

GERENCIA REGIONAL DE CONTROL DE JUNÍN

INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR
N° 11064-2023-CG/GRJU-AOP

ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO
PILCOMAYO, HUANCAYO, JUNÍN

**“VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PERFILES
DE PUESTOS DE PERSONAL DESIGNADO EN CARGOS
DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PILCOMAYO”**

PERIODO DE EVALUACIÓN:
1 DE ENERO AL 28 DE FEBRERO DE 2023

HUANCAYO, 8 DE MAYO DE 2023

INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO POSTERIOR

N° 11064-2023-CG/GRJU-AOP

“VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PERFILES DE PUESTO DEL PERSONAL DESIGNADO EN CARGOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO”

ÍNDICE

	N° Pág.
I. ORIGEN	3
II. OBJETIVO	3
III. HECHO IRREGULAR EVIDENCIADO	3
IV. DOCUMENTACIÓN E INFORMACION QUE SUSTENTA LA ACCION DE OFICIO POSTERIOR	13
V. CONCLUSIÓN	13
VI. RECOMENDACIÓN	13
APÉNDICE	

INFORME DE ACCION DE OFICIO POSTERIOR **N° 11064-2023-CG/GRJU-AOP**

“VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PERFILES DE PUESTO DEL PERSONAL DESIGNADO EN CARGOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO”

I. ORIGEN

La Acción de Oficio Posterior a la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, en adelante “entidad”, corresponde a un servicio de control posterior no programado en el Plan Operativo 2023 de la Contraloría General de la República del Perú, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 01-L460-2023-017, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 023-2022-CG/VCIC “Acción de Oficio Posterior” aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 331-2022-CG de 17 de octubre de 2022.

II. OBJETIVO

El informe de Acción de Oficio Posterior se emite con el objetivo de hacer de conocimiento del Titular de la entidad, la existencia de hechos irregulares evidenciados; con el propósito de que el Titular de la entidad adopte las acciones que correspondan.

III. HECHO IRREGULAR EVIDENCIADO

Como resultado de la evaluación a los hechos reportados, se ha identificado la existencia de irregularidades que ameritan que el Titular de la entidad adopte acciones, los mismos que se describen a continuación:

1. FUNCIONARIOS DESIGNADOS EN CARGOS DE CONFIANZA NO CUMPLEN CON EL PERFIL MÍNIMO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE PERFILES DE PUESTOS VIGENTE; SITUACIÓN QUE AFECTÓ LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD E IDONEIDAD.

De la documentación alcanzada, se advierte que, mediante Resoluciones de Alcaldía n.°s 002 y 005-2023-A/MDP de 3 de enero de 2023, el señor Brayan Alfredo Ninahuanca Pariona, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, designó a partir de 3 de enero de 2023 a los señores: Diane Sue Toribio Tonquis y Moisés Pari Mendoza, en los cargos de confianza de gerente de Administración y Finanzas y gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental respectivamente; sin que ambos cumplan con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Perfiles.

La situación descrita se detalla a continuación:

Con oficio n.° 000465-2023-CG/GRJU de 7 de marzo de 2023, el Equipo de control solicitó al Titular de la Entidad, información documentada sobre la designación de los señores: Diane Sue Toribio Tonquis y Moisés Pari Mendoza, funcionarios en los cargos de gerentes de Administración y Finanzas y de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental, a fin de corroborar el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Perfiles de Puestos¹ (MPP); en respuesta al requerimiento de información, mediante oficio n.° 072-2023-A/MDP de 17 de marzo de 2023, el señor Brayan Alfredo Ninahuanca Pariona, alcalde de la Municipalidad distrital de Pilcomayo, remitió los currículos vitae de los funcionarios mencionados y el Manual de Perfiles de Puestos, documento de gestión que cuenta con el V° B° de la Alcaldía, Gerencia Municipal y Asesor Legal; procediéndose a su verificación:

¹ Manual de Perfil de Puestos aprobado mediante Resolución de Alcaldía n.° 089-2019-A/MDP de 6 de mayo de 2019.

1. Designación de la señora Diane Sue Toribio Tonquis, como Gerenta de Administración y Finanzas

Mediante Resolución de Alcaldía n.º 002-2023-A/MDP de 3 de enero de 2023, el señor Brayan Alfredo Ninahuanca Pariona, Alcalde de la Municipalidad distrital de Pilcomayo, designó a la señora Diane Sue Toribio Tonquis, en el cargo de confianza de Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo desde el 3 de enero de 2023, indicando que cumplió con los requisitos mínimos para que asuma el cargo de confianza mencionado; no obstante, no acreditó la experiencia mínima requerida como se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º 1
Evaluación al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos
en el Manual de Perfiles de Puestos de la entidad
para el cargo de Gerente de Administración y Finanzas

Requisitos mínimos según numeral 8.5.5 Perfil de Puestos de la Gerencia de Administración y Finanzas	Comentarios y observaciones al legajo personal de la señora: Diane Sue Toribio Tonquis	Cumple
Formación académica: Título profesional universitario en las carreras profesionales de Administración, Economía u otra carrera afín, con colegiatura.	Presentó título profesional de Licenciada en Administración emitido por la Universidad Continental. Con respecto a la Colegiatura, presenta un pantallazo de la página del Colegio de Administradores donde indica el número de su colegiatura REGUC: 42320; el cual fue verificado mediante consulta con la pág. Web del colegio profesional.	Sí
Conocimientos: Capacitación en Gestión Pública. Capacidad de dirección y trabajo en equipo. Alta capacidad de análisis.	Curso de "Gestión Pública con enfoque intercultural", dictado por la Escuela Nacional de Administración – 32 horas académicas; realizado del 1 al 6 de abril de 2019.	Sí
Experiencia laboral: mínima de dos (02) años en gestión pública municipal y un (1) año en cargos jefaturales o directivos y no haber sido sancionado por conducta en Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Subgerente de Administración y control de personal en la Firma de Abogados Venturo SAC – del 2 de enero 2021 a 12 de enero 2022 (12 meses 0 días). • Auxiliar Coactivo – SATH, del 3 de febrero al 31 de diciembre de 2020 (11 meses 0 días). • Secretaria de Jefatura – SATH, del 3 de setiembre de 2019 al 31 de enero de 2020 (5 meses 0 días) • Analista de Fiscalización – SATH, del 1 de junio al 26 de agosto de 2019, (2 meses 26 días). • Apoyo Asist. Gerencia – SATH, del 6 de febrero al 31 de mayo de 2019 (3 meses 24 días). • Secretaria subgerencia de Obras Municipalidad distrital de Huancan*, del 2 de febrero al 31 de julio de 2015; del 1 de junio al 31 de diciembre de 2017 y del 1 de enero al 11 de mayo de 2018: 17 meses 11 días. <p>* Demostrándose solo 17 meses y 11 días de experiencia laboral en gestión pública municipal, no demostrando los dos (2) años requeridos.</p>	No

Fuente: Manual de Perfil de Puestos de la Municip. distrital de Pilcomayo y legajo personal de Diane Sue Toribio Tonquis
 Elaborado por: Comisión de Control

De lo descrito en el cuadro precedente se advierte, que la señora Diane Sue Toribio Tonquis, no acreditó el cumplimiento de los dos años en gestión pública municipal, requisito mínimo para el acceso al cargo de Gerente de Administración y Finanzas.

2. Designación del señor Moisés Pari Mendoza, como Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental

Con Resolución de Alcaldía n.° 005-2023-A/MDP de 3 de enero de 2023, el señor Brayan Alfredo Ninahuanca Pariona, alcalde de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, designó al señor Moisés Pari Mendoza, en el cargo de confianza de Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo desde el 3 de enero de 2023; indicando que cumplió con los requisitos mínimos para que asuma el cargo de confianza mencionado; no obstante, efectuado la revisión al legajo personal del citado servidor, se advierte, que la persona propuesta no acreditó el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a dicho cargo; como se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 2
Evaluación al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el
Manual de Perfiles de Puestos de la entidad para el cargo
de Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental

Requisitos mínimos según numeral 8.6.28 Perfil de Puestos de la Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	Comentarios y observaciones al legajo personal del señor Moisés Pari Mendoza	Cumple
Formación académica: Título profesional universitario en las carreras profesionales de Ingeniería, Economía, Administración u otra carrera afín, con colegiatura.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentó título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación, otorgado por la UNCP - No cuenta con colegiatura, 	No
Conocimientos: Capacitación en Gestión Pública; temas ambientales y ejecución de proyectos. Capacidad de dirección y trabajo en equipo. Alta capacidad de análisis.	<ul style="list-style-type: none"> - Curso de Gestión Pública, dictado por la Escuela Nacional de Capacitación y Actualización Profesional. - No acredita capacitación en temas ambientales y ejecución de proyectos. 	No
Experiencia laboral: mínima de dos (02) años en gestión pública municipal y un (1) año en cargos jefaturales o directivos y no haber sido sancionado por conducta en Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> - Regidor del Concejo Municipal Provincial de Huancayo, por el periodo 2019-2022 (4 años) - Gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres – desde el 2 de octubre de 2017-2018 (un año 3 meses) - Subgerente de la Casa de la Cultura de la Municipalidad distrital de Chilca – 5 de setiembre de 2011 al 28 de diciembre de 2011 (tres meses y 23 días) - Subgerente de Relaciones Públicas e Imagen Institucional de la Municipalidad Distrital de Chilca – 6 de enero 2011 al 4 de setiembre de 2011 (ocho meses). 	Sí

Fuente: Manual de Perfil de Puestos de la Municipalidad distrital de Pilcomayo y legajo personal de Moisés Pari Mendoza.

Elaborado por: Comisión de Control.

De lo evidenciado en el cuadro precedente, el funcionario designado no acreditó el cumplimiento de los requisitos mínimos; pese a que tenía la obligación de presentar su colegiatura previó a su designación al cargo de Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental no lo efectuó; no demostrando además haber recibido capacitación en temas ambientales y ejecución de proyectos.

A fin de comprobar si contaba con colegiatura, se realizó la revisión en la página web del Colegio de Periodistas, tal como se muestra en la imagen siguiente:

Imagen n.º 1

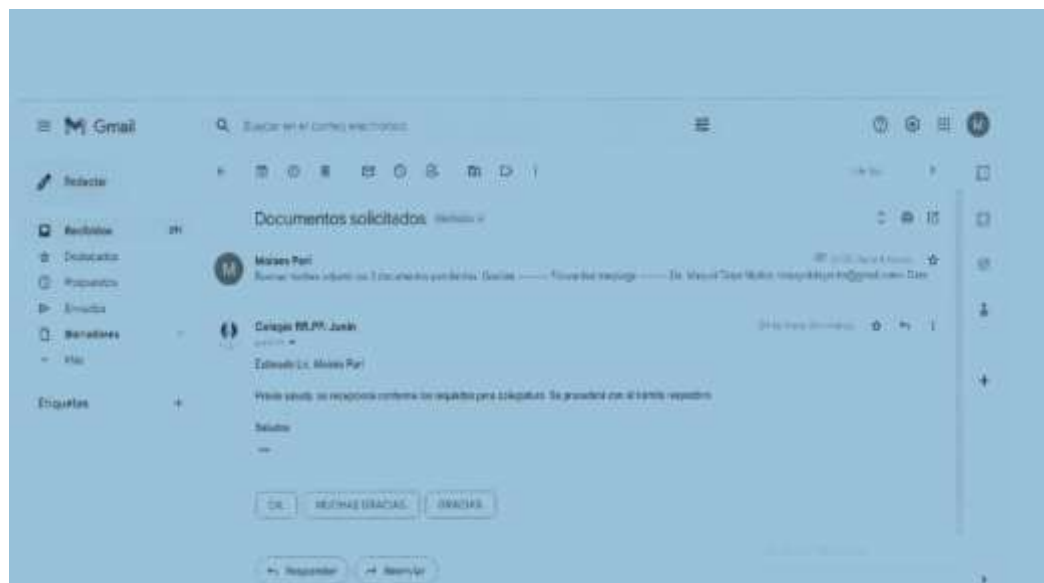
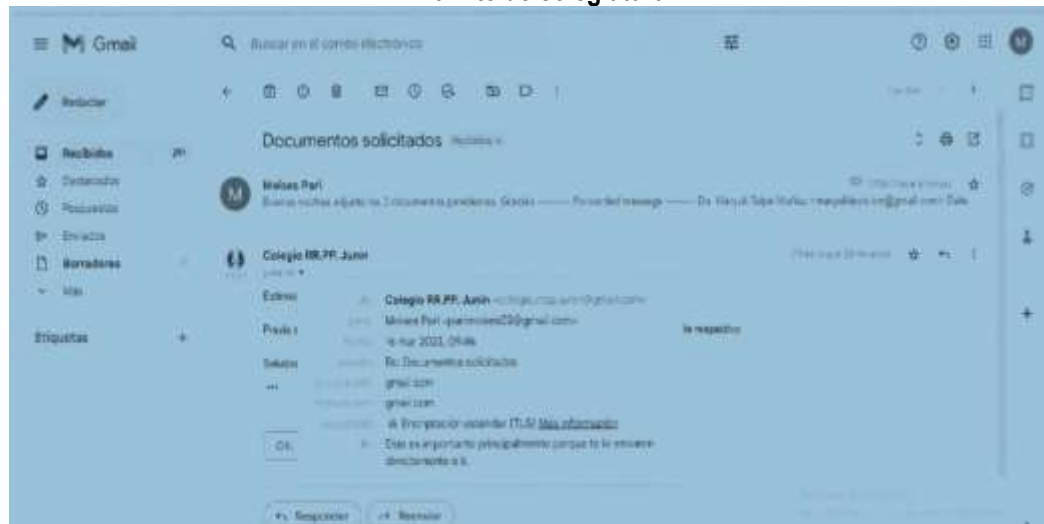
301	CHRIST MARINES	PÉCHO	REYES	301	70417969	INABILITADO
302	FREDY	SANCHEZ	TORRES	302	08797424	INABILITADO
303	IVONICA EVELYN	MILLAN	OLUBAMBA	303	71222886	INABILITADO
304	ADRIANA FABIOLA	ESPINOZA	AGUILAR	304	47890392	INABILITADO
305	ADRIANA FABIOLA	CARDENAS	FASIL	305	73635167	INABILITADO
306	JUAN CARLOS	GUERRA	DOLORIER	306	73063908	INABILITADO
307	ROBERTO HERNAUD	HUATUCO	CASO	307	41868818	INABILITADO
308	IVON	CHIRRAO	MILTRAN	308	20048862	INABILITADO
309	BRIGGITTE FOREL	SULCA	ELESCANO	309	71342125	INABILITADO
310	WENDY KATHERIN	INGA	SALVADOR	310	70038801	INABILITADO
311	JOSE PAUL	PICHA	AMANA	311	41711345	INABILITADO
312	FRANCISCO	ARANGO	OLARTE	312	43741163	INABILITADO
313	THALIA SANDRA	VIVRANCO	SOLANO	313	73210372	INABILITADO
314	ROSANA ALEXANDRA	OLUPE	OLAZO	314	80087200	INABILITADO
315	FIDELIA GERALDINE	PAZ	MORALES	315	71686400	INABILITADO
316	JUNIOR ALEXANDER	ORRIGO	PEÑA	316	44346070	INABILITADO
317	OTILIA ARACELI	ESPINOZA	CARLOS	317	41313984	INABILITADO
318	OSMAN	ARAUJO	RIVERA	318	40296191	INABILITADO
319	RELVIN VLADIMIR	VENTURA	CAYLARRIA	319	40295920	INABILITADO
320	KEVIN FACINTO	ESTRELLA	HUARACA	320	48153873	INABILITADO
321	ANTHONY ALEXANDER	BARBANCO	ESQUIVEL	321	41848709	INABILITADO
322	RAQUEL MORELLA	CANTO	CAVO	322	70124810	INABILITADO
323	SILVIA ASTRID	TACURI	CHAMORRO	323	49661253	INABILITADO
324	INARCOSUZ	LIZAMA	RIVEROS	324	46616992	INABILITADO
325	FLOD BETHS	ASPARRIN	BACCOS	325	70150743	INABILITADO
326	ANGELY YOLANDA	CANO	LIANCO	326	45513614	INABILITADO
327	BETZABE MAYRI	ROJAS	BENAVIDES	327	72216481	INABILITADO
328	IRWIN ABEL	AGUILAR	ZEVALLLOS	328	46539973	INABILITADO
329	ELIANA ELVIRA	MARANON	AUCAS	329	41102519	INABILITADO
330	EDITH	PEREZ	ADALTO	330	47393770	INABILITADO
331	DAMEL ENRIQUE	MITMA	CHAVEE	331	70166018	INABILITADO
332	INAKRINO ALEXANDRO	CRUZ	CHANCIO	332	41520069	INABILITADO
333	HOSELYN DENISE	ANAYA	TORRES	333	70006559	INABILITADO
334	ANDREA ANGELICA	BARREDA	MILRO	334	42886467	INABILITADO
335	ROBERT JAMES	PIMENTEL	SULCA	335	42718419	INABILITADO
336	MARCELA AURELIA	ALUCA	OHIGUAN	336	46040023	INABILITADO
337	JAMIE CESAR	CLIVA	TRINIDAD	337	46040023	INABILITADO
338	LUZ ROOD	LADO	TAPE	338	46728145	INABILITADO
339	JENNY	ORHUELA	DE LA CRUZ	339	45162195	INABILITADO
340	HONORAMA ZIZAMA	MIRANDA	POOLE	340	45644070	INABILITADO
341	LUIS ALBERTO	OLUPE	HUANCHACHI	341	44178712	INABILITADO

Fuente: <https://cpp.pe>

De la imagen anterior, se comprueba que el señor Moisés Pari Mendoza, de profesión Licenciado en Ciencias de la Comunicación no se encuentra registrado en el Padrón de Colegiados del Colegio de Periodistas del Perú.

Situación que además se corrobora con el oficio n.º 072-2023-A/MDP de 17 de marzo de 2023, mediante el cual, el alcalde de la Municipalidad distrital de Pilcomayo, remitió el currículum vitae del mencionado funcionario, donde adjuntó el trámite del inicio de su inscripción en el Colegio de Periodistas del Perú el 16 de marzo de 2023; trámite iniciado posterior a la fecha de su designación, tal como se visualiza en las imágenes siguientes:

Imagen n.º 2
Trámite de colegiatura



Fuente: Documentación adjunta al oficio n.º 072-2023-AMDP

Como se visualiza en las imágenes, el señor Moisés Pari Mendoza, dio inicio a su inscripción en el Colegio de Periodistas el 16 de marzo de 2023, posterior a la fecha de su designación como gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental.

Situaciones que debieron ser observadas por la oficina de Recursos Humanos previa a las designaciones de la señora Diane Sue Toribio Tonquis como gerenta de Administración y Finanzas; y Moisés Pari Mendoza, como gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental

Asimismo, es oportuno indicar que el Reglamento de la Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, en su artículo 2. Responsabilidades, establece:

“2.1 Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que haga 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 opuesto

(...)”

Además, el Informe Técnico de Servir n.º 1343-2016-SERVIR/GPGSC de 19 de agosto de 2016, la Autoridad del Servicio Civil-Servir señala: *“(…), las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, por concurso público o designación (en caso de empleados de confianza), deben cumplir con dicho requisito mínimo o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad; caso contrario, el incumplimiento de dichas disposiciones generaría la nulidad de la designación de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera existir (...)”*

Aunado a ello, la Autoridad Nacional en su Informe Técnico n.º 1588-2016-SERVIR/GPSC de 18 de agosto de 2016, concluye señalando: *“(…) 3.4 En las designaciones, las entidades deberán considerar que el personal sobre el que recaen las mismas cumpla con los perfiles necesarios para ocupar los respectivos puestos, los cuales a su vez deberán estar establecidos en los Instrumentos de gestión pertinentes (MPP, MOF o clasificador de cargos)”*.

Por consiguiente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con respecto a la contratación de personal directivo bajo el régimen CAS, en el numeral 3.4 del Informe Técnico del presente año 2023, concluye en lo siguiente:

“(…)”

3.4 Las entidades públicas deben actuar conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico sin modificar, derogar o inobservar normas vigentes respecto a casos concretos y determinados. Por tanto, los servidores deben evitar transgredir la normatividad relacionada al nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de cargo, pues incurrirían en responsabilidad administrativa, y penal conforme a las disposiciones que establece el artículo 381º del Código Penal.”

Por otro lado, de la revisión y evaluación de los requisitos para cargos o puestos de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción establecidos en el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad distrital de Pilcomayo, se advierte que este documento de gestión elaborado en la gestión 2019 – 2022, contiene requisitos menores a los establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento,

Cuadro n.º 3
Evaluación al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos
en el Reglamento de la Ley n.º 31419

Requisitos mínimos según numeral 18.3 del artículo 18. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos públicos del nivel local del Reglamento de la Ley n.º 31419	Requisitos mínimos según numeral 8.5.5 del Manual de Perfil de Puestos de la Gerencia de Administración y Finanzas	Requisitos mínimos según numeral 8.6.28 del Manual de Perfil de Puestos de la Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental
a) Formación académica: Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	Formación académica: Título profesional universitario en las carreras profesionales de Administración, Economía u otra carrera afín, con colegiatura. Conocimientos: Capacitación en Gestión Pública. Capacidad de dirección y trabajo en equipo. Alta capacidad de análisis.	Formación académica: Título profesional universitario en las carreras profesionales de Ingeniería, Economía, Administración u otra carrera afín, con colegiatura. Conocimientos: Capacitación en Gestión Pública; temas ambientales y ejecución de proyectos. Capacidad de dirección y trabajo en equipo. Alta capacidad de análisis.
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) en el sector público.	Experiencia laboral: mínima de dos (02) años en gestión pública municipal y un (1) año en cargos jefaturales o directivos y no haber sido sancionado por inconducta en Administración Pública.	Experiencia laboral: mínima de dos (02) años en gestión pública municipal y un (1) año en cargos jefaturales o directivos y no haber sido sancionado por inconducta en Administración Pública.

Fuente: Reglamento de la Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones; y Manual de Perfil de Puestos de la Municipalidad distrital de Pilcomayo.

Elaborado por: Comisión de Control

De lo expuesto, se advierte que en cuanto a la **Experiencia Laboral**, el Manual de Perfiles de Puestos de la Municipalidad distrital de Pilcomayo tiene requisitos menores a los establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento; por lo que, es necesario, que los funcionarios y servidores responsables de los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad en la Entidad, actualicen los requisitos a los establecidos en la Ley 31419 y su Reglamento.

Los hechos antes descritos contravienen la normativa siguiente:

➤ **Ley del Servicio Civil, Ley n.º 30057 de 3 de julio de 2013**

Artículo 54°. Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción

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

(...)

- **Reglamento de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, de 11 de junio 2014**

(...)

CAPÍTULO V: SERVIDORES DE CONFIANZA

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.º 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que corresponde a la autoridad que decidió su incorporación. (...)

- **Ley Marco del Empleo Público, Ley n.º 28175 – publicado el 19 de febrero de 2004.**

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 señala.

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. – *El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.*

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

CAPÍTULO III

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

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

(...)

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

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

- **Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, de 13 de agosto de 2002.**

Artículo 6.- Principios de la función pública

“El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios

(...)

4. Idoneidad

Entendida como una aptitud técnica leal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones”

- **Reglamento de la Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM de 16 de mayo de 2022.**

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

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 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 4. Aplicación de requisitos previstos para cargos o puestos de funcionarios y directivos 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.

(...)

CAPÍTULO IV VINCULACIÓN DE LOS/AS 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.

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.º 02, de no tener impedimentos para ser designado. (...)"

- **Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado con Decreto supremo n.º 075-2008-PCM de 24 de noviembre de 2008.**

Artículo 3.- Procedimiento de contratación

"3. Selección: (...) En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades (...)

- **Informes Técnico emitidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos:**

- Informe Técnico n.º 1559-2019-SERVIR/GPGSC, de 30 de setiembre de 2019

(...)

3.3 De conformidad con lo establecido en la LMEP se accede a un puesto en la Administración Pública previo concurso público de méritos, a excepción de que dicho cargo este calificado en los instrumentos de gestión interna de la entidad como uno de confianza, supuesto en el cual la persona que lo ocupe será designada sin necesidad de observar la regla del concurso público. En ambos casos, el servidor que ocupe dicho cargo debe cumplir necesariamente con el perfil que requiere la plaza.

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

(...)"

- Informe Técnico n.º 1588-2016-SERVIR/GPGSC, de 18 de agosto de 2016

(...)

3.4 En las designaciones, las entidades deberán considerar que el personal sobre el que recaen las mismas cumpla con los perfiles necesarios para ocupar los respectivos puestos, los cuales a su vez deberán estar establecidos en los Instrumentos de gestión pertinentes (MPP, MOF o clasificador de cargos)".

- Informe Técnico n.º 1343-2016-SERVIR/GPGSC, de 19 de agosto de 2016

"2.11 (...), las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, por concurso público o designación (en caso de empleados de confianza), **deben cumplir con dichos requisitos**

mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad; caso contrario, el incumplimiento de dichas disposiciones generaría la nulidad de la designación de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera existir”.

El hecho expuesto, afectó los principios de legalidad e idoneidad y ha generado la incorporación de personal que no cumple con los requisitos establecidos en su Manual de Perfil de Puestos.

IV. DOCUMENTACIÓN E INFORMACION QUE SUSTENTA LA ACCION DE OFICIO POSTERIOR

La información y documentación que el Equipo a cargo de la Evaluación de Denuncias, ha revisado y analizado durante el desarrollo de la Acción de Oficio Posterior se encuentra detallada en el **Apéndice Único** del presente informe.

El hecho irregular evidenciado en el presente informe se sustenta en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por el Equipo a cargo de la Evaluación de Denuncias, la cual ha sido señalada en el rubro III del presente informe y se encuentran en el acervo documentario de la entidad.

V. CONCLUSIÓN

Como resultado de la Acción de Oficio Posterior practicada a la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, se ha advertido un (1) hecho irregular evidenciado, el cual ha sido detallado en el presente informe.

VI. RECOMENDACIONES

Al Titular de la entidad:

1. Adoptar las acciones que correspondan, en el marco de sus competencias, a fin de superar los hechos irregulares evidenciados como resultado de la Acción de Oficio Posterior.

Huancayo, 05 de mayo de 2023.

Sandra Margarita Gómez Surichaqui
Supervisor de Comisión de Control

Gladys Mandujano Matos
Jefe de Comisión de Control

AL SEÑOR GERENTE REGIONAL DE CONTROL JUNÍN

El Gerente Regional de Control Junín que suscribe el presente Informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Huancayo, 08 de mayo de 2023

Christian Joel Herrera Soto
Gerente Regional de Control Junín
Contraloría General de la República

APÉNDICE N° 1

DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD

1. **FUNCIONARIOS DESIGNADOS EN CARGOS DE CONFIANZA NO CUMPLEN CON EL PERFIL MÍNIMO ESTABLECIDO EN EL MANUAL DE PERFILES DE PUESTOS VIGENTE; SITUACIÓN QUE AFECTÓ LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD E IDONEIDAD.**

N°	Documento
1	Expediente de Diane Sue Toribio Tonquis
2	Expediente de Moisés Pari Mendoza

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Huancayo, 10 de Mayo de 2023
OFICIO N° 000816-2023-CG/GRJU

Señor:
Brayan Alfredo Ninahuanca Pariona
Alcalde
Municipalidad Distrital de Pilcomayo
Jr. Libertad N° 190
Junin/Huancayo/Pilcomayo



Asunto : Comunicación Informe de Acción de Oficio Posterior n.° 11064-2023-CG/GRJU-AOP

Referencia : a) Artículo 8° de la Ley n.° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
b) Directiva n.° 023-2022-CG/VCIC "Acción de Oficio Posterior" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 331-2022-CG, de 17 de octubre de 2022.
c) Directiva n.° 014-2020-CG/SESNC "Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Servicios de Control Posterior, Seguimiento y Publicación", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 343-2020-CG de 23 de noviembre de 2020 y modificatorias.

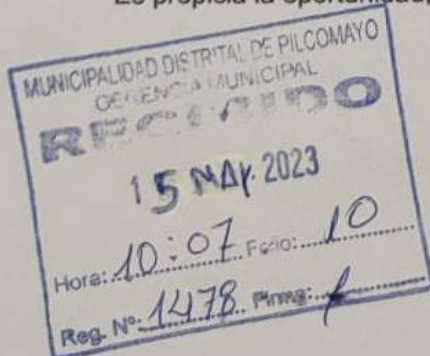
Tengo el agrado de dirigirme a usted en el marco de la normativa de la referencia a) y b), que regula el servicio de control denominado "Acción de Oficio Posterior", mediante el cual se comunica la existencia de hechos irregulares evidenciados que afectan el correcto funcionamiento de la administración pública, con el fin que se adopte acciones inmediatas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión a la información y documentación vinculada al proceso de designación de funcionarios en la Entidad, se ha emitido el informe denominado **"Verificación del cumplimiento de perfiles de puesto del personal designado en cargos de confianza en la municipalidad distrital de Pilcomayo"**, se ha identificado un (1) hecho con indicio de irregularidad; el cual se detalla en el Informe de Acción de Oficio Posterior n.° 11064-2023-CG/GRJU-AOP, el mismo que se adjunta al presente documento.

Asimismo, en virtud a lo dispuesto en la normativa de la referencia c), solicitamos remitir al Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huancayo, las acciones que correspondan adoptar, en el plazo máximo de veinte (20) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente de recibida la presente comunicación.

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

Atentamente,



Documento firmado digitalmente
Christian Joel Herrera Soto
Gerente Regional de Control II Gerencia Regional
de Control de Junín
Contraloría General de la República

(CHS/gmm)
Nro. Emisión: 05815 (L460 - 2023) Elab:(U18047 - L460)

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

