



**LA CONTRALORÍA**  
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

**ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO**

**INFORME DE VISITA DE CONTROL  
N.º 025-2023-OCI/0411-SVC**

**VISITA DE CONTROL  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE TUNAN  
SAN JERÓNIMO DE TUNAN, HUANCAYO, JUNÍN**

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

**PERÍODO DE EVALUACIÓN:  
DEL 2 DE ENERO DE 2023 AL 14 DE JULIO DE 2023**

**TOMO I DE I**

**HUANCAYO, 31 DE JULIO DE 2023**

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

**INFORME DE VISITA DE CONTROL**  
**N.º 025-2023-OCI/0411-SVC**

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

---

**ÍNDICE**

---

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>Nº Pág.</b>
I. ORIGEN	3
II. OBJETIVOS	3
III. ALCANCE	3
IV. INFORMACIÓN RESPECTO DE LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL	4
V. SITUACIONES ADVERSAS	5
VI. DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN LA VISITA DE CONTROL	22
VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS	22
VIII. CONCLUSIÓN	22
IX. RECOMENDACIONES	22
APÉNDICES	

**INFORME DE VISITA DE CONTROL**  
**N.º 025-2023-OCI/0411-SVC**

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

**I. ORIGEN**

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huancayo, mediante oficio n.º 000737-2023-CG/OC0411 de 17 de julio de 2023, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.º 0411-2023-012, en el marco de lo previsto en la Directiva n.º 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría n.º 218-2022-CG, de 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

**II. OBJETIVOS**

**2.1 Objetivo general**

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

**2.2 Objetivos específicos**

**2.2.1 Objetivo específico 1**

Determinar si los directivos públicos cumplen con los requisitos exigidos en la Ley N° 31419 "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción" y su Reglamento, los documentos de gestión de la entidad, y otras disposiciones relacionadas.

**2.2.2 Objetivo específico 2**

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

**2.2.3 Objetivo específico 3**

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

**III. ALCANCE**

La Visita de Control se desarrolló al cumplimiento de los “Requisitos e Impedimentos para el Acceso y Ejercicio de la Función Pública” el cual se encuentra a cargo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán, que está bajo del ámbito de control del Órgano de Control Institucional (OCI)

de la Municipalidad Provincial de Huancayo y que ha sido ejecutada del 13 de julio de 2023 al 26 de julio de 2023, en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán Av. Arequipa n.º 709 distrito de San Jerónimo de Tunan, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

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

En relación al hecho que se expondrá a continuación, resulta necesario precisar de manera preliminar que, 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”, publicada el 15 de febrero de 2022, establece 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.

Asimismo, el 18 de mayo del 2022 mediante Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM se aprobó su reglamento, que en el numeral 12.2 del artículo 12º establece: *“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”.*

También, en el numeral 4.1 del artículo 4º señala: *“En ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento”, concordante con lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley n.º 31419, respecto a la responsabilidad funcional por reducción de requisitos de acceso a la función pública que señala : “Las entidades públicas pueden establecer requisitos mayores, pero no menores, a los establecidos en la presente ley y su reglamento (...)”, en consecuencia, a efecto de validar el cumplimiento de los requisitos para acceder al cargo, se revisaron los requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento, y los contenidos en el Manual de Organización Funciones (MOF) de la Entidad, primando de ellos el que contenga requisitos mayores.*

En ese sentido, teniendo en cuenta que, en las entidades del nivel local, los requisitos mínimos son de alcance solo para directivos de segundo nivel organizacional (órganos de línea), y que, de acuerdo a la tipología de distrito, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán está considerada como tipología – A2; por tanto, se aplicará lo siguiente.

- **Para el caso de los Gerentes**, corresponde aplicar lo establecido en el Reglamento de la Ley n.º 31419 que en su artículo 18 establece los requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as del nivel local, precisando en el numeral 18.2 lo siguiente:

*“(...) 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. (...)”.*

## V. SITUACIONES ADVERSAS

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

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

De la revisión efectuada a los documentos proporcionados por la entidad entre ellos de designación, legajos personales, planilla de retribuciones, relación de personal, y demás documentos de gestión proporcionados por el responsable de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, según formato 1: Documentos de Gestión de la entidad de 17 de julio de 2023, se obtuvo el siguiente detalle:

**Cuadro n.º 1**  
**Lista de personal nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan por régimen laboral**

Nº	Régimen Laboral	Nº de trabajadores
1	Servir, Ley N° 30057	1
2	Empleados nombrados y contratados D.L 276	10
3	Empleados Permanentes y reincorporados D.L 728	5
4	Personal CAS D.L. 1057 (Confianza, contratados, Permanente y transitorio)	25
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>

**Fuente:** Relación de personal proporcionado por la MD de San Jerónimo de Tunan

**Elaborado por:** Comisión de Control.

Como se ha mostrado en el cuadro n.º 01, la Entidad cuenta con 41 trabajadores nombrados y contratados ocupando los puestos previstos en el C.A.P. y trabajadores contratados a través del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, entonces según lo señalado en el Reglamento, el cálculo del límite de número de servidores de confianza es como sigue:

Personal actual de la Entidad = 41 x 5%

Límite máximo de servidores de confianza = 2.05

Número de servidores de confianza a contratar = 2 (valor entero<sup>1</sup>)

Ahora bien, según el artículo 29 del Reglamento de la Ley n.º 31419, señala: “*El personal de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores/as de confianza*”, en ese orden de ideas, el número máximo de servidores de confianza a contratar por la entidad es de dos (2) servidores de confianza. (El énfasis es nuestro).

*Se evidencia en el formato 1 de recopilación de información:*

<sup>1</sup> Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

(...)

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

**Imagen n.º 1**

OPERATIVO - 2023			
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS E IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA			
FORMATO N° 01: DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD			
INFORMACIÓN BÁSICA			
CÓDIGO DE ENTIDAD	1940	FECHA(DD/MM/AAAA)	
NOMBRE DE ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DE TUNAN		
RUC DE ENTIDAD	20185716172	TIPO DE ENTIDAD	A2
NIVEL DE GOBIERNO	GOBIERNO LOCAL		
DEPARTAMENTO	JUNIN		
PROVINCIA	HUANCAYO		
DISTRITO	SAN JERONIMO DE TUNAN		
DIRECCIÓN	AV. AREQUIPA N° 709		
TITULAR DE ENTIDAD	SACHAHUAMAN-PALACIOS-FREDDY-PABLO AGUILAR POJAS BRUNO STANY		
DNI	19964818	41038750	
DATOS DEL PERSONAL RESPONSABLE QUE PROPORCIONA LA INFORMACIÓN			
NOMBRES Y APELLIDOS	RODOLFO HUAYTA ENRIQUE.		
CARGO / PUESTO	GERENTE MUNICIPAL		
DNI	43825360	FECHA RESOLUCIÓN (DD/MM/AAAA)	01/01/2023.
DATOS DEL AUDITOR DE LA C/CR			
NOMBRES Y APELLIDOS	Edwar Augusto Videllón Gálvez		
DNI	23471692		
LAS PREGUNTAS DEL PRESENTE FORMATO SON DE CARÁCTER DECLARATIVO			
I. INFORMACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE PERSONAL DE LA ENTIDAD			
ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTA	COMENTARIOS
1	La Entidad ¿cuenta con Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente? a) Si , b) No y c) No Aplica	NO	
2	La Entidad ¿cuenta con Manual de Clasificador de Cargos (MCC) vigente? a) Si , b) No y c) No Aplica	NO	
3	La Entidad ¿cuenta con Manual de Perfil de Puestos (MPP) vigente? a) Si , b) No y c) No Aplica	NO	
4	Señale el número total de personal de la entidad a la fecha Nota(s): * Ley N° 28175, Ley N° 30057, Decretos Legislativos N° 278, 726 y 1057.	41	
5	Señale el número de servidores de confianza tiene la Entidad a la fecha Nota(s): * Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 y su Reglamento.	05	

**Fuente:** Formato 01 "Documentos de Gestión de la Entidad".

De lo expuesto, la Entidad ha realizado cinco (05) designaciones de servidores de confianza, cuando el tope máximo de contratación es de dos (2); inobservando de esta manera las disposiciones legales en la materia, por lo que su accionar no garantiza la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

Los hechos descritos inobservan la normativa siguiente:

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

**Artículo 4º.- Clasificación**

*2. Empleado de Confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.*

**Artículo 9º.- Incumplimiento de las normas de acceso**

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

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

**Artículo 6º.- Servidores de Confianza**

*El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza.*

*El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley.*

*En el reglamento se regulan la forma de calcular los topes máximos y los supuestos para la presentación y evaluación de excepciones debidamente justificadas a esos topes, atendiendo al número total de servidores civiles en la entidad pública, al tipo de entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.*

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

**Artículo 29. Límites de servidores/as de confianza**

*El personal de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores/as de confianza.*

**Artículo 30. Método de cálculo del total de servidores/as de confianza**

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

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

- **Decreto Supremo n.º 084-2016-PCM de 9 de noviembre de 2016 “Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas”**

(...)

**Artículo 2.- Límites de los empleados de confianza**

*Para el cálculo del cinco por ciento (5%) de empleados de confianza en las entidades públicas, establecido en el numeral 2) del artículo 4 de la Ley N° 28175, se entenderá que los “servidores públicos existentes en cada entidad” hace referencia a la sumatoria de los cargos ocupados y previstos en su Cuadro para Asignación de Personal o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, más el número de servidores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la misma entidad, a la fecha de publicación de la presente norma.*

*En ningún caso, el número de empleados de confianza será mayor a cincuenta (50), siendo que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, SERVIR puede establecer excepciones debidamente justificadas a este tope; resolución que deberá publicarse en el diario oficial El Peruano.*

**Artículo 3.- Designación de empleados de confianza**  
(...)

*En ningún caso los empleados de confianza y servidores designados o removidos libremente serán un número superior al cinco por ciento (5%) de servidores públicos existentes en cada entidad.*

El personal de confianza designado por la entidad al exceder el 5% del total de cargos o puestos existentes, incumple el tope máximo establecido en la normativa aplicable, afectando la idoneidad de los procesos de contratación y el acceso a la administración pública.

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

De la revisión efectuada a los documentos de designación y los currículums vitae de los cuatro (4) servidores designados en cargos de confianza (gerentes como segundo nivel organizacional) designados por el titular de la Entidad<sup>2</sup>, se advirtió que cuatro (4) de ellos, no cumplen con lo establecido en el Decreto Supremo 053-2022-PCM, artículo 18, numeral 18.2, correspondiente a requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos públicos de nivel local, siendo los siguientes: Gerente de Obras Públicas y Desarrollo Urbano y Rural, Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano, Gerente de Desarrollo Económico y Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos, los que se detallan a continuación.

A la fecha, la Entidad tendría designado cuatro (4) funcionarios y/o directivos públicos de confianza, cuyo detalle se describe a continuación:

**Cuadro n.º 2**  
**Funcionarios y directivos públicos designados en cargos de confianza**

Nº	Denominación del Cargo	Nombres y Apellidos	Documento de designación	Fecha
1	Gerente de Obras Públicas y Desarrollo Urbano y Rural.	Mallma Dávila Jorge Luis	Resolución de Alcaldía n.º 004-2023/MDSJT/A	01/01/2023
2	Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano	Anchiraico Ventocilla Tula Teodora	Resolución de Alcaldía n.º 005-2023/MDSJT/A	01/01/2023
3	Gerente de Desarrollo Económico	Castro Santivañez Natalí Carmela	Resolución de Alcaldía n.º 088-2023/MDSJT/A	31/05/2023
4	Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos	Cayllahua Peña Luis	Resolución de Alcaldía n.º 087-2023/MDSJT/A	31/05/2023

**Fuente:** Resoluciones de Alcaldía n.ºs 004, 005, 087, 088-2023-MDQ/A y relación de cargos de confianza.

**Elaborado por:** Comisión de Control.

En consecuencia, de la evaluación a la documentación proporcionada por la Entidad correspondiente a los legajos de los funcionarios y/o directivos públicos, y considerando la fecha de designación, se advierte los siguientes resultados:

<sup>2</sup> Proporcionado por el Gerente Municipal de la entidad, quien suscribió el formato n.º 01: Documento de Gestión de la entidad, de recopilación de información de 17 de julio de 2023.

**Cuadro n.º 3**  
**Resultados de la evaluación de la designación de los funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción**

Nº	Nombres y Apellidos	Denominación del Puesto	Cumple Ley n.º 31419 y Reglamento	Manual de Organización y Funciones <sup>3</sup> (No cuenta)	Cuenta con impedimento o inhabilitación
1	Mallma Dávila Jorge Luis	Gerente de Obras Públicas y Desarrollo Urbano y Rural.	NO	-	NO
2	Anchiraico Ventocilla Tula Teodora	Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano	NO	-	NO
3	Castro Santivañez Natalí Carmela	Gerente de Desarrollo Económico	NO	-	NO
4	Cayllahua Peña Luis	Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos	NO	-	NO

**Fuente:** Curriculum Vitae documentado de los profesionales designados.

**Elaborado por:** Comisión de Control.

En tal sentido, a continuación, se expone el análisis de los resultados de aquellos funcionarios y directivos que no acreditan cumplir con los requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento, según el siguiente detalle:

**Cuadro n.º 4**  
**Fundamentación de los resultados de la evaluación de la designación de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción**

Nº	Nombres y Apellidos	Denominación del Puesto	Fecha de designación	Incumplimiento	Cuadro de evaluación
1	Mallma Dávila Jorge Luis	Gerente de Obras Públicas y Desarrollo Urbano y Rural.	01/01/2023	La documentación contenida en su Curriculum Vitae, no acredita el cumplimiento de la experiencia general y específica, requeridas para ocupar el cargo según la Ley n.º 31419.	Cuadro n.º 5
2	Anchiraico Ventocilla Tula Teodora	Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano	01/01/2023	La documentación contenida en su Curriculum Vitae, no acredita el cumplimiento del requisito de experiencia general, y específica, requeridas para ocupar el cargo según la Ley n.º 31419.	Cuadro n.º 6
3	Castro Santivañez Natalí Carmela	Gerente de Desarrollo Económico	31/05/2023	La documentación contenida en su Curriculum Vitae, no acredita el cumplimiento del requisito de experiencia general, y específica, requeridas para ocupar el cargo según la Ley n.º 31419.	Cuadro n.º 7
4	Cayllahua Peña Luis	Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos	31/05/2023	La documentación contenida en su Curriculum Vitae, no acredita el cumplimiento de la experiencia específica en la función o materia (3) años, requeridas para ocupar el cargo según la Ley n.º 31419.	Cuadro n.º 8

**Fuente:** Curriculum Vitae documentado y: Resoluciones de Alcaldía n.ºs 004, 005, 087, 088-2023-MDQ/A

**Elaborado por:** Comisión de Control

### 2.1. Personal designado como Gerente de Obras Públicas y Desarrollo Urbano y Rural.

De la revisión a la documentación contenida en el legajo del señor Jorge Luis Mallma Dávila, a efectos de verificar si cumple los requisitos mínimos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento, se advirtió lo siguiente:

<sup>3</sup> No cuenta con Manual de organización y Funciones vigente.

**Cuadro n.º 5**  
**Evaluación al profesional designado en el cargo de Gerente de Obras y Desarrollo Urbano y Rural**

<b>LEY N.º 31419 Y SU REGLAMENTO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 053-2022-PCM</b>		
<b>REQUISITOS</b>	<b>CUMPLE SI/NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	Si	
<b>Experiencia general:</b> cuatro (4) años	No	No cumple con la experiencia requerida, se verificó que tiene un total de 8 meses y 18 días de experiencia general en el sector público y privado.
<b>Experiencia específica:</b> tres (3) 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.	No	No cumple con la experiencia específica, únicamente acreditó 8 meses y 18 días en el sector público, relacionado a gestión pública, municipal y conducción de personal.

**Fuente:** Documentación facilitada por el Gerente Municipal de la entidad y mediante Formato n.º 01.

**Elaborado por:** Comisión de Visita de Control.

De lo expuesto, se advierte que el Sr. Jorge Luis Mallma Dávila, no acreditó el cumplimiento de la experiencia general y específica requeridas para ocupar el cargo, según el Reglamento de la Ley n.º 31419.

No obstante, fue designada en el cargo de Gerente de Obras y Desarrollo Urbano y Rural, mediante Resolución de Alcaldía n.º 004-2023/MDSJT/A de 01 de enero de 2023, sin que la Entidad haya verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento. Cargo que, a la fecha de emisión del presente informe se sigue ejerciendo.

## 2.2. Personal designado como Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano.

De la revisión a la documentación contenida en el legajo de la señora Anchiraico Ventocilla Tula Teodora, a efectos de verificar si cumple los requisitos mínimos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento, se advirtió lo siguiente:

**Cuadro n.º 6**  
**Evaluación al profesional designado en el cargo de Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano**

<b>LEY N.º 31419 Y SU REGLAMENTO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 053-2022-PCM</b>		
<b>REQUISITOS</b>	<b>CUMPLE SI/NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	Si	
<b>Experiencia general:</b> cuatro (4) años	No	No cumple con la experiencia requerida, sin contar con experiencia general según Ley n.º 31419 y su Reglamento.
<b>Experiencia específica:</b> tres (3) 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.	No	No cumple con la experiencia requerida, sin contar con experiencia específica en función o materia según Ley n.º 31419 y su Reglamento.

**Fuente:** Documentación facilitada por el Gerente Municipal de la entidad y mediante Formato n.º 01.

**Elaborado por:** Comisión de Visita de Control.

De lo expuesto, se advierte que la señora Anchiraico Ventocilla Tula Teodora, no acreditó el cumplimiento de la experiencia general ni específico en función o materia requeridas para ocupar el cargo, según el Reglamento de la Ley n.º 31419.

No obstante, fue designada en el cargo de Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano mediante Resolución de Alcaldía n.º 005-2023/MDSJT/A de 01 de enero de 2023, sin que la Entidad haya verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento. Cargo que, a la fecha de emisión del presente informe se sigue ejerciendo.

### 2.3. Personal designado como Gerente de Desarrollo Económico.

De la revisión a la documentación contenida en el legajo de la señora Castro Santivañez Natalí Carmela, a efectos de verificar si cumple los requisitos mínimos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento, se advirtió lo siguiente:

**Cuadro n.º 7**  
**Evaluación al profesional designado en el cargo de Gerente de Desarrollo Económico**

LEY N.º 31419 Y SU REGLAMENTO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 053-2022-PCM		
REQUISITOS	CUMPLE SI/NO	OBSERVACIÓN
Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	Si	
<b>Experiencia general:</b> cuatro (4) años	No	No cumple con la experiencia requerida, se verificó que tiene un total de 3 años, 7 meses y 14 días de experiencia general en el sector público y privado.
<b>Experiencia específica:</b> tres (3) 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.	No	No cumple con la experiencia requerida, sin contar con experiencia específica en función o materia según Ley n.º 31419 y su Reglamento.

**Fuente:** Documentación facilitada por el Gerente Municipal de la entidad y mediante Formato n.º 01.

**Elaborado por:** Comisión de Visita de Control.

De lo expuesto, se advierte que la señora Castro Santivañez Natalí Carmela, no acreditó el cumplimiento de la experiencia general ni específico en función o materia requeridas para ocupar el cargo, según el Reglamento de la Ley n.º 31419.

No obstante, fue designada en el cargo de Gerente de Desarrollo Económico mediante Resolución de Alcaldía n.º 088-2023/MDSJT/A de 31 de mayo de 2023, sin que la Entidad haya verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento. Cargo que, a la fecha de emisión del presente informe se sigue ejerciendo.

### 2.4. Personal designado como Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos.

De la revisión a la documentación contenida en el legajo del señor Cayllahua Peña Luis, a efectos de verificar si cumple los requisitos mínimos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento, se advirtió lo siguiente:

**Cuadro n.º 8**  
**Evaluación al profesional designado en el cargo de Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos**

LEY N.º 31419 Y SU REGLAMENTO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 053-2022-PCM		
REQUISITOS	CUMPLE SI/NO	OBSERVACIÓN
Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	Si	
<b>Experiencia general:</b> cuatro (4) años	Si	
<b>Experiencia específica:</b> tres (3) 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.	No	No cumple con la experiencia requerida, sin contar con experiencia específica en función o materia según Ley n.º 31419 y su Reglamento.

**Fuente:** Documentación facilitada por el Gerente Municipal de la entidad y mediante Formato n.º 01.

**Elaborado por:** Comisión de Visita de Control.

De lo expuesto, se advierte que el señor Cayllahua Peña Luis, no acreditó el cumplimiento de la experiencia específica en función o materia requeridas para ocupar el cargo, según el Reglamento de la Ley n.º 31419.

No obstante, fue designada en el cargo de Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos mediante Resolución de Alcaldía n.º 087-2023/MDSJT/A de 31 de mayo de 2023, sin que la Entidad haya verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley n.º 31419 y su Reglamento. Cargo que, a la fecha de emisión del presente informe se sigue ejerciendo.

Los hechos descritos inobservan la normativa siguiente:

- **Ley n.º 27815, Ley Código de Ética de la Función Pública, publicada el 13 de agosto de 2002, y modificatorias**  
*“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública.*  
*(...)*  
**4. Idoneidad**  
*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.*
  
- **Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, aprobada el 18 de febrero de 2004.**  
*Artículo IV.- Principios*  
*Son principios que rigen el empleo público:*  
*(...)*  
**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 fundamenta en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública (...)*  
*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 accesos 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 responsables administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.*

- **Decreto Supremo n° 017-96-PCM, Procedimiento a seguir para la selección, contratación de personal y apertura de plazas en organismos públicos, de 7 de marzo de 1996**

*Artículo 2.- En todo proceso de cobertura de plazas y contratación de personal de los organismos a que se refiere en el artículo anterior, deberá seguirse el siguiente procedimiento:*

*(...)*

*c) El proceso de selección, incluyendo el de personal que sea destinado para ocupar cargos de confianza, debe considerar los requisitos de formación, capacitación, experiencia y/o título profesional que guarden relación directa con las funciones inherentes al cargo vacante que es materia de provisión”.*

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

**Artículo 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 e aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad según, corresponda.*

**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, 13.1 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**

*(...)*

*24.1. Para los grupos de directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB, 1.2, 1.3.1 Y A.3.2:*

a) Grado de Bachiller otorgado por universidad y un (01) año de experiencia adicionales en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal.

Situación que limita el acceso a la administración pública en base a puestos que conlleven al cumplimiento de sus fines institucionales, limitando a la Entidad contar con funcionarios idóneos que permitan ejercer una correcta gestión pública.

**3. LA ENTIDAD NO ACREDITÓ LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS EN LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN, SITUACIÓN QUE PUEDE AFECTAR LA CONTINUIDAD DEL CORRECTO PROCESO DE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE DICHS DIRECTIVOS.**

En relación a los procedimientos de verificación de perfiles de los funcionarios y directivos de libre designación y remoción, el Gerente Municipal de la Entidad, mediante los ítems 11 al 15 del Formato n.º 1 “Documentos de Gestión de la Entidad”, se tomó conocimiento que la Entidad no cuenta con dichos procedimientos, conforme se evidencia a continuación:

**Imagen n.º 2**

11	¿Se realiza periódicamente la verificación posterior de la documentación presentada por los funcionarios y directivos de libre designación y remoción? a) Si, b) No y c) No Aplica Instrucción: En caso la respuesta sea "NO" o "NO APLICA", no responder la pregunta 12 y 13.	SI	ANTES DE SU DESIGNACIÓN
12	¿Se ha identificado documentación carente de veracidad?. Indicar el número de casos a) Si, b) No y c) No Aplica Instrucción: En caso la respuesta sea "SI", precisar en la columna de comentarios el número de casos.	NO	
13	Indicar si se han iniciado acciones administrativas y/o judiciales correspondientes. a) Si, b) No y c) No Aplica	NO	
14	¿Existe procedimiento de verificación de los perfiles de los funcionarios y directivos de libre designación y remoción? a) Si, b) No y c) No Aplica Instrucción: En caso la respuesta sea "SI", precisar en la columna de comentarios indicar el documento que lo acredite.	NO	
15	¿Cuenta la entidad con procedimientos formales para la designación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción? a) Si, b) No y c) No Aplica Instrucción: En caso la respuesta sea "SI", precisar en la columna de comentarios indicar el documento que lo acredite.	NO	
<b>COMENTARIOS U OBSERVACIONES DE LA ENTIDAD</b>			
A LA FECHA LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN SE ENCUENTRAN EN FORMULACIÓN PUESTO QUE NO SE ENCONTRABAN VIGENTES O ACTUALIZADOS, EL ÚNICO DOCUMENTO CON EL QUE SE CUENTA ES EL R.O.F.			

**Fuente:** Formato n.º 01 “Documentos de gestión de la entidad.”

De acuerdo a lo establecido en el numeral 28.2 del artículo 28 del Reglamento de la Ley n.º 31419, establece que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, verifica el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto, emitiendo el informe de cumplimiento, o no cumplimiento, de corresponder.

Al respecto, la comisión de control se apersonó a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán, con el objetivo de recabar información respecto al cumplimiento del 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”, producto del cual se emitió el formato n.º 01: Documentos de gestión de la entidad de 17 de julio de 2023, suscrito por el Gerente Municipal de la entidad, del cual se desprende lo siguiente:

**Cuadro n.º 9**  
**Información de documentos de gestión de personal de la entidad**

Nº	Pregunta	Respuesta			Comentario
		Si	No	Nº directivos	
1	¿La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, realiza periódicamente la verificación posterior de la documentación presentada por los funcionarios y directivos de libre designación y remoción?		X	04	La entidad no realiza la verificación periódica posterior, a la documentación presentada. El Gerente Municipal señaló que solo se realiza antes de su designación.
2	¿La entidad ha identificado documentación carente de veracidad?		X		
3	La entidad señala si se han iniciado acciones administrativas y/o judiciales correspondientes.		X		
4	¿La entidad cuenta con el procedimiento de verificación de los perfiles de los funcionarios y directivos de libre designación y Remoción?		X		La entidad no cuenta con dichos procedimientos de verificación.
5	¿Cuenta la entidad con procedimientos formales para la designación de funcionarios y directivos de libre designación y remoción?		X		La entidad no cuenta con dichos procedimientos formales para designación.

**Fuente:** Documentación facilitada por el Gerente Municipal de la entidad y mediante Formato n.º 01.

**Elaborado por:** Comisión de Visita de Control.

Del cuadro anterior, se advierte que, la Entidad no realiza la revisión posterior de la documentación presentada del personal contratado o designado; conforme lo establece el Reglamento de la Ley n.º 31419.

Más aún, la Entidad no cuenta con procedimientos de verificación de que la persona propuesta no cuente con impedimentos para el acceso a la función pública y de los perfiles de los funcionarios y directivos de libre designación y remoción, ni se cuenta con procedimientos formales para la designación de dichos funcionarios y directivos.

Los hechos descritos inobservan la normativa siguiente:

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

**Artículo 28º.- Procedimiento de vinculación**

28.1. *Inicio del procedimiento. El procedimiento de vinculación inicia con la solicitud del funcionario/a público/a proponente o la máxima autoridad administrativa, de ser el*

caso, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, adjuntando copia del currículum vitae documentado, para la evaluación de la persona propuesta respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, en el presente Reglamento, en otras disposiciones normativas específicas emitidas por entes rectores de sistemas administrativos y de las entidades en los instrumentos de gestión respectivos.

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

#### **Artículo 34. Obligación de dar información íntegra y oportuna.**

La supervisión se realiza a partir de la información que obra en el legajo de personal, sea para evaluar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley y el presente Reglamento, al momento del acto de designación o en el proceso de adecuación, según corresponda. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deben tener actualizado el legajo de personal, el cual debe tener como mínimo la información señalada en el artículo 131 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.

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

La situación expuesta puede afectar la continuidad del correcto proceso de designación y remoción de dichos funcionarios y/o directivos de libre designación y remoción.

#### **4. LA ENTIDAD NO ACREDITÓ LA REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN REGISTROS Y PLATAFORMAS QUE PERMITAN LA VERIFICACIÓN DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN; ASIMISMO, NO SE ADVIERTE LA PRESENTACIÓN DE DECLARACIONES JURADAS DE NO TENER DICHOS IMPEDIMENTOS O NO SE EVIDENCIA SU VERIFICACIÓN POSTERIOR EN CASO LA HAYAN PRESENTADO, SITUACIÓN QUE PUEDE AFECTAR LA CONTINUIDAD DEL CORRECTO PROCESO DE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE DICHOS DIRECTIVOS.**

De acuerdo a lo establecido en el numeral 28.3 del precitado artículo, establece que a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe incluir en su informe de cumplimiento o no cumplimiento, la verificación de que la persona propuesta no cuente con impedimentos para el acceso a la función pública, para lo cual revisa 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 por Delitos Dolosos, el Registro de Deudores Judiciales Morosos y el Registro de Deudores Alimentarios.

Al respecto, la comisión de control se apersonó a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, con el objetivo de recabar información respecto al cumplimiento 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",

producto del cual tampoco se evidenció las copias de los documentos y/o reportes expedidos por las plataformas de SUNEDU, Debida Diligencia, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI) y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), además, no se evidenció la declaración jurada firmada del Anexo n.º 02 de no tener impedimento para ser designado, todo ello de conformidad a lo establecido en el numeral 28.3 del reglamento de la Ley n.º 31419, conforme se evidencia a continuación:

**Cuadro n.º 10**  
**Reportes expedidos por plataformas**

1	Resolución de designación y fecha	Nombres	Cargo	ACREDITACIÓN DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO AL A FUNCIÓN PÚBLICA				
				RNSSC	REDERECI	REDAM	DJ No tener impedimento	Otras DJ
1	Resolución de Alcaldía n.º 004-2023/MDSJT/A	Mallma Dávila Jorge Luis	Gerente de Obras Públicas y Desarrollo Urbano y Rural.	No	No	No	No	No
2	Resolución de Alcaldía n.º 005-2023/MDSJT/A	Anchiraico Ventocilla Teodora Tula	Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano	No	No	No	No	No
3	Resolución de Alcaldía n.º 088-2023/MDSJT/A	Castro Santivañez Natalí Carmela	Gerente de Desarrollo Económico	No	No	No	No	No
4	Resolución de Alcaldía n.º 087-2023/MDSJT/A	Cayllahua Peña Luis	Gerente de Gestión Ambiental y Servicios Públicos	No	No	No	No	No

Fuente: Legajo personal  
Elaborado por: Comisión de Control

Del cuadro precedente, se advierte que, dentro de los legajos del personal de confianza, no se acreditó que el responsable de Recursos Humanos realizó la revisión de la información contenida en las plataformas y registros antes citados, para la verificación de impedimentos para el acceso a la función pública; así como, no se advierte la presentación de las declaraciones juradas de no tener impedimentos.

Los hechos descritos inobservan la normativa siguiente:

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

**Artículo 2º.- Responsabilidades**

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

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

**Artículo 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

**Artículo 28°.- Procedimiento de vinculación**

(...)

28.3. Verificación de impedimentos para el acceso a la función pública. El informe que emita la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe contener la verificación de que la persona propuesta no cuente con impedimentos para el acceso a la función pública. Para tal efecto se revisa obligatoriamente la información proporcionada por la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, de encontrarse inscrito en este último deberá cancelar el registro o autorizar el descuento por planilla o por otro medio de pago, previo a la expedición de la resolución de designación correspondiente, de acuerdo a la Ley N° 28970, Ley que crea el registro de Deudores Alimentarios Morosos. Adicionalmente, debe considerarse los registros disponibles vinculados a cargos y funciones específicas creadas con normas con rango de ley, según se detalla en el Compendio Normativo sobre Impedimentos para el Acceso a la Función Pública, Anexo N° 01 al presente Reglamento. 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 (...)

**Artículo 34. Obligación de dar información íntegra y oportuna.**

La supervisión se realiza a partir de la información que obra en el legajo de personal, sea para evaluar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley y el presente Reglamento, al momento del acto de designación o en el proceso de adecuación, según corresponda. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deben tener actualizado el legajo de personal, el cual debe tener como mínimo la información señalada en el artículo 131 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.

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

La situación expuesta afectaría la continuidad del correcto proceso de designación y remoción de dichos funcionarios y/o directivos de libre designación y remoción.

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

La Entidad se encuentra comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil<sup>4</sup>, en consecuencia, también se encuentra dentro de los alcances de la Ley n.º 31419<sup>5</sup>, 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<sup>6</sup>.

Sobre el particular, es importante resaltar que en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley n.º 31419, dispone que en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días calendarios, contados a partir de la entrada en vigencia de la citada norma, las entidades públicas deberán de actualizar o modificar 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.

Ahora bien, considerando que el Reglamento de la Ley n.º 31419, entró en vigencia al día siguiente de su publicación, correspondía a la Entidad formular, adecuar o actualizar sus instrumentos de gestión como plazo máximo hasta el 14 de noviembre de 2022, habiéndose precisado que, las Oficina de Recursos Humanos, o las que haga sus veces, bajo responsabilidad, tienen la obligación de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, el citado Reglamento y las disposiciones complementaria emitidas por SERVIR.

Asimismo, en el artículo 4 del Reglamento de la Ley n.º 31419, señala: *“4.1 en ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pueden contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y su reglamento, bajo responsabilidad de los funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados 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 (...)”*.

Al respecto, esta Comisión de Control en la visita realizada pudo recabar los documentos de gestión vigentes, facilitados por el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán de 17 de julio de 2023, donde remiten, el Manual de Organización y Funciones<sup>7</sup> del periodo 2016, Reglamento de Organización y Funciones<sup>8</sup> del periodo 2016, Cuadro para la Asignación al Personal CAP<sup>9</sup> de 2019 y el Presupuesto Analítico de Personal -PAP<sup>10</sup> de 2019, por lo que, se puede determinar que la Entidad no actualizó ni modificó sus instrumentos de gestión posterior a la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley.

Los hechos descritos inobservan la normativa siguiente:

<sup>4</sup> Literal d) del artículo 1º Ámbito de aplicación de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>5</sup> Artículo 2º Ámbito de aplicación de la Ley n.º 31419

<sup>6</sup> Aprobado por Decreto Supremo n.º 053-2022-PCM de 18 de mayo de 2022

<sup>7</sup> Sin documento de aprobación

<sup>8</sup> Ordenanza Municipal n.º 030-2016-MDSJT/CM

<sup>9</sup> Sin documento de aprobación

<sup>10</sup> Sin documento de aprobación

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

“(...)

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

(...)

#### **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 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.*

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

“(...)

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

(...)

*Cuarta. Formulación y adecuación de los instrumentos de gestión*

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

*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.*

(...)

- ***Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 161-2013-SERVIR-PE publicada el 2 de octubre de 2013 y su entrada en vigencia a partir del 2 de enero de 2014.***

*Artículo Primero.- Aprobar la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" y sus anexos, que forman parte integrante de la misma:*

*- Anexo N° 01: Esquema del documento del Manual de Perfiles de Puestos (MPP).*

*- Anexo N° 02: Formato de Perfil del Puesto.*

*- Anexo N° 03: "Guía Metodológica para elaborar Perfiles de Puestos en las Entidades Públicas".*

*Artículo Segundo.- Las entidades públicas, a partir de la vigencia de la Directiva aprobada en el artículo primero de la presente Resolución, obligatoriamente deberán*

utilizar la metodología propuesta para la formulación de los perfiles de puestos conforme a la Guía Metodológica que forma parte de la presente Resolución.

(...)

Artículo Cuarto.- Disponer que a la entrada en vigencia de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, la Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR y la Directiva N° 001-95-INAP/DNR quedan sin efecto.

- **Directiva n.º 006-2021-SERVIR-GDSRH “Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional”, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir n.º 000150-2021-SERVIR-PE vigente a partir del 24 de noviembre de 2021.**

#### **Disposiciones Generales**

##### **5.1. Definiciones**

(...)

b. Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional): Documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

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.

##### **5.2. Responsabilidades**

(...)

###### **5.2.2. El (La) titular de la entidad:**

Aprueba el MCC y sus modificaciones, según lo dispuesto en la presente directiva.

- Revisa, en coordinación con la alta dirección de la entidad, la propuesta de CAP Provisional, elaborada por la Oficina de Recursos Humanos (ORH) o la que haga las veces, y propone los ajustes correspondientes, o hace suya la propuesta en caso de no requerir ajustes.

- Remite a SERVIR la propuesta de CAP Provisional, cumpliendo con lo dispuesto en la presente directiva.

- Tramita la aprobación del CAP Provisional, según lo dispuesto en la presente directiva. - Monitorea y asegura el registro de las acciones de reordenamiento de cargos y la actualización del CAP Provisional.

- Aprueba el reordenamiento de cargos anual del CAP Provisional, siempre que el CAP Provisional a reordenar cuente con opinión favorable de SERVIR.

###### **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.

- Elabora la propuesta de CAP Provisional, así como el informe técnico sustentatorio.

- Administra el CAP Provisional y documentación relacionada, una vez aprobado el documento de gestión institucional de carácter temporal.

- Sistematiza, documenta y lleva registro de las acciones de reordenamiento que se dan sobre el CAP Provisional que cuenta con opinión favorable de SERVIR.

- *Aprueba mensualmente, de ser necesario, las actualizaciones del CAP Provisional en atención a lo dispuesto en el numeral 6.4.1.1 de la presente directiva, siendo responsable de su almacenamiento, compendio y formalización anual mediante el dispositivo legal que corresponda.*
- *Visa los documentos que la GDSRH de SERVIR pueda solicitar, en el marco del proceso de revisión de la propuesta de CAP Provisional. 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.*
- *Visa los formatos anexos a la propuesta de CAP Provisional que la ORH, o la que haga sus veces recomienda aprobar.*

La situación expuesta afectaría el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, así como la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

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

La información y documentación que la Comisión de Control ha revisado y analizado durante el desarrollo de la Visita de Control al cumplimiento de los “Requisitos e Impedimentos para el Acceso y Ejercicio de la Función Pública”, se encuentra detallada en el Apéndice n.º 1.

Las situaciones adversas identificadas en el presente informe se sustentan en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por la Comisión de Control, la cual ha sido señalada en la condición y se encuentra en el acervo documentario de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan.

## **VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS**

Durante la ejecución del presente servicio de Visita de Control, la comisión de Control no emitió reporte de avance ante situaciones adversas.

## **VIII. CONCLUSIÓN**

Durante la ejecución de la Visita de Control efectuado al cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, se han advertido cinco (5) situación(es) adversa(s) que afectan la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la verificación de requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública, las cuales han sido detalladas en el presente informe.

## **IX. RECOMENDACIONES**

- 9.1 Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad el presente Informe de Visita de Control, el cual contiene las situaciones adversas identificadas como resultado de la Visita de Control se efectuó al cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, con la finalidad que se adopten las acciones preventivas y correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión

institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la verificación de requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública.

- 9.2 Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, las acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar respecto a las situaciones adversas contenidas en el presente Informe de Visita de Control, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Huancayo, 31 de julio de 2023.

---

**Jorge Luis Palma Monge**  
Supervisor

---

**Edwar Augusto Vidalón Gálvez**  
Jefe de Comisión

---

**Elí Walter Puente Astuhamán**  
Jefe del Órgano de Control Institucional  
Municipalidad Provincial de Huancayo  
Contraloría General de la República

**APÉNDICE n.º 1**

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

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

Nº	Documento
1	Formato n.º 01: Documentos de Gestión de la entidad
2	Relación de personal vigente a cargos de confianza

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

Nº	Documento
1	Formato n.º 01: Documentos de Gestión de la entidad
2	Relación de personal vigente a cargos de confianza

3. LA ENTIDAD NO ACREDITÓ LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS EN LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN, SITUACIÓN QUE PUEDE AFECTAR LA CONTINUIDAD DEL CORRECTO PROCESO DE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE DICHOS DIRECTIVOS.

Nº	Documento
1	Formato n.º 01: Documentos de Gestión de la entidad

4. LA ENTIDAD NO ACREDITÓ LA REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN REGISTROS Y PLATAFORMAS QUE PERMITAN LA VERIFICACIÓN DE IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE DIRECTIVOS PÚBLICOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN; ASIMISMO, NO SE ADVIERTE LA PRESENTACIÓN DE DECLARACIONES JURADAS DE NO TENER DICHOS IMPEDIMENTOS O NO SE EVIDENCIA SU VERIFICACIÓN POSTERIOR EN CASO LA HAYAN PRESENTADO, SITUACIÓN QUE PUEDE AFECTAR LA CONTINUIDAD DEL CORRECTO PROCESO DE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN DE DICHOS DIRECTIVOS.

Nº	Documento
1	Formato n.º 01: Documentos de Gestión de la entidad

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

Nº	Documento
1	Formato n.º 01: Documentos de Gestión de la entidad

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

Huancayo, 02 de Agosto de 2023  
**OFICIO N° 000820-2023-CG/OC0411**

Señor:  
**Stany Aguilar Rojas**  
Alcalde  
**Municipalidad Distrital de San Jeronimo de Tunan**  
Av. Arequipa N° 709  
**Junin/Huancayo/San Jeronimo De Tunan**



**Asunto** : Notificación de Informe de Visita de Control n.° 025-2023-OCI/0411-SVC

**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.° 013-2022-CG/NORM, "Servicio de Control Simultáneo", aprobada con Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG, de 30 de mayo de 2022.

Me dirijo a usted en el marco de la normativa de la referencia, que regula el Servicio de Control Simultáneo y establece la comunicación al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto de la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso en curso, a fin de que se adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información y documentación vinculada al cumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso y ejercicio de la función pública de los directivos públicos de libre designación y remoción, comunicamos que se han identificado las situaciones adversas contenidas en el Informe de Visita de Control Visita de Control n.° 025-2023-OCI/0411-SVC, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos comunicar al Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a cargo del seguimiento, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación del presente Informe, las acciones preventivas o correctivas adoptadas y por adoptar respecto a las situaciones adversas identificadas en el citado Informe, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**Eli Walter Puente Astuhuaman**  
Jefe del Órgano de Control Institucional  
Municipalidad Provincial de Huancayo  
Contraloría General de la República

(EPA/evg)

Nro. Emisión: 02099 (0411 - 2023) Elab:(U19747 - 0411)



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: **AEYRBYR**

