al Cuadro para Asignación de Personal (CAP), instrumento de gestión con la cual no cuenta la Entidad, debido a que fue derogado mediante Ordenanza Municipal n.° 06-2021-MDP de 24 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7);** situación de la cual se evidencia que el acalde, señor Pariona Galindo Eliseo, para la citada designación, inobservó el literal b) del artículo 27 del Reglamento de la Ley n.° 31419, que establece como condición previa a las designaciones contar con el citado instrumento de gestión, el cual debía contener el cargo y su respectiva posición en condición de previsto.

Asimismo, de la revisión del MOF 2020, al que hace referencia la citada resolución de designación, se visualiza que, en su numeral 7.4, establece los siguientes requisitos mínimos para el cargo de Gerente de Bienestar Social:

> *"- **Título, colegiatura y habilidad en la carrera de administración y/o ciencias sociales y/o economía y/o Derecho.***
> *- Experiencia mínima de 03 años en el Sector Público y/o Privado.*
> *- **Capacitación especializada acreditada en el área.***
> *- Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplimiento de metas.*
> *- No ser deudor alimentario (REDAM)"* (Énfasis agregado)

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[74] Documento fue publicado el día 2/01/2023 en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano, el cual se encuentra disponible en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/munipichanaqui/normas-legales/3853186-002-2023-mdp

[75] Cargo correspondiente al órgano de línea denominado "Gerencia de Desarrollo Social", según el ROF 2022

Ahora bien, de la evaluación al currículum vitae del señor Quispe Rojas Ponciano[76] **(Apéndice n.° 33),** en contraste con los requisitos establecidos en la Ley n.° 31419 y su reglamento, y en el instrumento de gestión en materia de recursos humanos de la Entidad (MOF 2020), se advierte que, a la fecha de su designación no cumplía con la totalidad de los requisitos mínimos del perfil del puesto; aspecto que se evidencia en el cuadro siguiente:

Cuadro en la siguiente página

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[76] Remitido por la Entidad en 44 folios, mediante Oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 33),** ello en atención al requerimiento de información efectuado mediante oficio n.° 117-2024-OCI/MDP de 10 de mayo de 2024.

Cuadro n.° 11

Evaluación de cumplimiento del perfil del puesto del señor Quispe Rojas Ponciano[77]

<table>
<tr><th>Marco Normativo</th><th>Requisitos mínimos</th><th>Evaluación de la Comisión de Control</th></tr>
<tr><td>Ley n.° 31419 - Reglamento de la Ley n.° 31419</td><td>"Artículo 18. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local
[...]
18.2. Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2:
(...)
b) Experiencia general: cuatro (04) años.
c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.
[...]
Artículo 25. Equivalencias al requisito de experiencia específica en cargos o puestos de directivos/as públicos/as para municipalidades tipo A0, A1, A.2, A.3.1 y A.3.2
Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal"</td><td>Para la designación en el cargo presentó la siguiente experiencia:

<table>
<tr><th rowspan="2">Lugar de trabajo</th><th rowspan="2">Nombre de cargo/puesto</th><th rowspan="2">Fecha inicio (dd/mm/aaaa)</th><th rowspan="2">Fecha fin (dd/mm/aaaa)</th><th colspan="3">Tiempo de servicio*</th><th rowspan="2">Para experiencia general</th><th rowspan="2">Para experiencia específica (gestión municipal, gestión pública y conducción de personal)</th><th colspan="2">Para experiencia en el puesto y cargo</th><th rowspan="2">Para experiencia especifica en el sector público</th></tr>
<tr><th>A</th><th>M</th><th>D</th><th>Requisitos</th><th>Equivalencia</th></tr>
<tr><td>Municipalidad Distrital de Pichanaqui</td><td>Regidor del 2011 al 2014</td><td>01/01/2011</td><td>31/12/2014</td><td>3</td><td>11</td><td>31</td><td>Si</td><td>Si (gestión municipal y gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Ugel Pichanaqui</td><td>Director</td><td>01/01/2010</td><td>31/12/2010</td><td>0</td><td>11</td><td>31</td><td>Si</td><td>Si (gestión municipal y gestión pública y conducción de personal)</td><td>Si</td><td>No aplica</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Ugel Pichanaqui</td><td>Director</td><td>11/05/2009</td><td>31/12/2009</td><td>0</td><td>7</td><td>21</td><td>Si</td><td>Si (gestión municipal y gestión pública y conducción de personal)</td><td>Si</td><td>No aplica</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Ugel Chanchamayo</td><td>Especialista de Educación</td><td>05/01/2009</td><td>10/05/2009</td><td>0</td><td>4</td><td>6</td><td>Si</td><td>Si (gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td>Ugel Chanchamayo</td><td>Especialista de Educación</td><td>01/10/2008</td><td>31/12/2008</td><td>0</td><td>2</td><td>31</td><td>Si</td><td>Si (gestión pública)</td><td>No</td><td>No</td><td>Si</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Total</td><td>6</td><td>3</td><td>0</td><td>6 años y 3 meses</td><td>6 años y 3 meses</td><td>1 año, 7 meses y 22 días</td><td>0</td><td>6 años y 3 meses</td></tr>
<tr><td colspan="7">¿Cumple con el requisito mínimo?</td><td>Si cumple</td><td>Si cumple</td><td>Si cumple</td><td>No aplica</td><td>Si cumple</td></tr>
</table>
*Cálculo realizado con el "Anexo N° 1 - Ficha de Evaluación de cumplimiento de requisitos para el cargo o puesto", documento disponible en la página web de SERVIR en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3998403-documentos-de-apoyo-observancia-de-la-ley-n-31419-y-su-reglamento-para-las-designaciones-de-funcionarios-y-directivos-de-libre-designacion-y-remocion-y-otros

El señor Quispe Rojas Ponciano cumple con los requisitos de experiencia general y específica, en el marco de la Ley n.° 31419.</td></tr>
<tr><td>MOF 2020</td><td>"Requisitos Mínimos
• Título, colegiatura y habilidad en la carrera de administración y/o ciencias sociales y/o economía y/o Derecho.
• [...]
• Capacitación especializada acreditada en el área."</td><td>Sobre la formación profesional:
No ostenta la profesión requerida para el puesto, toda vez que, su formación profesional como "Profesor de Educación Primaria", no se encuentra en la lista de carreras requeridas por el perfil del puesto (Administración, Ciencias Sociales, Economía y Derecho).</td></tr>
</table>

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

0047

[77] La evaluación se realiza teniendo en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y los requisitos mayores y/o adicionales establecidos en los instrumentos de gestión de la Entidad, en este caso el MOF 2020.

		Al respecto, la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 313-2017-SERVIR/PE de 29 de diciembre de 2017[78], en el literal B del paso 5 de su numeral III señalaba respecto a la afinidad lo siguiente: *"Cuando en un perfil **NO** se incluye la palabra "afines por la formación", **deberá entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín** a las mismas. **Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera (ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica), o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto. Por ejemplo, si un puesto requiere la carrera de administración, se podrán considerar como válidas las carreras de administración y marketing, administración y negocios internacionales, gestión y alta dirección, entre otras"*** (Énfasis agregado) En ese sentido, debe tenerse en cuenta que las funciones específicas de la Gerencia de Desarrollo Social están establecidos en el artículo 97° del ROF 2022 de la Entidad, los cuales están relacionados a proponer e implementar políticas y normas para el desarrollo social del distrito; planear, programar y controlar las actividades de las subgerencias dependientes; monitorear el proceso de distribución de los productos a la beneficiarias de los programas sociales; monitorear el proceso de empadronamiento de las beneficiarias de los programas sociales; coordinar periódicamente con los ministerios correspondientes; focalizar y diagnosticar los puntos críticos de extrema pobreza; remitir información a los órganos de control; organizar y monitorear los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo; elaborar, ejecutar, los proyectos de inversión pública del eje social; elaborar manuales de procedimientos y directivas; definir indicadores de gestión que permitan evaluar el avance que se logre en el desempeño de la gerencia; entre otros Bajo ese marco, teniendo en cuenta las funciones que corresponden a dicho cargo, se advierte que, la formación profesional en educación no resulta afín a las carreras profesionales de Administración, Ciencias Sociales, Economía y Derecho; toda vez de que aquella está orientada a procesos de aprendizaje y enseñanza en la formación de las personas[79]; lo que no guarda relación con las funciones del cargo[80]. Adicionalmente, es preciso señalar que, mediante Resolución Jefatural n.° 167-2019-INEI de 5 de junio de 2019 **(Apéndice n.° 44),** el Instituto Nacional de Estadística e Informática aprobó el "Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva 2018", de cuya revisión, en su numeral "7.4. Profesional" de la parte "VII Esquema de Codificación de Programas de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva", se tiene la clasificación, según resumen del cuadro siguiente:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[78] La Guía fue derogada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000027-2023-SERVIR-PE de 1 de marzo de 2023, el cual aprobó la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público"; y este a su vez fue derogado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000018-2024-SERVIR-PE de 22 de enero de 2024, el cual aprobó la "Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH, Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos"; sin embargo, las citadas directivas conservaron los criterios respecto a la afinidad.

[79] Al respecto, la Ley n.° 28044, Ley General de Educación, en sus artículos 2 y 36 estableció lo siguiente: "**Artículo 2.- Concepto de la educación**. La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad"; "**Artículo 36.- Educación Básica Regular.** La Educación Básica Regular es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. (...) **b) Nivel de Educación Primaria.** La Educación Primaria constituye el segundo nivel de la Educación Básica Regular y dura seis años. Tiene como finalidad educar integralmente a niños. Promueve la comunicación en todas las áreas, el manejo operacional del conocimiento, el desarrollo personal, espiritual, físico, afectivo, social, vocacional y artístico, el pensamiento lógico, la creatividad, la adquisición de las habilidades necesarias para el despliegue de sus potencialidades, así como la comprensión de los hechos cercanos a su ambiente natural y social".

[80] Dicho criterio fue utilizado por la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución n. ° 000446-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala de 2 de febrero de 2024.

0048

Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva 2018

Respecto a Educación	Respecto a las Ciencias Sociales y Economía	Respecto a Administración y Derecho
"1 Educación *11 Educación inicial y primaria* *(...)* *12 Educación secundaria* *(...)* *13 Educación superior y tecnológica* *(...)* *14 Educación especial* *(...)* *15 Educación física* *(...)* *16 Educación artística* *(...)"*	*"3 Ciencias sociales, periodismo e información* *31 Ciencias sociales y del comportamiento* *311 Economía* *(...)* *312 Ciencias políticas* *(...)* *313 Psicología* *(...)* *314 Sociología y estudios culturales* *(...)* *315 Antropología* *(...)"*	*"4 Ciencias administrativas y derecho* *41 Administración y comercio* *(...)* *42 Derecho* *421 Derecho público* *(...)* *422 Derecho privado* *(...)"*

Fuente: Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva 2018, aprobado mediante Resolución Jefatural n.° 167-2019-INEI de 5 de junio de 2019.
Elaborado por: Comisión de Control

Además, el citado documento, en el segundo parrado del numeral II precisa que sus objetivos son: *"(...), Clasificar los programas de educación superior y sus respectivas certificaciones por campos de educación y formación sobre la base del contenido del programa, tomando como referencia la CINE 2013, (...)"*, lo cual se complementa con el numeral V en donde establece la justificación de la clasificación en los siguientes términos:

"[...]
- *La clasificación de los campos de educación y formación siguen un enfoque de contenido temático, este es el mismo método utilizado en la versión anterior (CINE 2011). Cuando los contenidos de los programas se encuentran relacionados entre sí, las asignaturas se agrupan para formar campos amplios, específicos y detallados de clasificación, esto sobre la base de la similitud de los contenidos temáticos.*
- *El contenido temático principal define el campo de educación en el que se clasifica un programa o una certificación. El contenido temático es el conocimiento impartido durante el programa y que se reconoce mediante la certificación. El objetivo es clasificar los programas de educación y sus respectivas certificaciones por campos de educación y capacitación sobre el contenido del programa.*

[...]"

Asimismo, el citado documento, en el numeral 6.4 señala lo siguiente:

"[...]
*3 **Ciencias sociales**, periodismo e información*
Comprende los campos de las Ciencias Sociales y del Comportamiento humano; y Periodismo e Información. En ellos se destacan programas abocados al comportamiento, a las actividades de los seres humanos y a las manifestaciones materiales e inmateriales de la sociedad. Los profesionales de este campo estudian, analizan y diseñan proyectos vinculados con la interacción social, el sistema socio-cognitivo humano, la evolución de las sociedades, y los procesos organizativos y de enseñanza.
*31 **Ciencias sociales y del comportamiento***
***Está conformado por los siguientes campos de economía, ciencias políticas, psicología, sociología y estudios culturales.** Este campo está vinculado a la interacción de los grupos sociales, para comprender su comportamiento en sociedad. Por lo tanto, analizan las manifestaciones materiales como simbólicas, para una organización colectiva y las relaciones entre seres humanos".* (Énfasis agregado)

Adicional a ello, se realizó la consulta en la página web de la Real Academia Española[81], en la cual se observa que define a las ciencias sociales de la siguiente manera: *"ciencias*

[81] En el link: https://dle.rae.es/ciencia?m=form#6Q2D9Cg

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI
0049

sociales. 1. f. pl. ciencias que, como la economía, la sociología y la antropología, se ocupan de la actividad humana en la sociedad."

En ese sentido, de los párrafos precedentes se tiene que, la educación, las ciencias sociales y la administración, cada una pertenecen a campos independientes y amplios que en su contenido albergan muchos otros campos, por lo que la educación no es un campo que forma parte de algunas de ellas.

Sobre la capacitación especializada en el área:

Respecto a la capacitación especializada en el área, de la revisión del currículum vitae del señor Quispe Rojas Ponciano se tiene la siguiente lista de certificados que presentó:

Documento	Materia	Periodo	Horas	¿Capacitación especializada en el área?
Certificado de participación	VIII Capacitación y actualización pedagógica regional "por la dignidad del maestro"	22/01/2018 – 16/03/2018	220	NO
Certificado de asistente	VII Capacitación y actualización pedagógica regional "por la dignidad del maestro"	23/01/2017 – 10/03/2017	220	NO
Certificado de asistente	V Capacitación y actualización pedagógica regional "por la dignidad del maestro"	02/02/2015 – 30/03/2015	220	NO
Certificado de organizador	III Seminario de tecnologías de la información aplicado a la administración pública y privada	16/11/2009 – 27/11/2009	100	NO
Certificado de organizador	Capacitación para uso del sistema de información de apoyo a la gestión en la institución educativa	14/10/2010 – 28/10/2010	160	NO

Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 313-2017-SERVIR/PE de 29 de diciembre de 2017[82], en el literal B de los "Requisitos de Conocimientos" del paso 5 de su numeral III señalaba respecto a los cursos lo siguiente: "Cursos y/o Programas de Especialización: Establezca ***los cursos, programas de especialización y/o diplomados que se requieren para ocupar el puesto, los cuales deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones principales y misión del puesto***, los mismos que deben ser sustentados con los documentos respectivos. [...]. **Cada curso debe ser en materias específicas afines a las funciones del puesto.** Se debe acreditar mediante un certificado, constancia u otro medio probatorio. Esto incluye cualquier modalidad de capacitación: cursos, talleres, seminarios, conferencias, entre otros" (Énfasis agregado)

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el numeral 2.18 del Informe Técnico n.° 000466-2023-SERVIR-GPGSC de 23 de marzo de 2023, señaló lo siguiente: "En torno a **la acreditación de la capacitación especializada contenida en el perfil del puesto, como requisito adicional a los que señala la Ley N° 31419 y su Reglamento**, debemos remitirnos a la "Guía para la elaboración de perfiles en el sector público", que en su acápite referido a Cursos y/o Programas de Especialización (requisito) establece que **deben estar alineados a la misión y las funciones principales del puesto, debiendo acreditarse mediante un certificado, constancia u otro medio probatorio**" (Énfasis agregado)

En ese sentido, teniendo en cuenta que el MOF 2020 establecía como uno de los requisitos mínimos para ocupar el cargo, contar con capacitación especializada acreditada en el área, se revisó el currículum vitae del señor Quispe Rojas Ponciano, de lo cual se advierte que, no contaba con ninguna capacitación especializada en la materia, tal como se observa en el cuadro precedente, ya que los que presentó no estaban alineados a la misión y las funciones principales del puesto.

Fuente: Currículum vitae del señor Quispe Rojas Ponciano, remitido por la Entidad en 44 folios, mediante Oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 33).**
Elaborado por: Comisión de Control

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

0050

[82] Guía fue derogada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000027-2023-SERVIR-PE de 1 de marzo de 2023, el cual aprobó la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público"; y este a su vez fue derogado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000018-2024-SERVIR-PE de 22 de enero de 2024, el cual aprobó la "Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH, Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos"; sin embargo, las citadas directivas conservaron los criterios respecto a los cursos y/o programas de especialización.

Del cuadro anterior se advierte que, se designó en el cargo de confianza de gerente de Bienestar Social a un profesional que, a la fecha de su designación no cumplía con los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y capacitación especializada en el área, establecidos en el MOF 2020; ya que ostentaba el título profesional de "Profesor de Educación Primaria", lo cual no se encontraba en la lista de carreras profesionales requeridas y descritas en el perfil del puesto, además de que dicha formación profesional no guardaba afinidad con las carreras de Administración, Ciencias Sociales, Economía y Derecho, los cuales si fueron establecidos en dicho instrumento de gestión como requisitos mínimos, máxime si se tiene en cuenta las funciones específicas del cargo establecidas en el MOF 2020 y ROF 2022, los cuales no se relacionan con la formación académica de los profesionales de educación primaria; y los certificados de capacitación presentados, no se alineaban a la misión y las funciones principales del puesto establecidos en dichos instrumentos de gestión.

Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico n.° 000235-2022-SERVIR-GPGSC de 21 de febrero de 2022 señaló lo siguiente: *"3.1* ***Las entidades públicas, en función a sus necesidades, establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza)****. Siendo así,* ***las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.*** *Asimismo, es responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal que se pretenda contratar"* (Énfasis agregado)

Es así que, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, inobservó el numeral 17 del artículo 20 de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades[83], que respecto a sus atribuciones señala lo siguiente: *"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****;"* (Énfasis agregado)

Aunado a lo antes expuesto, se ha advertido también que, para la designación del señor Quispe Rojas Ponciano en el cargo de gerente de Bienestar Social, no se siguió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, en los extremos que se expone en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 12
Verificación del procedimiento de vinculación del señor Quispe Rojas Ponciano

Cargo público de la entidad	Documento de designación	Inicio de vinculación	Verificación de cumplimiento del perfil de puesto	Designación y publicación
		¿Cuenta con solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, a la Oficina de Recursos Humanos, adjuntando copia del currículum vitae documentado?	¿La Oficina de Recursos Humanos emitió el informe de cumplimiento, o no cumplimiento del perfil e impedimentos?	¿Cuenta con Resolución de designación?
Gerente de Bienestar Social	Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 30)**	No cuenta[84]	No cuenta[85]	Si cuenta

Elaborado por: Comisión de Control

Al respecto, mediante Oficio n.° 201-2024-OCI/MDP de 11 de julio de 2024, se solicitó al señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, informar si previo a la designación del señor Quispe Rojas

[83] Publicado el 27 de mayo de 2003, en el diario oficial El Peruano; modificado por Ley n.° 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización, publicado el 6 de marzo de 2022.
[84] De la revisión de los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023, no se encontró esta documentación.
[85] De la revisión de los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023, no se encontró esta documentación.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Ponciano se verificaron el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y que no contaran con impedimentos para el acceso a la función pública; en respuesta a ello, mediante Informe n.° 0477-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de julio de 2024[86] **(Apéndice n.° 35),** el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión de Talento Humano, manifestó lo siguiente:

> *"En lo que respecta a las designaciones en cargos de confianza a través de las Resoluciones de Alcaldía N° […], N° 008-2023-MDP […], y al no tener una directiva interna de designaciones,* ***no se consideró obtener un informe previo de cumplimiento de perfil*** *por parte de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano; sin embargo, se realizó la verificación de los requisitos exigidos para cada cargo, de conformidad al Decreto Supremo N° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, […]"* (Énfasis agregado)

Lo señalado evidencia que, para la designación del señor Quispe Rojas Ponciano en el cargo de gerente de Bienestar Social, no se emitió el informe de cumplimiento del perfil e impedimentos exigido por el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, además, en la revisión de su currículum vitae se identificó un reporte impreso de 23 de agosto de 2023 de la consulta realizada a la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, mas no existe evidencia del reporte de las consultas realizadas en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles, y el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos; asimismo, no se encontró la "Declaración Jurada de no tener impedimentos para ser designado funcionario público o directivo público de libre designación y remoción, en el marco de la Ley N° 31419" según anexo n.° 02, del Reglamento de la Ley n.° 31419; de cuyos aspectos se advierte que, no se realizó la evaluación del currículum vitae del citado profesional, previo a su designación del 2 de enero de 2023.

En ese sentido, pese a que no se contó con el informe emitido por la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Entidad, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, de manera directa[87] emitió la resolución de designación correspondiente, situación con la cual, eludió el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28° del Reglamento de la Ley n.° 31419.

No obstante, el señor Quispe Rojas Ponciano, como responsable de presentar su currículum vitae previo a su designación, tenía la obligación de acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto[88], sin embargo, no cumplió con acreditar la totalidad de los requisitos para el acceso al cargo; a pesar de ello, aceptó la designación y asumió las funciones del cargo el mismo día de la designación, situación que se encuentra corroborada por Informe n.° 336-2024-RPR/OGTH/GM/MDP de 5 de setiembre de 2024[89] **(Apéndice n.° 45),** mediante el cual la señora Lizbeth Espinoza Cueva, responsable en Planillas y Remuneraciones, señaló lo siguiente: *"3.- Según la revisión realizada en el T-Registro de SUNAT,* ***el Sr. Quispe Rojas Ponciano, ingresó a laborar el 02 de enero de 2023****; sin embargo, en los acervos documentarios del área de Planilla y Remuneraciones no figura planilla que se haya emitido por concepto de pagos de remuneración".* (Énfasis agregado)

Posteriormente, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0478-2023-MDP de 7 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 31),** el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, dio por concluida la designación del señor Quispe Rojas Ponciano, en el cargo de gerente de Bienestar Social; cese que se sustentó en el Memorando n.° 307-2023-ALC/MDP de 7 de noviembre e Informe

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[86] Documento adjunto al Oficio n.° 054-GM-MDP/2024 de 16 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 35).**

[87] Mediante Carta n.° 01-2024-MFG/C de 9 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 36),** el señor Fuentes García Máximo, gerente municipal designado en el periodo del 2 de enero al 31 de marzo de 2023, señaló lo siguiente: *"Por consiguiente, la Gerencia Municipal a mi cargo no emitió documento alguno de propuesta para la designación de los referidos funcionarios de confianza";* ello en repuesta al requerimiento de información realizado, mediante Oficio n.° 002-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024.

[88] Ello según el numeral 2.2 del artículo 2 Responsabilidades del Reglamento de la Ley n.° 31419 que señala lo siguiente: "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***" (Énfasis agregado)

[89] Documento que se adjuntó en el Oficio n.° 073-2024-OGTH-GM/MDP de 9 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 45),** en respuesta al requerimiento de información realizada mediante Oficio n.° 015-2024-OCI/MDP-SCE001 de 4 de setiembre de 2024

n.° 048-2023-GM-MAOC/MDP de 7 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 31)**, los cuales hicieron referencia al Informe de Visita de Control n.° 002-2023-OCI/2040-SVC de 27 de octubre de 2023[90] **(Apéndice n.° 31)**, la misma que fue notificada a la Entidad mediante Oficio n.° 211-2023-OCI/MDP de 27 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 31).**

Segunda designación

Más adelante, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32),** la misma que contaba con el visto bueno del señor Pineda Fidel Marino[91], jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, por segunda vez designó al señor Quispe Rojas Ponciano, en el cargo de confianza de gerente de Desarrollo Social, pese a que ya se había advertido que el citado profesional no cumplía con los requisitos mínimos para ocupar el cargo, mediante el Informe de Visita de Control n.° 002-2023-OCI/2040-SVC de 27 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 31).**

Asimismo, la segunda designación se sustentó en el MCC 2023, instrumento de gestión que fue aprobado por el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 6),** pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar las disposiciones normativas aplicables y sin considerar los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el MOF 2020 y ROF 2022, y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme al análisis realizado en el literal b) del numeral 1 del presente.

Es así que, dicho instrumento de gestión, en su numeral 8, respecto a los requisitos del cargo estructural del "Gerente (a)" establece lo siguiente:

Imagen n° 8
Requisitos del cargo estructural Gerente (a) según el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)

Requisitos del cargo estructural:
Formación académica **a. Nivel educativo:** Universitaria Completa. **b. Grado / situación académica:** Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia: Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal; o Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
Experiencia **a. Experiencia general:** Cuatro (04) años, en el sector público o privado. **b. Experiencia específica (desarrollando funciones similares y/o en cargos similares y/o en el Sector Público):** Tres (03) años tres 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. **c. Experiencia en el sector público:** Un (01) año de experiencia en el sector público.
Requisitos adicionales *Disposiciones contenidas en normas sustantivas, de corresponder

Fuente: MCC 2023, aprobado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023

En la imagen precedente se observa que, respecto al requisito mínimo de formación académica del cargo estructural "Gerente(a)", dentro del cual se había agrupado a la Gerencia de Desarrollo Social, no se especificaron las carreras profesionales y/o especialidades necesarias en función a la naturaleza y funciones del cargo, pese a que dicho cargo estructural albergaba diversas gerencias existentes en la Entidad, los cuales tienen naturaleza y funciones propias; además de

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[90] Informe en el cual se advirtió entre otros aspectos que, el señor Quispe Rojas Ponciano, no habría cumplido los requisitos para ser designado en el cargo de confianza de gerente de Bienestar Social.
[91] Directivo designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0330-2023-MDP de 10 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 46)**

ello, no se establecieron requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural, tales como, los cursos y/o programas de especialización.

En ese sentido, se advierte que, los requisitos mínimos establecidos en la ficha de información del cargo estructural "Gerente(a)" del MCC 2023, conforme a lo detallado en el párrafo precedente, se ajustaron al perfil profesional del señor Quispe Rojas Ponciano, ya que dicho profesional ostentaba el título profesional de Profesor de Educación Primaria y no contaba con la capacitación especializada en el área; lo cual permitió su designación por segunda vez, toda vez que se realizó aplicando el MCC 2023, y sin tener en cuenta que el MOF 2020 se encuentra vigente, el cual, en los requisitos mínimos exige contar con las profesiones de Administración y/o Ciencias Sociales y/o Economía y/o Derecho, y contar con capacitación especializada en la materia; permitiendo con ello la continuidad del citado profesional en dicho cargo de confianza, pese a que no cumplía con el requisito mínimo en cuanto a formación académica y capacitación especializada en la materia, según este último instrumento de gestión.

Al respecto, para la designación del citado profesional, correspondía observar las disposiciones de los dos instrumentos de gestión, en conjunto y/o de manera complementaria, dado que ambos se encuentran vigentes; ello de acuerdo a lo precisado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el documento denominado "Preguntas frecuentes - Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional"[92]: *"9. **¿Mediante la aprobación del MCC se puede dejar sin efecto los perfiles de puestos aprobados a través del MOF?,** ¿cuál es la función del MCC dentro de una entidad? El MCC debe contener los cargos consignados en el CAP vigente o a considerar en la propuesta de CAP Provisional a remitir a SERVIR para opinión técnica. **El MCC no deja sin efecto, ni reemplaza al Manual de Organización y Funciones (MOF), e idealmente debieran coincidir en los cargos contemplados** [...]".* (Énfasis agregado).

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico n.° 886-2018-SERVIR/GPGSC de 7 de junio de 2018, señaló: *"3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIRPE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, **no es posible modificar el MOF** aplicando la Directiva Nº 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural Nº 095-95-INAP/DNR. **En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos** como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil".* (Énfasis agregado)

Aunado a lo antes expuesto, de la revisión a los actuados de la Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32),** se observa que, con Memorando n.° 007-2024-GM/MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32)**, el señor Osorio Canturin Merardo, gerente municipal, remitió un currículum vitae, al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Talento Humano, solicitando evaluación para la designación del cargo de confianza, por lo que en respuesta a ello, este último directivo, emitió el Informe n.° 0005-2024-OGTH-GM/MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32)**, mediante el cual concluyó de la siguiente manera: *"Al respecto, habiéndose realizado la evaluación del perfil y requisitos de conformidad a la ley de idoneidad N° 31419, el manual de clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, **esta Oficina de Gestión del Talento Humano, opina que PONCIANO QUISPE ROJAS, SI CUMPLE los requisitos para asumir el cargo de Gerente de desarrollo social** de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui"* (Énfasis agregado); pese a que el profesional propuesto no cumplía con los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y capacitación especializada en la materia, contemplados en el MOF 2020[93].

MUNICIPALIDAD DISTRITAL PICHANAQUI ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[92] Documento disponible en la página web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el siguiente link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3719395/Preguntas%20frecuentes%20-%20sobre%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20006-2021-SERVIR-GDSRH%2C%20Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Clasificador%20de%20Cargos%20y%20del%20Cuadro%20para%20Asignaci%C3%B3n%20del%20Personal%20Provisional.pdf?v=1673878931

[93] Mediante Oficio Múltiple n.° 000010-2023-SERVIR-GDSRH de 8 de marzo de 2023, disponible en el siguiente link: https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/8983-reglamento-de-la-ley-n-31419-d-s-n-053-2022-pcm; la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, recordó a la Oficinas de Recursos Humanos que, deben evaluar a la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley n.° 31419 y su reglamento, y en los instrumentos de gestión de las entidades; además, adjuntó los formatos de informe de cumplimiento y de no cumplimiento a fin de ser utilizados como referencia.

Al respecto, mediante Oficio n.° 068-2024-OGTH-GM/MDP de 14 de agosto de 2024[94] **(Apéndice n.° 8)**, el señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, señaló que: *"La evaluación del cumplimiento de requisitos para el cargo de Confianza del Gerente de Desarrollo Social – Prof. Ponciano Quispe Rojas, se realizó en marco a lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 31419, aprobado con Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, […] y de los instrumentos de gestión vigentes, para este caso del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 0286-2023-MDP"*; situación de la cual se advierte que, el citado directivo inaplicó el MOF 2020, pese a encontrarse vigente, ya que se limitó a evaluar el currículum vitae del señor Quispe Rojas Ponciano, conforme al MCC 2023, instrumento de gestión que no especifica las carreras profesionales y/o especialidades requeridas para el cargo, además de que no establece el requisito adicional de cursos de capacitación y/o especialización.

Es así que, el citado directivo transgredió el numeral 1 del artículo 2 y el numeral 2 del artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, los cuales señalan lo siguiente:

> ***"Artículo 2. Responsabilidades***
> *2.1. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las entidades públicas, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción.*
> *[…]*
> ***Artículo 28. Procedimiento de vinculación***
> *[…]*
> *28.2.* ***Verificación de cumplimiento del perfil de puesto.*** *La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder"*

Asimismo, incumplió su obligación atribuida por el segundo párrafo de la cuarta disposición complementaria final de la Ley n.° 31419, que señala: *"Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el presente Reglamento y las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR".*

En ese sentido, el Informe n.° 0005-2024-OGTH-GM/MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32),** fue utilizado como sustento por el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde, a fin de emitir la citada resolución de designación del señor Quispe Rojas Ponciano en el cargo de gerente de Desarrollo Social; y por su parte, el citado profesional aceptó, asumió y a la fecha viene ejerciendo las funciones de dicho cargo.

En síntesis, el señor Pariona Galindo Eliseo, alcalde de la Entidad, designó al señor Quispe Rojas Ponciano en el cargo de gerente de Bienestar Social, de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, y pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y capacitación especializada en el área, contemplados en el MOF 2020; y para la segunda designación, dicho funcionario sustentó su decisión en el informe de cumplimiento de requisitos e impedimentos emitido por el jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, y además en el MCC 2023, instrumento de gestión que fue elaborado sin observar la normativa aplicable, en el cual, los requisitos fueron ajustados al perfil del citado profesional, situación que le permitió ser designado por segunda vez en el cargo de gerente de Desarrollo Social, pese a que no cumplía el requisito de formación académica y capacitación especializada en el área, establecidos en el MOF 2020, instrumento de gestión que se encuentra vigente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[94] En respuesta al requerimiento de información realizada, mediante Oficio n.° 004-2024-OCI/MDP-SCE001 de 8 de agosto de 2024

Los hechos expuestos inobservaron la normativa siguiente:

- **Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicado en el diario oficial El Peruano el 27 de mayo de 2003, y vigente desde el 28 de mayo de 2003.**

"ARTÍCULO 20.- ATRIBUCIONES DEL ALCALDE
Son 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.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, publicado en el diario oficial El Peruano el 19 de febrero de 2004, y vigente desde el 1 de enero de 2005.**

"Artículo IV.- Principios
Son principios que rigen el empleo público:
1. Principio de legalidad.- *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.*
El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.
[...]

Artículo 2.- Deberes generales del empleado público
Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:
[...]
b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio.
[...]
d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.
[...]

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

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.
[...]

Artículo 16.- Enumeración de obligaciones
Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:
a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.
[...]
m) Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.
[...]"

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

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

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

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.
[...]
e) Gestionar los perfiles de puestos.
[...]

Artículo 8. 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 9. Requisitos para acceder al Servicio Civil
Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere:
[...]
b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
[...]
f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

Artículo 59. 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.
[...]"

- **Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; publicado en el diario oficial El Peruano el 15 de febrero de 2022 y vigente desde el 16 de febrero de 2022.**

"Artículo 3. Definiciones
Para los efectos de la presente ley, entiéndase por:
[...]
c) Experiencia laboral general: es el tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa.
Las prácticas preprofesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia.
d) Experiencia laboral específica: forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos:
- En el puesto o cargo.
- En la función o materia.
- En el sector público.
e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a:
- Nivel académico.
- Grado académico.
- Situación académica.
- Carreras o especialidades requeridas.
[...]

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
[...]
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"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

- **Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM de 11 de junio de 2014, publicado en el diario oficial El Peruano el 13 de junio de 2014, vigente desde el 14 de junio de 2014.**

"Artículo 263.- Ingreso de los servidores de confianza
El servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos. Debe cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a período de prueba. El no cumplimiento del perfil acarrea responsabilidad administrativa para la entidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación"

- **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 de 17 de mayo de 2022, publicado en el diario oficial El Peruano el 18 de mayo de 2022, y vigente desde el 19 de mayo de 2022.**

"Artículo 2. Responsabilidades
2.1. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en las entidades públicas, son responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción.
2.2. Los/as funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, tienen la obligación de presentar, previo a su designación o en el marco de la adecuación al presente Reglamento, la información que acredite el cumplimiento de los requisitos para el acceso a dichos cargos o puestos.
[...]

Artículo 3. Definiciones
[...]
d) Experiencia laboral específica: Forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos:
i) En el puesto o cargo.
ii) En la función o materia.
iii) En el sector público.
e) Experiencia laboral general: Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas pre profesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia.
[...]

Artículo 4. Aplicación de requisitos previstos para cargos o puestos de funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción en instrumentos de gestión de la entidad
4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda.
4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable.
[...]

Artículo 12. Alcance de directivo/a público/a
[...]
12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial N° 005-2019-PCM/DVGT.
[...]

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

Artículo 18. 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:
a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia.
b) Experiencia general: cuatro (04) años.
c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público.
[...]

Artículo 24. Equivalencias al requisito de título profesional otorgado por universidad para directivos/as públicos/as del nivel local
En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos:
24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2:
a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
b) Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.
[...]

Artículo 25. Equivalencias al requisito de experiencia específica en cargos o puestos de directivos/as públicos/as para municipalidades tipo A0, A1, A.2, A.3.1 y A.3.2
Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal.
[...]

Artículo 27. Instrumento de gestión requeridos y supuestos habilitantes para iniciar el procedimiento de vinculación
27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión:
[...]
b) Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto.
[...]

Artículo 28. Procedimiento de vinculación
28.1. Inicio del procedimiento. *El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el caso, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del currículum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos.*
28.2. Verificación de cumplimiento del perfil de puesto. *La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder.*
Producto de la revisión, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, podrá solicitar directamente información complementaria a la persona propuesta, quien debe remitir lo requerido en el plazo que ésta determine. Si vencido el plazo, la persona propuesta no cumple con acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente 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*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

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, […]
Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo Nº 02, de no tener impedimentos para ser designado.
***28.4. Designación y publicación.** De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función pública, la entidad puede continuar con el procedimiento para la emisión de la Resolución de designación, la cual se publica en la sede digital de la entidad, y en el diario oficial El Peruano, de corresponder.*
[…]

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
[…]
Cuarta. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión
Para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley, cuando corresponda, las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.
Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el presente Reglamento y las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR"

- **Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del manual de clasificador de cargos y del cuadro para asignación de personal provisional", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 150-2021-SERVIR-PE, publicado en el diario oficial El Peruano el 16 de noviembre de 2022, vigente desde el 21 de noviembre de 2022.**

"5.1. Definiciones
[…]
***c. Manual de Clasificador de Cargos:** Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad.*
***d. Manual de Organización y Funciones (MOF):** Documento de gestión institucional en el que se describen y establecen la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo. A la fecha, las entidades que cuenten con este documento no pueden modificarlo, y las que no cuentan con uno, no pueden formularlo, dado que su norma se dejó sin efecto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE.*
[…]

5.2. Responsabilidades
[…]
5.2.2. El(La) titular de la entidad:
- *Cumple y promueve el cumplimiento de la presente directiva.*
- *Aprueba el MCC y sus modificaciones, según lo dispuesto en la presente directiva.*

[…]
5.2.3. La ORH o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades:
- *Elabora la propuesta de MCC y/o de sus modificaciones, de corresponder, así como el informe técnico sustentatorio.*

[…]
5.2.4. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades:
- *Emite opinión sobre las propuestas de MCC y de CAP Provisional en lo referido al alineamiento de cargos con los órganos y las unidades orgánicas del ROF o MOP vigente, según corresponda.*

[…]

6.1. Elaboración y aprobación del Manual de Clasificador de Cargos

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

[...]
6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
[...]
6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a [...], y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; [...]
6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder"

- **Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 000027-2023-SERVIR-PE de 1 de marzo de 2023, publicado en el diario oficial El Peruano el 2 de marzo de 2023, vigente desde el 3 de marzo de 2023.**

"7.1.3. Elaboración de las funciones del cargo estructural y/o puesto
[...]
7.1.3.2. Las funciones deben responder a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado, pudiendo tomar como referencia la información presentada en las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, y realizar adaptaciones y precisiones sobre las funciones establecidas para el puesto tipo que se tome como referencia.
[...]

7.1.5. Establecimiento de requisitos del cargo estructural y/o puesto
[...]
7.1.5.6. Requisitos de formación académica
7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.
7.1.5.6.2. Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.
[...]
7.1.5.6.5. Cuando en un perfil no se incluye la fórmula "afines por la formación", debe entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín a las mismas. Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera, ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica, o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular, siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto.
[...]
7.1.5.7. Requisitos de conocimientos
7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.
[...]
7.1.5.7.3. Los cursos y/o programas de especialización y/o diplomados deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones y misión del puesto, y deben ser sustentados con los documentos respectivos.
[...]
7.1.5.10. Requisitos adicionales
7.1.5.10.1. Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural y/o puesto, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados
[...]

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
[...]
Segunda. ***Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.***
Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales"

- **Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, aprobado mediante Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020, vigente desde el 17 de abril de 2021.**

"6.1. OFICINA DE SECRETARIA GENERAL Y COMUNICACIÓN
[...]
ESPECIFICACIONES Y FUNCIONES DE LOS CARGOS:

Cargo Estructurado	***SECRETARIA GENERAL Y COMUNICACIÓN***
[...]	*[...]*
Requisitos Mínimos	*Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho.* *[...]*

[...]
6.2.5. SUB GERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
[...]
ESPECIFICACIONES Y FUNCIONES DE LOS CARGOS:

Cargo Estructurado	***SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO***
[...]	*[...]*
Requisitos Mínimos	*Título, colegiatura y habilidad en la carrera de Administración y/o Contabilidad y/o Economía y/o Derecho y/o Bachiller en contabilidad y/o economía y/o derecho.* *[...]*

[...]
7.4. GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL
[...]
ESPECIFICACIONES Y FUNCIONES DE LOS CARGOS:

Cargo Estructurado	***GERENTE***
[...]	*[...]*
Requisitos Mínimos	*Título, colegiatura y habilidad en la carrera de administración y/o ciencias sociales y/o economía y/o Derecho.* *[...]* *Capacitación especializada acreditada en el área.* *[...]*

[...]"

Los hechos descritos han afectado la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública, ya que las designaciones en cargos de confianza de directivos públicos no solo se efectúan por la libre decisión del funcionario público que tiene dicha facultad, sino siempre que se cumplan con los requisitos de los perfiles de los puestos establecidos en la normativa aplicable y los documentos de gestión de las entidades, los cuales no se tuvieron en cuenta en las designaciones efectuadas, ya que los profesionales designados no cumplían con la totalidad de los requisitos mínimos establecidos en los perfiles de los puestos.

Los hechos descritos se originaron por la actuación del titular de la Entidad y directivos públicos intervinientes en el proceso de vinculación de los cargos de confianza de directivos públicos, quienes modificaron y aprobaron los instrumentos de gestión de la Entidad (MOF y MCC, respectivamente), a fin de designar y mantener en los cargos a profesionales que no cumplían los requisitos mínimos del perfil de los puestos, además que, inobservaron el procedimiento de vinculación de directivos de libre designación y remoción, regulado en la normativa aplicable, permitiendo el acceso y ejercicio de la función pública a profesionales que no cumplían con el perfil requerido, quienes aceptaron los cargos, pese a que debían acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos para ocupar los cargos.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

Comentarios de las personas comprendidas en los hechos específicos presuntamente irregulares

- La señora Ruth Rebeca Huamani Solano y los señores Eliseo Pariona Galindo, Ponciano Quispe Rojas, Raúl Rodolfo Huaroc Adriano, Álvaro Manuel Espinoza Quispe, Roy David Ramos Paredes, y Marino Pineda Fidel, comprendidos en los hechos, presentaron sus comentarios o aclaraciones, dentro del plazo establecido; siendo que los tres últimos adjuntaron documentación, conforme al **Apéndice n.° 47** del Informe de Control Específico.

- Los señores Walter Dagoberto Asto Chavez y Elvis Ronald Gonzales Figueroa, no presentaron sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos comunicado, a pesar de encontrarse válidamente notificados, conforme al **Apéndice n.° 47**.

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

Efectuada la evaluación de los comentarios o aclaraciones presentadas por las personas comprendidas en la irregularidad, se concluye que no desvirtúan los hechos notificados en el Pliego de Hechos. La referida evaluación y las cédulas de notificación electrónica y cédulas de comunicación forman parte del **Apéndice n° 47** del Informe de Control Específico; por lo que, se considera la participación de las personas comprendidas en los hechos, conforme se expone a continuación:

1. **Eliseo Pariona Galindo**, identificado con DNI N° [redacted], Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, periodo del 1 de enero de 2023 a la fecha, según la Credencial de 15 de noviembre de 2022 **(Apéndice n.° 48),** otorgado por el Jurado Electoral Especial de Chanchamayo, a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 001-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000278-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Escrito s/n recibido el 7 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

   Por haber formalizado el Acuerdo de Concejo n.° 001-2023-MDP de 2 de enero de 2023, mediante la emisión y suscripción de la Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023, el cual modificó los requisitos mínimos de algunos perfiles de cargos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, pese a que dicha modificación no contaba con una base legal; situación que permitió designar a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y en el citado instrumento de gestión.

   Asimismo, por haber emitido y suscrito la Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023, mediante el cual aprobó el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; situación que permitió designar y mantener a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente.

   De igual manera, por haber emitido y suscrito la Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023, mediante el cual designó a la señora Huamani Solano Ruth Rebeca en el cargo de confianza de secretaria general y comunicaciones, de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, y pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente; y posteriormente, emitió y suscribió la Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023, mediante el cual designó por segunda vez a la

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

cita profesional en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Secretaria General, y de igual manera sin seguir el procedimiento de vinculación, e inclusive aprobó un nuevo instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), el cual fue elaborado sin observar la normativa aplicable, en el cual, los requisitos se ajustaron al perfil de la citada profesional, situación que le permitió ser designada por segunda vez, pese a que no cumplía el requisito de formación académica establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF), instrumento de gestión que se encuentra vigente.

Además de ello, por haber emitido y suscrito la Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023, mediante el cual designó al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel en el cargo de confianza de subgerente de Gestión del Talento Humano, de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, e incluso aplicando el Manual de Organización y Funciones (MOF) modificado, el cual se realizó sin contar con una base legal vigente; y pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, y experiencia general y específica, establecidos en la citada norma; y posteriormente, emitió y suscribió la Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-MDP de 26 de julio de 2023, mediante el cual designó por segunda vez al citado profesional en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, y de igual manera sin seguir el procedimiento de vinculación, e inclusive aprobó un nuevo instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), el cual fue elaborado sin observar la normativa aplicable, en el cual, los requisitos se ajustaron al perfil del citado profesional, situación que le permitió ser designado por segunda vez, pese a que no cumplía el requisito de formación académica establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF), instrumento de gestión que se encuentra vigente.

Adicionalmente, por haber emitido y suscrito la Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023, mediante el cual designó al señor Quispe Rojas Ponciano en el cargo de gerente de Bienestar Social, de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley n.° 31419, y pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y capacitación especializada en el área, contemplados en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente; y posteriormente, emitió y suscribió la Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024, mediante el cual designó por segunda vez al citado profesional en el cargo de confianza de gerente de Desarrollo Social, sustentando su decisión en el informe de cumplimiento de requisitos e impedimentos emitido por el jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, y además en el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), instrumento de gestión que fue elaborado sin observar la normativa aplicable, en el cual, los requisitos se ajustaron al perfil del citado profesional, situación que le permitió ser designado por segunda vez, pese a que no cumplía el requisito de formación académica y capacitación especializada en el área, establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF), instrumento de gestión que se encuentra vigente.

Con dicho accionar, el citado funcionario vulneró lo establecido en el numeral 17 del artículo 20 de la Ley n.° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece: *"Son 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".*

Asimismo, vulneró el numeral 1 del artículo IV Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala";* los literales b) y d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio. [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]";* el artículo 9 que establece: *"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";* y literales a) y m) del artículo 16 que establece: *"Todo empleado está sujeto a las*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. [...] m) Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad. [...]"

De igual manera, vulneró el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*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*"; y primer párrafo de artículo 59° que establece: "*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*".

Del mismo modo, vulneró los literales c), d) y e) del artículo 3 de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establecen: "*c) Experiencia laboral general: es el tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas preprofesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia. d) Experiencia laboral específica: forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos: - En el puesto o cargo. -En la función o materia. - En el sector público. e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a: - Nivel académico. - Grado académico. - Situación académica. - Carreras o especialidades requeridas.*"; y la tercera disposición complementaria final que establece: "***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*".

De igual forma, vulneró el artículo 263° del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*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 Nº 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación*".

Igualmente, vulneró los literales d) y e) del artículo 3 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establecen: "*d) Experiencia laboral específica: Forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos: i) En el puesto o cargo. ii) En la función o materia. iii) En el sector público. e) Experiencia laboral general: Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas pre profesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia.*"; los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 que establecen: "*4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda. 4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable*"; el numeral 12.2 del artículo 12, que establece: "*12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial Nº 005-2019-PCM/DVGT*"; el numeral 18.2, que establece: "*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***

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

tipo A2, A3.1 y A3.2: *a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público";* el primer párrafo y numeral 24.1 del artículo 24, que establece: "*En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: 24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2: a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal. b) Título profesional emitido por instituto o escuela superior y dos (02) años de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.";* el artículo 25 que establece: *"Para el cumplimiento del año (01) de experiencia específica en puestos o cargos de directivo para directivos/as públicos/as de municipalidades de tipo A0, A1, A2, A3.1, y A3.2, referidos en el literal c) de los numerales 18.2 y 18.3 del artículo 18, se considera equivalente la experiencia como especialista, coordinador/a o supervisor/a más dos (02) años adicionales de experiencia específica en gestión municipal";* el literal b) del numeral 27.1 del artículo 27 que establece: "*27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión: [...] b) Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto*"; y el artículo 28, que establece: *"**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, [...] Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo N° 02, de no tener impedimentos para ser designado. **28.4. Designación y publicación.** De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función pública, la entidad puede continuar con el procedimiento para la emisión de la Resolución de designación, la cual se publica en la sede digital de la entidad, y en el diario oficial El Peruano, de corresponder".*

De la misma manera, vulneró los literales c) y d) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que establece: "***c. Manual de Clasificador de Cargos:*** *Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad", "**d. Manual de Organización y Funciones (MOF):** Documento de gestión institucional en el que se describen y establecen la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo. A la fecha, las entidades que cuenten con este documento no pueden modificarlo, y las que no cuentan con uno, no pueden formularlo, dado que su norma se dejó sin efecto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE";* y el numeral 5.2.2 que establece: "*5.2.2. El (La) titular de la entidad: •Cumple y promueve el cumplimiento de la presente directiva. •Aprueba el MCC y sus modificaciones, según lo dispuesto en la presente directiva [...]*"; y los numerales 6.1.1, 6.1.3 y 6.1.4 que establece: "*6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. [...] 6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a [...], y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; [...] 6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder".

Asimismo, vulneró los numerales 7.1.3.2, 7.1.5.6.1, 7.1.5.6.2, 7.1.5.6.5, 7.1.5.7.1, 7.1.5.7.3 y 7.1.5.10.1 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", que establecen: "*7.1.3.2. Las funciones deben responder a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado, pudiendo tomar como referencia la información presentada en las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, y realizar adaptaciones y precisiones sobre las funciones establecidas para el puesto tipo que se tome como referencia.", "7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.", "7.1.5.6.2. Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.", "7.1.5.6.5. Cuando en un perfil no se incluye la fórmula "afines por la formación", debe entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín a las mismas. Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera, ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica, o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular, siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto.", "7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.", "7.1.5.7.3. Los cursos y/o programas de especialización y/o diplomados deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones y misión del puesto, y deben ser sustentados con los documentos respectivos.", "7.1.5.10.1. Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural y/o puesto, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados";* y segunda disposición complementaria final que establece: "***Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.*** *Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración, debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Eliseo Pariona Galindo**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad penal.

2. **Ruth Rebeca Huamani Solano,** identificada con DNI N° [redacted], secretaria general y comunicaciones, periodo del 2 de enero de 2023 al 21 de julio de 2023, designada mediante Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 24)** y cesada en el cargo con Resolución de Alcaldía n.° 0284-2023-MDP de 21 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 25)**; y jefa de la Oficina de Secretaria General, periodo del 26 de julio de 2023 a la fecha, designada mediante Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 26)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 002-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000279-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Carta s/n recibido el 7 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Por no acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto, ya que como responsable de presentar su currículum vitae previo a sus designaciones, tenía la obligación de ello, sin embargo, no cumplió con acreditar la totalidad de los requisitos para el acceso al cargo, a pesar de ello aceptó las designaciones en los cargos de secretaria general y comunicaciones, y jefa de la Oficina de Secretaria General, efectuadas mediante Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de

2 de enero de 2023 y Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023, respectivamente; cargos que luego asumió y ejerció funciones, pese a que, no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, ya que ostentaba el grado académico de bachiller en Ciencias Pesqueras, carrera profesional que no se encontraba contemplado como requisito mínimo, en dicho instrumento de gestión.

Con dicho accionar, la citada profesional vulneró lo establecido en el literal d) del artículo 7 de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público que establece lo siguiente: *"Son requisitos para postular al empleo público: [...] d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante"*.

Asimismo, vulneró el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: *"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"*; los literales b) y f) del artículo 9 que establecen: *"Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere: [...] b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto. [...] f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes"*; y el artículo 59 que establece: *"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"*.

De igual manera, vulneró el artículo 263 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que establece lo siguiente: *"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 Nº 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación"*.

Finalmente, vulneró el numeral 2.2 del artículo 2 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece lo siguiente: *"Los/as funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, tienen la obligación de presentar, previo a su designación o en el marco de la adecuación al presente Reglamento, la información que acredite el cumplimiento de los requisitos para el acceso a dichos cargos o puestos"*.

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por la señora **Ruth Rebeca Huamani Solano**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad penal.

3. **Álvaro Manuel Espinoza Quispe,** identificado con DNI N° [redacted], subgerente de Gestión del Talento Humano, periodo del 6 de febrero de 2023 al 21 de julio de 2023, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 27)** y cesado en el cargo con Resolución de Alcaldía n.° 0285-2023-MDP de 21 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28)**; y jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, periodo del 26 de julio de 2023 a la fecha, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-MDP de 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 29)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 003-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000280-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Carta s/n recibido el 7 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

Por emitir y suscribir el Informe n.° 711-2023-OGTH-GM/MDP de 1 de agosto de 2023, Formato n.° 09 Acta de Conformidad de 2 de agosto de 2023, y Acta de Conformidad de Servicios n.° 1331-2023 de 2 de agosto de 2023; mediante los cuales dio conformidad al primer entregable del Contrato de Servicio en General n.° 023-2023-GM/MDP de 11 de julio de 2023, correspondiente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

a la elaboración del instrumento de gestión denominado Manual de Clasificador de Cargos (MCC), señalando que no existía ninguna observación; pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; situación que permitió designar y mantener a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente.

De igual manera, por emitir y suscribir el Informe n.° 0005-2024-OGTH-GM/MDP de 8 de enero de 2024, mediante el cual concluyó que el señor Quispe Rojas Ponciano cumplía con los requisitos mínimos para ocupar el cargo de gerente de Desarrollo Social, pese a que dicho profesional no cumplía con los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y capacitación especializada en la materia, contemplados en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente; informe que permitió la emisión de la Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024, mediante el cual, el señor Quispe Rojas Ponciano fue designado en el citado cargo y a la fecha viene asumiendo y ejerciendo funciones.

Asimismo, como responsable de presentar su currículum vitae previo a sus designaciones, tenía la obligación de acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto, sin embargo, no cumplió con acreditar la totalidad de los requisitos para el acceso al cargo, a pesar de ello aceptó las designaciones en los cargos de subgerente de Gestión del Talento Humano y jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, efectuadas mediante Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023 y Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-MDP de 26 de julio de 2023, respectivamente; cargos que luego asumió y ejerció funciones, pese a que, a la fecha de su designación no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, y experiencia general y específica, contemplados en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, ya que ostentaba el grado académico de bachiller, y solo contaba con 3 años, 4 meses y 13 días de experiencia general, y 1 año, 4 meses y 1 día de experiencia específica, de los cuales, 6 meses y 1 día correspondía a la experiencia en el cargo; los cuales eran inferiores a lo exigido por la citada norma, tales como: i) título profesional otorgado por universidad o su equivalencia , ii) cuatro (4) años de experiencia general, y iii) tres (3) años de experiencia específica, de los cuales, un (1) año debía corresponder a la experiencia en el cargo.

Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el numeral 1 del artículo IV Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala";* los literales b) y d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio. [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]";* el literal d) del artículo 7 que establece: "*Son requisitos para postular al empleo público: [...] d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante. [...]";* el artículo 9 que establece: *"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";* y literales a) y m) del artículo 16 que establece: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. [...] m) Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad. [...]"*

Asimismo, vulneró el primer párrafo y literales a) y e) 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. [...] e) Gestionar los perfiles*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

de puestos. [...]"; el artículo 8 que establece: "*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"*; los literales b) y f) del artículo 9 que establece: "*Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere: [...] b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto. [...] f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes"*; y primer párrafo de artículo 59° que establece: "*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".*

De igual manera, vulneró el literal e) del artículo 3 de la Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establece: "*e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a: - Nivel académico. - Grado académico. - Situación académica. - Carreras o especialidades requeridas"*; y la tercera disposición complementaria final que establece: "***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".*

De igual forma, vulneró el artículo 263 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil que establece: "*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 Nº 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación".*

Asimismo, vulneró los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece: "*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"*; los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 que establece: "*4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda. 4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable"*; el numeral 12.2 del artículo 12, que establece: "*12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial Nº 005-2019-PCM/DVGT"*; el numeral 18.2, que establece: "*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:*** *a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público"*; el primer párrafo del artículo 24, que establece: "*En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: [...]"; el numeral 28.2 y segundo párrafo del numeral 28.3 del artículo 28, que establece: "***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. [...]** Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo Nº 02, de no tener impedimentos para ser designado"*; y el segundo párrafo de la cuarta disposición complementaria final, que establece: "*Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el presente Reglamento y las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR".*

De igual forma, vulneró el literal c) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que establece: "***c. Manual de Clasificador de Cargos:*** *Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad"*; y numerales 6.1.1, 6.1.3 y 6.1.4 que establece: "*6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. [...] 6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a [...], y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; [...] 6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder".*

Asimismo, vulneró los numerales 7.1.3.2, 7.1.5.6.1, 7.1.5.6.2, 7.1.5.6.5, 7.1.5.7.1, 7.1.5.7.3 y 7.1.5.10.1 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", que establece: "*7.1.3.2. Las funciones deben responder a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado, pudiendo tomar como referencia la información presentada en las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, y realizar adaptaciones y precisiones sobre las funciones establecidas para el puesto tipo que se tome como referencia.", "7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.", "7.1.5.6.2. Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.", "7.1.5.6.5. Cuando en un perfil no se incluye la fórmula "afines por la formación", debe entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín a las mismas. Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera, ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica, o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular, siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto.", "7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.", "7.1.5.7.3. Los cursos y/o programas de especialización y/o diplomados deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones y misión del puesto, y deben ser sustentados con los documentos respectivos.", "7.1.5.10.1. Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural y/o puesto, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados"*; y segunda disposición complementaria final que establece: "***Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.*** *Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración, debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales".*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Al respecto, se advierte el incumplimiento de sus funciones como subgerente de Gestión del Talento Humano y jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, establecidos en el numeral 7 del numeral 6.2.5 del Manual de Organización y Funciones (MOF), que refiere: *"7. Proponer y elabora normas, manuales, reglamentos, directivas y otros relacionados con la Administración de Personal"*; y los numerales 1 y 3 del artículo 65 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que establece: *"1. Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del Plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos de la entidad y en el arco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos", "3. Proponer el diseño y administración de los puestos de trabajo de la entidad, a través de la formulación y administración de los perfiles de puesto y el Cuadro para Asignación de Personal Provisional o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda"*.

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Álvaro Manuel Espinoza Quispe**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, y presunta responsabilidad penal.

4. **Ponciano Quispe Rojas**, identificado con DNI N° [redacted], gerente de Bienestar Social, periodo del 2 de enero de 2023 al 7 de noviembre de 2023, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 30)** y cesado en el cargo con Resolución de Alcaldía n.° 0478-2023-MDP de 7 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 31)**; y gerente de Desarrollo Social, periodo del 9 de enero de 2024 a la fecha, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 004-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000281-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Carta s/n recibido el 7 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

Por no acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto, ya que como responsable de presentar su currículum vitae previo a sus designaciones, tenía la obligación de ello, sin embargo, no cumplió con acreditar la totalidad de los requisitos para el acceso al cargo, a pesar de ello aceptó las designaciones en los cargos de gerente de Bienestar Social, y gerente de Desarrollo Social, efectuadas mediante Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023 y Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024, respectivamente; cargos que luego asumió y ejerció funciones, pese a que no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y capacitación especializada en el área, establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, ya que ostentaba la profesión de Profesor de Educación Primaria, carrera profesional que no se encontraba contemplado como requisito mínimo, en el citado instrumento de gestión, además de que no acreditó la capacitación especializada en la materia.

Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el literal d) del artículo 7 de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece lo siguiente: *"Son requisitos para postular al empleo público: [...] d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante"*.

Asimismo, vulneró el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: *"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"*; los literales b) y f) del artículo 9 que establecen: *"Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere: [...] b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto. [...] f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes"*; y el artículo 59 que establece: *"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"*.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

De igual manera, vulneró el artículo 263 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que establece lo siguiente: *"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 Nº 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación"*.

Finalmente, vulneró el numeral 2.2 del artículo 2 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece lo siguiente: *"Los/as funcionarios/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción, tienen la obligación de presentar, previo a su designación o en el marco de la adecuación al presente Reglamento, la información que acredite el cumplimiento de los requisitos para el acceso a dichos cargos o puestos"*.

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Ponciano Quispe Rojas**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad penal.

5. **Elvis Ronald Gonzales Figueroa**, identificado con DNI N° [redacted], gerente de Asesoría Jurídica, periodo del 2 de enero al 21 de abril de 2023, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 007-2023-MDP de 2 de enero de 2023 y cesado en el cargo con Resolución de Alcaldía n.° 0168-2023-MDP de 21 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 11)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 005-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000282-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; no habiendo presentado sus comentarios o aclaraciones hasta la fecha de emisión del presente Informe de Control Específico se mantiene el hecho comunicado, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

   Por visar, en calidad de gerente de Asesoría Jurídica, la Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023, mediante el cual, el Alcalde de la Entidad, formalizó el Acuerdo de Concejo n.° 001-2023-MDP de 2 de enero de 2023, el cual aprobó la modificación de los requisitos mínimos de algunos perfiles establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF), pese a que dicha modificación no contaba con una base legal; situación que permitió designar a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419.

   De igual manera, por visar, en calidad de gerente de Asesoría Jurídica, la Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023, mediante el cual, el Alcalde de la Entidad, designó al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, en el cargo de subgerente de Gestión del Talento Humano, aplicando el Manual de Organización y Funciones (MOF) modificado, pese a que dicha modificación no contaba con una base legal; y a pesar de que dicho profesional no cumplía con los requisitos mínimos de formación académica, experiencia general y específica establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419.

   Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el en el numeral 1 del artículo IV Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; el literal d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]"*; el artículo 9 que establece: *"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"*; y literal a) del artículo 16 que establece: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público."*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Asimismo, vulneró el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: *"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"*; y primer párrafo de artículo 59° que establece: *"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".*

De igual manera, vulneró los literales c) y d) del artículo 3 de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establece: *"c) Experiencia laboral general: es el tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas preprofesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia. d) Experiencia laboral específica: forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos: - En el puesto o cargo. - En la función o materia. - En el sector público".*

De igual forma, vulneró el artículo 263 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: *"El servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos. Debe cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a período de prueba. El no cumplimiento del perfil acarrea responsabilidad administrativa para la entidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación".*

Asimismo, vulneró los literales d) y e) del artículo 3 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece: *"d) Experiencia laboral específica: Forma parte de la experiencia laboral general; se asocia a uno o más de los siguientes tres componentes y se acredita con el cumplimiento de alguno de ellos: i) En el puesto o cargo. ii) En la función o materia. iii) En el sector público. e) Experiencia laboral general: Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de haber egresado de la formación universitaria completa o técnica completa. Las prácticas pre profesionales y profesionales forman parte de la experiencia laboral y se regulan por la ley de la materia"*; el numeral 18.2 del artículo 18, que establece: *"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:** a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público"*; el literal a) del numeral 24.1 del artículo 24, que, en cuanto a las equivalencias al requisito de título profesional otorgado por universidad establece: *"24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, A.2, A.3.1 y A.3.2: a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicional en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal."*; literal b) del numeral 27.1 del artículo 27 que establece: *"27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión: [...] b) Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto"*; el artículo 28, que establece: *"**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*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

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, […]. Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo Nº 02, de no tener impedimentos para ser designado.* ***28.4. Designación y publicación.*** *De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la función pública, la entidad puede continuar con el procedimiento para la emisión de la Resolución de designación, la cual se publica en la sede digital de la entidad, y en el diario oficial El Peruano, de corresponder."*

De igual forma, vulneró el literal d) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que establece: "***d. Manual de Organización y Funciones (MOF):*** *Documento de gestión institucional en el que se describen y establecen la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo. A la fecha, las entidades que cuenten con este documento no pueden modificarlo, y las que no cuentan con uno, no pueden formularlo, dado que su norma se dejó sin efecto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE".*

Al respecto, se advierte el incumplimiento de sus funciones como gerente de Asesoría Jurídica, establecidos en los numerales 1, 3, 4 y 9 del numeral 5.1 del Manual de Organización y Funciones (MOF), que refiere: *"1. Brindar Asesoramiento en los asuntos de carácter técnico legal, que garanticen una correcta acción administrativa y una adecuada toma de decisiones de la Municipalidad", "3. Emitir opinión legal, en la formulación de proyectos de Ordenanzas, Decretos, Acuerdos, Convenios, adendas y otros dispositivos que requiera la municipalidad y que sean puestos a consideración de cualquier órgano de la Municipalidad", "4. Revisar, corregir y visar la emisión de: Resoluciones de Alcaldía, Resoluciones de Gerencia Municipal, Directivas, Convenios, Contratos, Adendas, Actas y entre otros", "9. Emitir opinión legal, respeto a los proyectos de documentos de gestión institucional que elabore el área competente, tales como Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro para Asignación de Personal, Manuela de Organización y Funciones, Texto Único de Procedimientos Administrativos, entre otros";* y el numeral 3 del artículo 32 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que establece: *"3. Emitir opinión legal de todos los proyectos sobre normas municipales: ordenanzas, acuerdos de concejo, decretos de alcaldía, resoluciones de alcaldía, que se solicite y como consecuencia de ello determinar el curso de acción a seguir".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Elvis Ronald Gonzales Figueroa**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

6. **Walter Dagoberto Asto Chávez**, identificado con DNI N° [redacted], gerente de Asesoría Jurídica, periodo del 28 de abril de 2023 al 8 de agosto de 2023, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 180-2023-MDP de 28 de abril de 2023 y cesado en el cargo con Resolución de Alcaldía n.° 0310-2023-DMP de 8 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 21)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 006-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000283-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; no habiendo presentado sus comentarios o aclaraciones hasta la fecha de emisión del presente Informe de Control Específico se mantiene el hecho comunicado, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Por emitir y suscribir la Opinión Legal n.° 322-2023-GAJ-MDP/WACH de 24 de julio de 2023, dirigido al gerente municipal de la Entidad, mediante el cual otorgó opinión favorable a la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), además de ello visó dicho instrumento de gestión en todas sus páginas y la Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023, mediante el

cual se aprobó la misma; pese a que el citado instrumento de gestión fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; situación que permitió designar y mantener a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente.

Asimismo, en calidad de gerente de Asesoría Jurídica, visó la Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023, mediante el cual, el Alcalde de la Entidad, designó por segunda vez a la señora Huamani Solano Ruth Rebeca, en el cargo de jefa de la Oficina de Secretaría General, aplicando el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), instrumento de gestión que fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, y a pesar de que dicha profesional no cumplía con el requisito mínimo de formación académica establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, ya que ostentaba el grado académico de bachiller en Ciencias Pesqueras, carrera profesional que no se encontraba contemplado como requisito mínimo, en este último instrumento de gestión.

De igual manera, en calidad de gerente de Asesoría Jurídica, visó la Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-MDP de 26 de julio de 2023, mediante el cual, el Alcalde de la Entidad, designó por segunda vez al señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel, en el cargo de jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, aplicando el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), instrumento de gestión que fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, y a pesar de que dicho profesional no cumplía con el requisito mínimo de formación académica establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, ya que ostentaba el grado académico de bachiller en Ingeniería Industrial, carrera profesional que no se encontraba contemplado como requisito mínimo, en este último instrumento de gestión.

Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el en el numeral 1 del artículo IV Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala";* el literal d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]";* el artículo 9 que establece: *"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";* y literal a) del artículo 16 que establece: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público."*

Asimismo, vulneró el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*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";* y primer párrafo de artículo 59° que establece: "*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".*

De igual manera, vulneró el literal e) del artículo 3 de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establece: *"e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a: - Nivel académico. - Grado académico. - Situación académica. - Carreras o especialidades requeridas";* y la tercera disposición complementaria final que establece: ***"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".*

MUNICIPALIDAD DIST. PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

De igual forma, vulneró el artículo 263 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*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 Nº 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación*".

Asimismo, vulneró los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece: "*4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda. 4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable*"; el numeral 12.2 del artículo 12 que establece: "*12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial Nº 005-2019-PCM/DVGT*"; el numeral 18.2 del artículo 18, que establece: "*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:*** *a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público*"; el primer párrafo del artículo 24, que establece: "*En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: […]*"; literal b) del numeral 27.1 del artículo 27 que establece: "*27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión: […] b) Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto*"; y el artículo 28, que establece: "***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, […]. Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, requiere a la persona propuesta la suscripción de la Declaración Jurada, Anexo Nº 02, de no tener impedimentos para ser designado.* ***28.4. Designación y publicación.*** *De haberse emitido el informe que contiene la revisión al cumplimiento del perfil y de impedimentos para el acceso a la*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

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."

De igual forma, vulneró el literal c) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que establece: "***c. Manual de Clasificador de Cargos:*** *Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad";* y numerales 6.1.1, 6.1.3 y 6.1.4 que establecen: *"6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público", "6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a [...], y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; [...]", "6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder".*

Asimismo, vulneró los numerales 7.1.3.2, 7.1.5.6.1, 7.1.5.6.2, 7.1.5.6.5, 7.1.5.7.1, 7.1.5.7.3 y 7.1.5.10.1 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", que establece: *"7.1.3.2. Las funciones deben responder a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado, pudiendo tomar como referencia la información presentada en las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, y realizar adaptaciones y precisiones sobre las funciones establecidas para el puesto tipo que se tome como referencia.", "7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.", "7.1.5.6.2. Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.", "7.1.5.6.5. Cuando en un perfil no se incluye la fórmula "afines por la formación", debe entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín a las mismas. Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera, ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica, o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular, siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto.", "7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.", "7.1.5.7.3. Los cursos y/o programas de especialización y/o diplomados deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones y misión del puesto, y deben ser sustentados con los documentos respectivos.", "7.1.5.10.1. Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural y/o puesto, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados";* y segunda disposición complementaria final que establece: ***"Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.*** *Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración, debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales".*

Al respecto, se advierte el incumplimiento de sus funciones como gerente de Asesoría Jurídica, establecidos en los numerales 1, 3, 4 y 9 del numeral 5.1 del Manual de Organización y Funciones (MOF), que refiere: *"1. Brindar Asesoramiento en los asuntos de carácter técnico legal, que garanticen una correcta acción administrativa y una adecuada toma de decisiones de la Municipalidad", "3. Emitir opinión legal, en la formulación de proyectos de Ordenanzas, Decretos, Acuerdos, Convenios, adendas y otros dispositivos que requiera la municipalidad y que sean puestos a consideración de cualquier órgano de la Municipalidad", "4. Revisar, corregir y visar la emisión de: Resoluciones de Alcaldía, Resoluciones de Gerencia Municipal, Directivas, Convenios, Contratos, Adendas, Actas y entre otros", "9. Emitir opinión legal, respeto a los proyectos de documentos de gestión institucional que elabore el área competente, tales como Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro para Asignación de Personal, Manuela de Organización y Funciones, Texto Único de Procedimientos Administrativos, entre otros";* y el numeral 3 del artículo 32 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que establece: *"3. Emitir opinión legal de todos los proyectos sobre*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

normas municipales: ordenanzas, acuerdos de concejo, decretos de alcaldía, resoluciones de alcaldía, que se solicite y como consecuencia de ello determinar el curso de acción a seguir".

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Walter Dagoberto Asto Chávez**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

7. **Raúl Rodolfo Huaroc Adriano**, identificado con DNI N° [redacted], subgerente (e) de Gestión del Talento Humano, durante el día 14 de julio de 2023, encargo realizado mediante Memorando n.° 194-2023-SGGTH/GAF/MDP de 13 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 17)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 007-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000284-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Oficio n.° 002-2024-UCP/MDP recibido el 7 de octubre de 2024; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

Por emitir y suscribir el Informe n.° 651-2023-SGGTH-GAF/MDP de 14 de julio de 2023, mediante el cual remitió la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), al gerente de la Gerencia de Administración y Finanzas, pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, ya que el citado instrumento de gestión era discordante con el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; situación que permitió designar y mantener a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente de la Entidad.

Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el numeral 1 del artículo IV Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala";* el literal d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]";* y literal a) del artículo 16 que establece: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. [...]".*

Asimismo, vulneró el literal a) del artículo 6 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*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".*

De igual manera, vulneró el literal e) del artículo 3 de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establece: "*e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a: - Nivel académico. - Grado académico. - Situación académica. - Carreras o especialidades requeridas";* y la tercera disposición complementaria final que establece: "***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".*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Asimismo, vulneró los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece: "*4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos*

menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda. 4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable"; el numeral 12.2 del artículo 12, que establece: "*12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial Nº 005-2019-PCM/DVGT"*; los literales b) y c) de numeral 18.2 del artículo 18, que establece: *"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:** [...] b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público"*; el primer párrafo del artículo 24, que establece: "*En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: [...]"*; y el segundo párrafo de la cuarta disposición complementaria final, que establece: "*Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el presente Reglamento y las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR".*

De igual forma, vulneró el literal c) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que establece: "***c. Manual de Clasificador de Cargos:** Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad"*; el numeral 5.2.3 que establece: *"La ORH o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades: • Elabora la propuesta de MCC y/o de sus modificaciones, de corresponder, así como el informe técnico sustentatorio. [...]"*; los numerales 6.1.1, 6.1.3 y 6.1.4 que establece: "*6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. [...] 6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a [...], y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; [...] 6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder".*

Asimismo, vulneró los numerales 7.1.3.2, 7.1.5.6.1, 7.1.5.6.2, 7.1.5.7.1, 7.1.5.7.3 y 7.1.5.10.1 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", que establece: "*7.1.3.2. Las funciones deben responder a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado, pudiendo tomar como referencia la información presentada en las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, y realizar adaptaciones y precisiones sobre las funciones establecidas para el puesto tipo que se tome como referencia.", "7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.", "7.1.5.6.2. Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.", "7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.", "7.1.5.7.3. Los cursos y/o programas de especialización y/o diplomados deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones y misión del puesto, y deben ser sustentados con los documentos respectivos.", "7.1.5.10.1. Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

estructural y/o puesto, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados"; y segunda disposición complementaria final que establece: ***"Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.*** *Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración, debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales".*

Al respecto, se advierte el incumplimiento de sus funciones como subgerente encargado de Gestión del Talento Humano, establecidos en el numeral 7 del numeral 6.2.5 del Manual de Organización y Funciones (MOF), que refiere: *"7. Proponer y elabora normas, manuales, reglamentos, directivas y otros relacionados con la Administración de Personal"*; y los numerales 1 y 3 del artículo 65 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que establece: *"1. Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del Plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos de la entidad y en el arco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos", "3. Proponer el diseño y administración de los puestos de trabajo de la entidad, a través de la formulación y administración de los perfiles de puesto y el Cuadro para Asignación de Personal Provisional o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Raúl Rodolfo Huaroc Adriano**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

8. **Roy David Ramos Paredes**, identificado con DNI N° [redacted], subgerente de Planeamiento, periodo del 20 de marzo de 2020 a la fecha, según Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 2 de marzo de 2020[95] **(Apéndice n.° 20)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 008-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000285-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Carta n.° 007-2024-RDRP recibido el 4 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

Por emitir y suscribir el Informe n.° 0087-2023-SGP/GPyP/MDP de 21 de julio de 2023, dirigido al gerente de Planeamiento y Presupuesto, mediante el cual otorgó opinión favorable a la propuesta del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar la normativa aplicable y los documentos orientativos respectivos, ya que era discordante con el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y que incluso posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; situación que permitió designar y mantener a profesionales en cargos de confianza, sin cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente de la Entidad.

Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el numeral 1 del artículo IV Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; el literal d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]"*; y literal a) del artículo 16 que

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

[95] Contrato que fue prorrogado según: Adenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de setiembre de 2020, Segunda Adenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de diciembre de 2020, Tercera Adenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de enero de 2021, Cuarta Adenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de febrero de 2021, Quinta Adenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de marzo de 2021, y Adenda Complementaria de plazo indefinido o indeterminado de Conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 31131 de 8 de agosto de 2022 **(Apéndice n.° 20).**

establece: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. [...]".*

De igual manera, vulneró el literal e) del artículo 3 de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establece: "*e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a: - Nivel académico. - Grado académico. - Situación académica. - Carreras o especialidades requeridas";* y la tercera disposición complementaria final que establece: "***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".*

Asimismo, vulneró los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece: "*4.1. En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento, bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda. 4.2. Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable";* el numeral 12.2 del artículo 12, que establece: "*12.2. En las entidades del nivel local, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento, se aplican a los/as servidores/as civiles que ocupan cargos o puestos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente de la denominación del cargo o puesto y de si su permanencia se encuentra determinada por la confianza del/de la funcionario/a que lo designa, de municipalidades distritales de las categorías AB, A0, A1, A2, A3.1 y A3.2, de acuerdo a la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial Nº 005-2019-PCM/DVGT";* el numeral 18.2 del artículo 18, que establece: *"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:*** *a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia. b) Experiencia general: cuatro (04) años. c) Experiencia específica: tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año en el sector público";* y el primer párrafo del artículo 24, que establece: "*En el marco de lo establecido en la Ley y sólo para fines del presente Reglamento, se considera equivalente al requisito de título profesional otorgado por universidad, referido en el literal a) de los numerales 18.1, 18.2 y 18.3 del artículo 18, alguno de los siguientes supuestos: [...]".*

De igual forma, vulneró el literal c) del numeral 5.1 de la Directiva n.° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", que establece: "***c. Manual de Clasificador de Cargos:*** *Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad";* el numeral 5.2.4 que establece: *"5.2.4. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) o la que haga las veces, tiene las siguientes responsabilidades: - Emite opinión sobre las propuestas de MCC y de CAP Provisional en lo referido al alineamiento de cargos con los órganos y las unidades orgánicas del ROF o MOP vigente, según corresponda";* los numerales 6.1.1, 6.1.3 y 6.1.4 que establece: "*6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. [...] 6.1.3. El listado de cargos debe ser formulado en atención a [...], y a la normativa dispuesta por SERVIR conteniendo disposiciones para la formulación de perfiles en el Estado; [...] 6.1.4. La información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la presente directiva, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al MOF vigente de la entidad, de corresponder".*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Asimismo, vulneró los numerales 7.1.3.2, 7.1.5.6.1, 7.1.5.6.2, 7.1.5.7.1, 7.1.5.7.3 y 7.1.5.10.1 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", que establece: *"7.1.3.2. Las funciones deben responder a una estructura estándar que incluya, al menos, un (1) verbo, un (1) objeto y un (1) resultado, pudiendo tomar como referencia la información presentada en las disposiciones emitidas por SERVIR respecto de grupos, familias, roles y puestos tipo, y realizar adaptaciones y precisiones sobre las funciones establecidas para el puesto tipo que se tome como referencia.", "7.1.5.6.1. La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado cargo estructural y/o puesto. Para establecer estos requisitos se deben revisar la misión y las funciones del cargo estructural y/o puesto.", "7.1.5.6.2. Se debe detallar el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el cargo estructural y/o puesto, el(los) grado(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas, si se requiere colegiatura y/o habilitación profesional.", "7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.", "7.1.5.7.3. Los cursos y/o programas de especialización y/o diplomados deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones y misión del puesto, y deben ser sustentados con los documentos respectivos.", "7.1.5.10.1. Se deben consignar los requisitos adicionales necesarios para cumplir con las funciones del cargo estructural y/o puesto, tales como nacionalidad, certificaciones, licencias u otros exigidos por disposiciones normativas o demandados";* y segunda disposición complementaria final que establece: ***"Formulación de funciones y requisitos en los cargos estructurales del MCC.*** *Los MCC se siguen formulando en atención al formato aprobado por la directiva que regula su elaboración, debiendo considerar las reglas dispuestas en la presente directiva para el establecimiento de funciones y requisitos de los cargos estructurales".*

Al respecto, se advierte el incumplimiento de sus funciones como subgerente encargado de Gestión del Talento Humano, establecidos en los numerales 3 y 10 del numeral 5.2.1 del Manual de Organización y Funciones (MOF), que refiere: *"3. Orientar en la elaboración y evaluación de los Documentos de Gestión, de acuerdo a la normatividad vigente", "10. Formular y proponer los documentos técnicos de gestión organizacional: Estructura Orgánica, Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro para Asignación de personal Provisional (CAP) y otros elaborados en coordinación con las unidades orgánicas de la Entidad Municipal";* y el numeral 3 del artículo 41 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que establece: *"3.Coordinar y ejecutar el diseño, estructura y organización de la entidad; así como la elaboración y actualización de sus documentos de gestión en materia organizacional y de procedimientos administrativos (TUPA) conforme la normativa de la materia".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Roy David Ramos Paredes**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

9. **Marino Pineda Fidel**, identificado con DNI N° [redacted], jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, periodo del 10 de agosto de 2023 a la fecha, designado mediante Resolución de Alcaldía n.° 0330-2023-MDP de 10 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 46)**; a quien, el 30 de setiembre de 2024, se le notificó el Pliego de Hechos a su casilla electrónica, mediante Cédula de Notificación n.° 009-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024, notificado mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000286-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024 y cargo de notificación de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**, en atención a ello; presentó sus comentarios o aclaraciones mediante Carta n.° 001-2024-MPF/MDP recibido el 9 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 47)**; y como resultado de la evaluación de las mismas, se ha determinado que no desvirtúan los hechos comunicados, evidenciando su participación en los hechos siguientes:

Por visar, en calidad de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, la Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024, mediante el cual, el Alcalde de la Entidad, designó al señor Quispe Rojas Ponciano, en el cargo de gerente de Desarrollo Social, a pesar de que dicho profesional no cumplía con el requisito mínimo de formación académica y capacitación especializada en la materia, establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, ya que ostentaba el título profesional de Profesor de Educación Primaria, carrera profesional que no se encontraba contemplado como requisito mínimo, en dicho instrumento de gestión, además de que,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

los certificados de capacitación presentados, no se alineaban a la misión y las funciones principales del puesto, establecidos en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Entidad.

Con dicho accionar, el citado profesional vulneró lo establecido en el numeral 1 del artículo IV Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece: "***Principio de legalidad.-*** *Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala";* el literal d) del artículo 2 que establece: *"Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: [...] d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. [...]";* el artículo 9 que establece: *"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";* y literal a) del artículo 16 que establece: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. [...]".*

Asimismo, vulneró el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*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";* y primer párrafo de artículo 59° que establece: "*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".*

De igual manera, vulneró el literal e) del artículo 3 de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, que establece: "*e) Formación académica: es el conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a: - Nivel académico. - Grado académico. - Situación académica. - Carreras o especialidades requeridas".*

De igual forma, vulneró el artículo 263 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "*El servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos. Debe cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a período de prueba. El no cumplimiento del perfil acarrea responsabilidad administrativa para la entidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación".*

Asimismo, vulneró el literal b) del numeral 27.1 del artículo 27 del Reglamento de la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, que establece: *"27.1. Previo al inicio del procedimiento de vinculación, las entidades públicas deben contar con los siguientes instrumentos de gestión: [...] b) Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto".*

Adicionalmente, vulneró los numerales 7.1.5.6.5 y 7.1.5.7.1 de la Directiva n.° 001-2022-SERVIR-GDSRH "Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público", que establecen: *"7.1.5.6.5. Cuando en un perfil no se incluye la fórmula "afines por la formación", debe entenderse que el requisito es únicamente para las carreras con los nombres especificados y cualquier otra mención afín a las mismas. Dicha afinidad puede darse por la nomenclatura de la carrera, ya que las carreras se ofertan con variedad de menciones en su nomenclatura genérica, o por la afinidad en los planes de estudios/malla curricular, siempre que se guarde relación directa con las funciones del puesto.", "7.1.5.7.1. Con respecto a los requisitos de los conocimientos técnicos requeridos para el cargo estructural y/o puesto, es necesario contar con cursos y/o programas de especialización que se requiera y con conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.".*

Al respecto, se advierte el incumplimiento de sus funciones como jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, establecidos en los numerales 1, 3, 4 y 9 del numeral 5.1 del Manual de Organización y Funciones (MOF), que refiere: *"1. Brindar Asesoramiento en los asuntos de carácter técnico legal, que garanticen una correcta acción administrativa y una adecuada toma de decisiones de la Municipalidad",*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

"3. Emitir opinión legal, en la formulación de proyectos de Ordenanzas, Decretos, Acuerdos, Convenios, adendas y otros dispositivos que requiera la municipalidad y que sean puestos a consideración de cualquier órgano de la Municipalidad", "4. Revisar, corregir y visar la emisión de: Resoluciones de Alcaldía, Resoluciones de Gerencia Municipal, Directivas, Convenios, Contratos, Adendas, Actas y entre otros", "9. Emitir opinión legal, respeto a los proyectos de documentos de gestión institucional que elabore el área competente, tales como Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro para Asignación de Personal, Manuela de Organización y Funciones, Texto Único de Procedimientos Administrativos, entre otros"; y el numeral 3 del artículo 32 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que establece: *"3. Emitir opinión legal de todos los proyectos sobre normas municipales: ordenanzas, acuerdos de concejo, decretos de alcaldía, resoluciones de alcaldía, que se solicite y como consecuencia de ello determinar el curso de acción a seguir".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por el señor **Marino Pineda Fidel**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad "Titular de la entidad designó en cargos de confianza a profesionales que no cumplían los requisitos mínimos del perfil de los puestos, así también, modificó el Manual de Organización y Funciones, sin contar con una base legal, lo cual permitió designar a profesional que tampoco cumplía los requisitos, además, dichas designaciones fueron realizadas sin ejecutar el procedimiento de vinculación establecido; posteriormente, aprobó el Manual de Clasificador de Cargos, pese a que fue elaborado sin observar la normativa aplicable, lo cual permitió mantener en los cargos a los mismos profesionales, quienes aceptaron y ejercieron los cargos; situaciones que afectaron la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública", están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal de la Irregularidad "Titular de la entidad designó en cargos de confianza a profesionales que no cumplían los requisitos mínimos del perfil de los puestos, así también, modificó el Manual de Organización y Funciones, sin contar con una base legal, lo cual permitió designar a profesional que tampoco cumplía los requisitos, además, dichas designaciones fueron realizadas sin ejecutar el procedimiento de vinculación establecido; posteriormente, aprobó el Manual de Clasificador de Cargos, pese a que fue elaborado sin observar la normativa aplicable, lo cual permitió mantener en los cargos a los mismos profesionales, quienes aceptaron y ejercieron los cargos; situaciones que afectaron la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública", están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico.

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

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

V. CONCLUSIÓN

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

1. El titular de la Entidad realizó designaciones para ocupar cargos de confianza de directivos de libre designación y remoción, a profesionales que no cumplían con los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, capacitación especializada en la materia, y experiencia general y específica; establecidos en el Reglamento de la Ley n.° 31419 y el perfil de los puestos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF), incluso suscribió la ordenanza municipal que modificó

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

los requisitos mínimos de algunos perfiles de cargos de este instrumento de gestión, pese a que no se contaba con una base legal, lo cual permitió designar a un profesional que tampoco cumplía con los requisitos mínimos establecidos en la citada norma; además que, dichas designaciones fueron realizadas de manera directa, sin seguir el procedimiento de vinculación establecido en el Reglamento de la Ley n.° 31419.

Asimismo, el titular y directivos de la Entidad, tramitaron y aprobaron el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), pese a que dicho instrumento de gestión fue elaborado sin observar las disposiciones normativas aplicables y sin considerar los documentos orientativos respectivos; ya que era discordante con el MOF 2020 y Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aspecto que posteriormente fue observado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; lo cual permitió mantener en los cargos a los mismos profesionales, ya que fueron designados por segunda vez, inaplicado el Manual de Organización y Funciones (MOF), pese a encontrarse vigente.

Por su parte, los profesionales designados en los diferentes cargos de confianza de libre designación y remoción, aceptaron la designación, asumieron y ejercieron las funciones de los cargos respectivos, pese a que no cumplían con la totalidad de los requisitos mínimos, además que, tenían la obligación de acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil del puesto. **(Irregularidad única).**

VI. RECOMENDACIONES

Al Titular de la Entidad:

1. Realizar las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los directivos y ex directivos de la Entidad, comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia. **(Conclusión única)**

Al Concejo Municipal:

1. Poner en conocimiento el presente Informe de Control Específico, a fin de que disponga el inicio de las acciones que correspondan respecto del Alcalde de la Entidad, en el marco de la normativa aplicable, en su condición de funcionario elegido por voto popular. **(Conclusión única)**

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

1. Iniciar las acciones penales contra el funcionario y los directivos comprendidos en los hechos de la irregularidad del Informe de Control Específico, con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan. **(Conclusión única)**

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1: Relación de personas comprendidas en la irregularidad.

Apéndice n.° 2: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 3: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal.

Apéndice n.° 4: Fotocopia autenticada de la Ordenanza Municipal n.° 08-2022-MDP de 1 de setiembre de 2022 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Acuerdo de Concejo n.° 63-2022-MDP de 31 de agosto del 2022.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

- Fotocopia autenticada del Reglamento de Organización y Funciones (2022) de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Apéndice n.° 5: Fotocopia autenticada de la Ordenanza Municipal n.° 24-2020-MDP de 24 de diciembre de 2020 y fotocopia autenticada del Manual de Organización de Funciones – Provisional MOF de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Apéndice n.° 6: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0286-2023-MDP de 24 de julio de 2023 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 040-2023-GM-LERM/MDP de 24 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada de la Opinión Legal n.° 322-2023-GAJ-MDP/WACH de 24 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 0087-2023-SGP/GPyP/MDP de 21 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 0324-2023-GAF/MDP de 14 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 651-2023-SGGTH-GAF/MDP de 14 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada del Manual de Clasificador de Cargos 2023 de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Apéndice n.° 7: Fotocopia autenticada de la Ordenanza Municipal n.° 06-2021-MDP de 24 de mayo de 2021.

Apéndice n.° 8: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 068-2024-OGTH-GM/MDP de 14 de agosto de 2024 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 292-2024-RPR/OGTH/GM/MDP de 14 de agosto de 2024.
- Fotocopia autenticada de la Planilla de Retribución Mensual n.° 013 del periodo febrero 2023.

Apéndice n.° 9: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0399-2023-MDP de 11 de septiembre de 2023.

Apéndice n.° 10: Fotocopia autenticada de la Ordenanza Municipal n.° 001-2023-MDP de 3 de enero de 2023 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada de la Solicitud S/N de fecha 3 de enero de 2023.
- Fotocopia autenticada del Acta de Constatación de Publicación de 3 de enero de 2023.
- Fotocopia autenticada del Acuerdo de Concejo n.° 001-2023-MDP de 2 de enero de 2023.
- Fotocopia autenticada de Sesión Extraordinaria n.° 01-2023-MDP (02.01.2023 – Auditorio MDP) de 2 de enero de 2023.

Apéndice n.° 11: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 007-2023-MDP de 2 de enero de 2023 y fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0168-2023-MDP de 21 de abril de 2023.

Apéndice n.°12: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Concejo Municipal n.° 070-2023-MDP de 30 de junio de 2023 y fotocopia simple de la Sesión Extraordinaria n.° 12-2023-MDP (28.06.2023 – Despacho de Alcaldía) de 28 de junio de 2023.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Apéndice n.° 13 Fotocopia simple del cargo del Oficio n.° 000924-2023-CG/GRJU de 30 de mayo de 2023 y fotocopia simple del Informe de Orientación de Oficio n.° 11059-2023-CG/GRJU-SOO de 4 de mayo de 2023.

Apéndice n.° 14: Fotocopia autenticada del Contrato de Servicio en General n.° 023-2023-GM/MDP de 11 de julio de 2023.

Apéndice n.° 15: Fotocopia autenticada de la Carta S/N de 13 de julio de 2023.

Apéndice n.° 16: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Concejo n.° 074-2023-MDP de 18 de julio de 2023.

Apéndice n.° 17: Fotocopia autenticada del Memorando n.° 194-2023-SGGTH/GAF/MDP de 13 de julio de 2023.

Apéndice n.° 18: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 001-2024-UCP/MDP de 13 de agosto de 2024.

Apéndice n.° 19: Fotocopia autenticada del Informe n.° 711-2023-OGTH-GM/MDP de 1 de agosto de 2023, fotocopia autenticada del Acta de Conformidad de Servicios n.° 1331-2023 de 2 de agosto de 2023, y fotocopia autenticada del Formato n.° 09 Acta de Conformidad de 2 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 20: Fotocopia autenticada del Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 2 de marzo de 2020 y sus adendas:

- Fotocopia autenticada de la Addenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de setiembre de 2020.
- Fotocopia autenticada de la Segunda Addenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de diciembre de 2020.
- Fotocopia autenticada de la Tercera Addenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de enero de 2021.
- Fotocopia autenticada de la Cuarta Addenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de febrero de 2021.
- Fotocopia autenticada de la Quinta Addenda al Contrato Administrativo de Servicios n.° 046-2020-MDP de 1 de marzo de 2021.
- Fotocopia autenticada de la Addenda Complementaria de Plazo Indefinido o Indeterminado de Conformidad a lo Dispuesto en el Artículo 4 de la Ley 31131.

Apéndice n.° 21: Fotocopia de la Resolución de Alcaldía n.° 180-2023-MDP de 28 de abril de 2023 y fotocopia autenticada de la Resolucion de Alcaldia n.° 0310-2023-MDP de 8 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 22: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 048-2024-OGTH-GM/MDP de 26 de junio de 2024.

Apéndice n.° 23: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 070-2024-OGTH-GM/MDP de 27 de agosto de 2024 y documentos adjuntos en fotocopias autenticadas y simples.

Apéndice n.° 24: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 002-2023-MDP de 2 de enero de 2023.

Apéndice n.° 25: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0284-2023-MDP de 21 de julio de 2023 y sus documentos adjuntos:

- Fotocopia autenticada del Memorando n.° 167-2023-ALC/MDP de 20 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 038-2023-GM/MDP de 19 de julio de 2023.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

Apéndice n.° 26: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0288-2023-MDP de 26 de julio de 2023 y fotocopia autenticada del Memorando n.° 172-2023-ALC/MDP de 26 de julio de 2023.

Apéndice n.° 27: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 074-2023-MDP de 6 de febrero de 2023 y fotocopia autenticada del Memorando n.° 037-2023-ALC/MDP de 6 de febrero de 2023.

Apéndice n.° 28: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0285-2023-MDP de 21 de julio de 2023 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Memorando n.° 167-2023-ALC/MDP de 20 de julio de 2023.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 038-2023-GM/MDP de 19 de julio de 2023.

Apéndice n.° 29: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0287-2023-MDP de 26 de julio de 2023 y fotocopia autenticada del Memorando n.° 173-2023-ALC/MDP de 26 de julio de 2023.

Apéndice n.° 30: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 008-2023-MDP de 2 de enero de 2023.

Apéndice n.° 31: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0478-2023-MDP de 7 de noviembre de 2023 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Memorando n.° 307-2023-ALC/MDP de 7 de noviembre de 2023.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 048-2023-GM-MAOC/MDP de 7 de noviembre de 2023.
- Fotocopia autenticada de cargo de Oficio n.° 211-2023-OCI/MDP de 27 de octubre de 2023.
- Impresión del Oficio n.° 211-2023-OCI/MDP de 27 de octubre de 2023, Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000001-2023-CG/2040-02-002-002 de 27 de octubre de 2023, y Cargo de Notificación de 27 de octubre de 2023.
- Impresion del Informe de Visita de Control n.° 002-2023-OCI/2040-SVC de 27 de octurbe de 2023.

Apéndice n.° 32: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0007-2024-MDP de 8 de enero de 2024 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Memorando n.° 004-2024-ALC/MDP de 8 de enero de 2024.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 0001-2024-GM/MDP de 8 de enero de 2024.
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 0005-2024-OGTH-GM/MDP de 8 de enero de 2024.
- Fotocopia autenticada de Memorando n.° 007-2024-GM/MDP de 8 de enero de 2024.

Apéndice n.° 33: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 029-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de mayo de 2024 y sus documentos adjuntos en fotocopias autenticadas y simples:
- Currículum vitae de la señora Huamani Solano Ruth Rebeca.
- Currículum vitae del señor Espinoza Quispe Álvaro Manuel.
- Currículum vitae del señor Quispe Rojas Ponciano

Apéndice n.° 34: Impresión del correo electrónico de la señora Condor Torres Maritza de 12 se setiembre de 2024, e impresión del Oficio n.° 01025-2024-R-UNJFSC de 19 de julio de 2024.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

Apéndice n.° 35: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 054-GM-MDP/2024 de 16 de julio de 2024 y sus documentos adjuntos:
- Fotocopia autenticada del Informe n.° 0477-2024-OGTH-GM/MDP de 15 de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada del Informe n.° 0754-2024-OSG/MDP de 15 de julio de 2024.

Apéndice n.° 36: Impresión del correo electrónico del señor Fuentes García Máximo de 9 de setiembre de 2024 y la Carta n.° 01-2024-MFG/C de 9 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 37: Fotocopia autenticada de la Carta n.° 027-2024-UTE/MDP de 2 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 38: Fotocopia autenticada del Memorando n.° 0305-2023-GAF/MDP de 25 de julio de 2023.

Apéndice n.° 39: Impresión del correo electrónico del señor del señor Rafael Mayta Luis Eden de 21 de agosto de 2024.

Apéndice n.° 40: Impresión del correo electrónico de la señora García Olivares Shirley Rocío de 16 de julio de 2024 y Oficio n.° 9498-2024-SUNAT/7E8000 de 16 de julio de 2024.

Apéndice n.° 41: Impresión del correo electrónico de la señora Rosario Huamán Fiorella Melissa de 8 de agosto de 2024 y el Oficio n.° 666-OSPEJUNIN-GCSPE-ESSLAUD-2024 de 6 de agosto de 2024.

Apéndice n.° 42: Fotocopia autenticada del Informe n.° 059-2024-TS-DEMUNA-SGDH/GBS/MDP de 2 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 43: Fotocopia autenticada del Memorando n.° 017-2023-GAF/MDP de 1 de febrero de 2023.

Apéndice n.° 44: Fotocopia simple de la Resolución Jefatural n.° 167-2019-INEI de 5 de junio de 2019.

Apéndice n.° 45: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 073-2024-OGTH-GM/MDP de 9 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada del Informe n.° 336-2024-RPR/OGTH/GM/MDP de 5 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 46: Fotocopia autenticada de la Resolución de Alcaldía n.° 0330-2023-MDP de 10 de agosto de 2023 y fotocopia autenticada del Memorando n.° 191-2023-ALC/MDP de 10 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 47: Impresión con firma digital de las Cédulas de Notificación Electrónica:
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000278-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 001-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000279-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 002-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000280-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 003-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000281-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 004-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000282-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 005-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000283-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 006-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

- Cédula de notificación electrónica n.° 00000284-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 007-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000285-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 008-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.
- Cédula de notificación electrónica n.° 00000286-2024-CG/GRJU de 30 de setiembre de 2024, cargo de notificación y cédula de notificación n.° 009-2024-OCI/MDP-SCE001 de 30 de setiembre de 2024.

Copia autenticada de los comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en la irregularidad y documentos adjuntos en copias simples.

Original de la evaluación de comentarios o aclaraciones elaborada por la Comisión de Control.

Apéndice n.° 48: Fotocopia legalizada de la Credencial Otorgada a Eliseo Pariona Galindo de 15 de noviembre de 2022.

Pichanaqui, 18 de octubre de 2024.

Jeferson Walter Porras Cardenas
Supervisor

Jony Juan Ccanto Valle
Jefe de Comisión

Ronald Bastidas Hinostroza
Abogado

El **JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI** que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Pichanaqui, 18 de octubre de 2024.

Jeferson Walter Porras Cardenas
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Distrital de Pichanaqui

Apéndice n.° 1

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2024-2-2040-SCE

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Período de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	N° de la Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa funcional	
												Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	TITULAR DE LA ENTIDAD DESIGNÓ EN CARGOS DE CONFIANZA A PROFESIONALES QUE NO CUMPLÍAN LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL PERFIL DE LOS PUESTOS, ASÍ TAMBIÉN, MODIFICÓ EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES, SIN CONTAR CON UNA BASE LEGAL, LO CUAL PERMITIÓ DESIGNAR A PROFESIONAL QUE TAMPOCO CUMPLÍA LOS REQUISITOS, ADEMÁS, DICHAS DESIGNACIONES FUERON REALIZADAS SIN EJECUTAR EL PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN ESTABLECIDO; POSTERIORMENTE, APROBÓ EL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS, PESE A QUE FUE ELABORADO SIN OBSERVAR LA NORMATIVA APLICABLE, LO CUAL PERMITIÓ MANTENER EN LOS CARGOS A LOS MISMOS PROFESIONALES, QUIENES	Eliseo Pariona Galindo	[redacted]	Alcalde	01/01/2023	A la fecha	Elegido por voto	[redacted]	-	-	X	-	-
2		Ruth Rebeca Huamani Solano	[redacted]	Secretaria general y comunicaciones Jefa de la Oficina de Secretaria General	02/01/2023 26/07/2023	21/07/2023 A la fecha	Designada (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	X	-	-
3		Álvaro Manuel Espinoza Quispe	[redacted]	Subgerente de Gestión del Talento Humano Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano	06/02/2023 26/07/2023	21/07/2023 A la fecha	Designado (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	X	-	X
4		Ponciano Quispe Rojas	[redacted]	Gerente de Bienestar Social Gerente de Desarrollo Social	02/01/2023 09/01/2024	07/11/2023 A la fecha	Designado (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	X	-	-

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OCI

5	ACEPTARON Y EJERCIERON LOS CARGOS; SITUACIONES QUE AFECTARON LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	Elvis Ronald Gonzales Figueroa	[redacted]	Gerente de Asesoría Jurídica	02/01/2023	21/04/2023	Designado (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	-	-	X
6		Walter Dagoberto Asto Chávez	[redacted]	Gerente de Asesoría Jurídica	28/04/2023	08/08/2023	Designado (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	-	-	X
7		Raúl Rodolfo Huaroc Adriano	[redacted]	Subgerente (e) de Gestión del Talento Humano	14/07/2023	14/07/2023	Designado (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	-	-	X
8		Roy David Ramos Paredes	[redacted]	Subgerente de Planeamiento	20/03/2020	A la fecha	D.L. N.° 1057	[redacted]	-	-	-	-	X
9		Marino Pineda Fidel	[redacted]	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	10/08/2023	A la fecha	Designado (D.L. N.° 1057)	[redacted]	-	-	-	-	X

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL OCI

0094

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL 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"

Pichanaqui, 31 de octubre de 2024

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
CHANCHAMAYO
MESA DE PARTES
31 OCT. 2024
N°EXP: 019677 LIBRO: 08
HORA: 05:06 pm FOLIOS: 01
Firma:

OFICIO Nº 363-2024-OCI/MDP

Señor:
Eliseo Pariona Galindo
Alcalde
Municipalidad Distrital de Pichanaqui
Jr. 1 de mayo n.° 717 – Plaza de Armas
Pichanaqui/Chanchamayo/Junín

Asunto : Remite Informe de Control Específico n.° 009-2024-2-2040-SCE

Referencia : a) Oficio N° 252-2024-OCI/MDP de 7 de agosto de 2024.
b) Directiva N° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Específico a Hechos por Presunta Irregularidad a la "Designación y aceptación de cargos de confianza de libre designación y remoción", en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, entidad a su cargo.

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico n.° 009-2024-2-2040-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los directivos y ex directivos públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar a este Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

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

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

Atentamente,

LA CONTRALORÍA
Firmado digitalmente por PORRAS CARDENAS Jeferson Walter FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31-10-2024 11:24:19 -05:00

Documento firmado digitalmente
Jeferson Porras Cardenas
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Distrital de Pichanaqui
Contraloría General de la República del Perú

Cc
Archivo

Firmado digitalmente por CCANTO VALLE Jony Juan FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31-10-2024 18:12:49 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000341-2024-CG/GRJU

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 363-2024-OCI/MDP
EMISOR	:	JONY JUAN CCANTO VALLE - JEFE DE COMISION - GERENCIA REGIONAL DE CONTROL DE JUNÍN - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DESTINATARIO	:	ELISEO PARIONA GALINDO
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI
DIRECCIÓN	:	CASILLA ELECTRÓNICA N° 20146640843
TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD
N° FOLIOS	:	1276

Sumilla: Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Específico a Hechos por Presunta Irregularidad a la "Designación y aceptación de cargos de confianza de libre designación y remoción", en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, entidad a su cargo.
Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico n.º 009-2024-2-2040-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los directivos y ex directivos públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar a este Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.
Finalmente, hacemos de su con

Se adjunta lo siguiente:

1. Oficio 363-2024 notific informe entidad
2. INFORME DE CONTROL ESPECIFICO 009-2024[F]
3. APENDICES 1-2-3[F]
4. APENDICE 4[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **7BF8POQ**

Firmado digitalmente por CCANTO VALLE Jony Juan FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31-10-2024 18:12:49 -05:00

5. APENDICE 5 PARTE UNO[F]
6. APENDICE 5 PARTE DOS[F]
7. APENDICE 5 PARTE TRES[F]
8. APENDICE 6[F]
9. APENDICE 7-8-9-10-11-12-13[F]
10. APENDICES DEL 14 AL 20[F]
11. APENDICES DEL 21 AL 30[F]
12. APENDICES 31-32[F]
13. APENDICE 33 PARTE UNO[F]
14. APENDICE 33 PARTE DOS[F]
15. APENDICES DEL 34 AL 46[F]
16. APENDICE 47 PARTE UNO[F]
17. APENDICE 47 PARTE DOS[F]
18. APENDICE 48[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **7BF8POQ**

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31-10-2024 18:13:07 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 363-2024-OCI/MDP
EMISOR	:	JONY JUAN CCANTO VALLE - JEFE DE COMISION - GERENCIA REGIONAL DE CONTROL DE JUNÍN - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DESTINATARIO	:	ELISEO PARIONA GALINDO
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI

Sumilla:

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Específico a Hechos por Presunta Irregularidad a la "Designación y aceptación de cargos de confianza de libre designación y remoción", en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, entidad a su cargo.
Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico n.º 009-2024-2-2040-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los directivos y ex directivos públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar a este Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.
Finalmente, hacemos de su con

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20146640843**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000341-2024-CG/GRJU
2. Oficio 363-2024 notific informe entidad
3. INFORME DE CONTROL ESPECIFICO 009-2024[F]
4. APENDICES 1-2-3[F]
5. APENDICE 4[F]
6. APENDICE 5 PARTE UNO[F]
7. APENDICE 5 PARTE DOS[F]
8. APENDICE 5 PARTE TRES[F]
9. APENDICE 6[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **7GJOL65**

10. APENDICE 7-8-9-10-11-12-13[F]
11. APENDICES DEL 14 AL 20[F]
12. APENDICES DEL 21 AL 30[F]
13. APENDICES 31-32[F]
14. APENDICE 33 PARTE UNO[F]
15. APENDICE 33 PARTE DOS[F]
16. APENDICES DEL 34 AL 46[F]
17. APENDICE 47 PARTE UNO[F]
18. APENDICE 47 PARTE DOS[F]
19. APENDICE 48[F]

NOTIFICADOR : JONY JUAN CCANTO VALLE - GERENCIA REGIONAL DE CONTROL DE JUNÍN - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **7GJOL65**