



Municipalidad Provincial de Chincha

Órgano de Control Institucional

CARGO

Chincha Alta, 6 de agosto de 2019.

OFICIO N° 552-2019-MPCH/OCI

Señora
BERTHA ROSALYN PEÑA ORMEÑO
Alcaldesa
Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo
Av. Oscar R. Benavides N° 699
Pueblo Nuevo, Chincha, Ica



ASUNTO : Comunicación del Informe de Orientación de Oficio n.° 012-2019-OCI-0405-SOO

REF. : a) Ar. 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.° 002-2019-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo", aprobada con Resolución n.° 115-2019-CG del 28 de marzo de 2019.

Me dirijo a usted, en el marco de la normativa de la referencia, que regula el servicio de Control Simultáneo y establece al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto a la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro 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 a "Cumplimiento de los perfiles en la designación de funcionarios en cargos de confianza en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo", objeto de la Orientación de Oficio, comunicamos que se ha identificado las situaciones adversas contenidas en el Informe de Orientación de Oficio n.° 012-2019-OCI-0405-SOO, que se adjuntan al presente documento.

En tal sentido, solicitamos remitir al Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chincha, el Plan de Acción correspondiente, en plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida la presente comunicación

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

Atentamente,

CPC. RAUL EDUARDO ALMORA HERNÁNDEZ
JEFE DE ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

C.c. Archivo

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 11-2019-OCI-0405-SOO

ORIENTACIÓN DE OFICIO
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO
PUEBLO NUEVO – CHINCHA – ICA

**“CUMPLIMIENTO DE LOS PERFILES EN LA DESIGNACIÓN
DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA”**

PERÍODO DE EVALUACIÓN:

DEL 17 DE JULIO AL 05 DE AGOSTO DE 2019

TOMO I DE I

CHINCHA, 06 DE AGOSTO DE 2019

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 11-2019-OCI/0405-SOO

**“CUMPLIMIENTO DE LOS PERFILES EN LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN
CARGOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO”**

ÍNDICE

	N° Pág.
I. ORIGEN	3
II. SITUACIONES ADVERSAS	3
2.1 FUNCIONARIOS DESIGNADOS QUE NO CUMPLEN CON EL PERFIL ESTABLECIDO EN LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN, GENERA QUE LOS SERVICIOS Y OPERACIONES EFECTUADAS POR LA ENTIDAD NO CUMPLAN CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ASIMISMO QUE NO SE DESIGNEN LOS MISMOS SOBRE LA BASE DE LOS PRINCIPIOS DE MERITOCRACIA, TRANSPARENCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	
2.2 DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA QUE NO SE ENCUENTRAN SUJETOS A LIBRE DESIGNACIÓN DE ACUERDO AL CAP VIGENTE, NO GARANTIZA LA LEGALIDAD DE LAS MISMAS Y AFECTA LA MERITOCRACIA PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	
2.3 EL PERSONAL DE CONFIANZA ES DESIGNADO DE MANERA DIRECTA Y SUPERANDO EL 5% DE LAS PLAZAS PREVISTAS OCUPADAS Y NO OCUPADAS DEL CAP PROVISIONAL DE LA ENTIDAD, PONE EN RIESGO EL CORRECTO ACCIONAR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	
III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO	12
IV. CONCLUSIÓN	12
V. RECOMENDACIÓN	12

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 11-2019-OCI/0405-SOO

**“CUMPLIMIENTO DE LOS PERFILES EN LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN
CARGOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO”**

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chíncha, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 0405-2019-012 en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 002-2019-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 115-2019-CG, de 28 de marzo de 2019.

II. SITUACIONES ADVERSAS

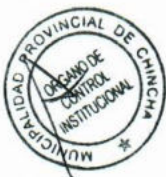
De la verificación realizada al Cumplimiento de los Perfiles en la Designación de Funcionarios en cargos de confianza en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo; de enero a junio de 2019, se ha identificado situaciones adversas que ameritan la adopción de acciones en cuanto al nivel de estudios, experiencia general, experiencia específica, grados y/o títulos; así como cursos o especializaciones, para el ejercicio de la función pública, incompatibilidades, restricciones, entre otros; de conformidad con la normativa aplicable y disposiciones internas vigentes.

Las situaciones adversa identificadas se exponen a continuación:

- 1. FUNCIONARIOS DESIGNADOS QUE NO CUMPLEN CON EL PERFIL ESTABLECIDO EN LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN, GENERA QUE LOS SERVICIOS Y OPERACIONES EFECTUADAS POR LA ENTIDAD NO CUMPLAN CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ASIMISMO QUE NO SE DESIGNEN LOS MISMOS SOBRE LA BASE DE LOS PRINCIPIOS DE MERITOCRACIA, TRANSPARENCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

El equipo a cargo del Servicio de Control, del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Chíncha, integradas por las auditoras María Lourdes Milagros Salvatierra Ramos y Silvia Conislla Ríos realizó una visita inopinada en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chíncha, para recaudar información de los legajos de personal de la Entidad, comprobantes de pago, documentos de gestión y otros, habiéndose reunido con el responsable de la Unidad de Personal, señor Edilberto Castro Robles, quien proporciono la documentación correspondiente, evidenciándose la entrega mediante copias fotostáticas fedateadas mediante “Acta de Verificación de Designación de Cargos de Confianza” de 17 de julio de 2019.

Que de la revisión y evaluación a los legajos proporcionados, advirtiéndose la designación de once (11) funcionarios que no cumplen con los requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión (MOF, MPP, Clasificador de Cargos; entre otros, de ser el caso), de los cuales siete (7) son cargos de confianza y cuatro (4) son directivos; conforme se detallan a continuación:



Cuadro n.º 1
Verificación del Cumplimiento de Requisitos Perfil

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN	REQUISITOS SEGÚN MOF/MPP	VERIFICACIÓN SEGÚN LEGAJO Y MOF/MPP
1	Martín Jesús Anibal Luyo del Risco	Gerente Municipal	Resolución N° 003-2019-MDPN	- Título profesional o grado académico de administración o a fin con experiencia en administración y gestión pública. - Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y para relacionarse. - Conducta responsable, honesta y pro activa - Experiencia laboral no menor de 3 años en desempeño del cargo o puesto alta dirección, por similar periodo.	No cumple por ser Técnico en Administración de Negocios, siendo uno de los requisitos mínimos Título profesional.
2	Gina Geovanna Jara Reynaldo	Procurador Municipal	Resolución n° 313-2019-MDPN	- Título profesional de Abogado con colegiatura vigente - Especialización en el ámbito del derecho y capacitación en gestión municipal o administración pública. - Habilidad para trabajar y relacionarse a todo nivel. - Conducta responsable, honesta y pro activa - Experiencia laboral en el ejercicio de la profesión no menor a diez (10) años	No cumple con años de experiencia laboral ya que no registra en su legajo documentos que sustente haber realizado el cargo que refiere en su Curriculum vitae. Asimismo existe un error en el MOF con respecto a experiencia laboral ya que indica en letras 10 años y en número 5 años.
3	Giancarlo Hernández Almeyda	Sub Gerente de Asesoría Jurídica	Resolución n° 324-2019-MDPN	- Título profesional universitario de Abogado - Capacitación especializada en derecho público y/o gestión pública - Manejo paquete informático de oficina. - Habilidad para trabajar y relacionarse a todo nivel. - Conducta responsable, honesta y pro activa - Experiencia laboral no menor de tres (3) años en desempeño del cargo o puestos similares	No cumple con años de experiencia laboral en el desempeño del cargo o puestos similares por solo contar con 2 meses.
4	Liliana Martínez Silva	Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	Resolución n° 13-2019-MDPN	- Título profesional en economía, administración o carreras afines - Manejo paquete informático de oficina - Habilidad para trabajar y relacionarse a todo nivel. - Conducta responsable, honesta y pro activa - Experiencia laboral no menor a 3 años en desempeño del cargo o puestos similares	No cumple con años de experiencia laboral en el desempeño del cargo o puestos similares por solo contar con 11 meses.
5	Wilmer Alexis Canelo Gonzales	Secretario General	Resolución n° 1-2019-MDPN	- Título profesional de Abogado o estudios en carreras afines que incluya estudios relacionados con la especialidad. - Manejo paquete informático de oficina. - Habilidad para trabajar y relacionarse a todo nivel. - Conducta responsable, honesta y pro activa - Experiencia laboral no menor de tres (3) años en labores afines al cargo	No cumple con perfil profesional por ser Bachiller en Ingeniería de sistemas ni cuenta con experiencia laboral en cargos similares al contar con solo 1 año



6	Maria Verónica Fuentes Rojas	Sub Gerente de Rentas	Resolución n° 037-2019-MDPN	- Título profesional en economía, administración, derecho o carreras afines. - Experiencia en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos públicos de la entidad. - Manejo paquete informático de oficina. - Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y relacionarse a todo nivel. - Conducta responsable, honesta y pro activa - Experiencia laboral no menor de tres (3) años en labores afines al cargo - Experiencia en la conducción de personal.	No cumple por ser Técnico en Computación e informática, siendo uno de los requisitos mínimos Título profesional.
7	Natali Elena Lolo Allpocc	Sub Gerente de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente	Resolución n° 032-2019-MDPN	- Título profesional, grado académico o técnico que guarde relación con las funciones del cargo o experiencia en área de desarrollo, servicios y/o promoción social municipal - Manejo sistemas informático de oficina - Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y relacionarse a todo nivel. - Conducta responsable, honesta y pro activo -Experiencia laboral no menor a tres (3) años en labores vinculadas al cargo	No cumple con experiencia laboral en el desempeño del cargo o puestos similares por solo contar con 2 años
8	Alberto Fidel Vera Velazco	Jefe de la Unidad de Participación Vecinal y Bienestar Social	Resolución n° 022-2019-MDPN	- Título profesional, grado académico o técnico que guarde relación con las funciones inherentes al cargo - Habilidad para trabajar en equipo. - Conducta responsable, honesta y pro activo. -Experiencia laboral no menor a dos (2) años en actividades a fines con el cargo	No cumple por no tener título profesional, grado académico o técnico, condición que no cuenta el personal designado.
9	Azucena Inés Chávez Anicama	Jefe de la Unidad Formuladora	Resolución n° 0052/2019/MDPN	- Título profesional universitario en Ingeniería Civil, Arquitectura o similares que incluya estudios relacionados con la especialidad. - Habilidad para trabajar en equipo. - Conducta responsable, honesta y pro activo. - Experiencia laboral no menor a dos (02) años en labores afines al cargo	No cumple con perfil profesional por ser Bachiller en Ing. Civil ni con experiencia laboral en cargos similares al contar con solo 1 año cuando el mínimo es de 2 años
10	Javier Gaudencio Pariona Quincho	Jefe de la Unidad de Defensa Civil	Resolución N° 0025/2019/MDPN	- Título profesional universitario con capacitación en Defensa Civil u oficial superior retirado de las fuerzas armadas o policiales con experiencia en Defensa Civil. - Experiencia en cargos similares no menor de un (1) año en la administración pública o privada - Conocimiento y manejo de ofimática, Buen trato y capacidad para trabajar en equipo - Conducta responsable, honesta y pro activo.	No cumple con perfil profesional por ser estudiante universitario ni con experiencia laboral en cargos similares al contar con solo 1/2 año cuando el mínimo es de 1 año, tampoco presenta capacitación en Defensa Civil



11	Daniel Florencio Llancri Nuñez	Jefe de la Unidad de Tesorería	Resolución N° 034/2019/MDPN	- Título profesional universitario y/o estudios superiores en administración, economía, derecho o carreras afines que incluya estudios relacionados con la especialidad - manejo de paquetes informáticos de oficina - experiencia laboral no menor a dos (02) años en labores afines al cargo	No cumple con los requisitos por no contar con Título profesional universitario en administración, contabilidad, economía o afines.
----	--------------------------------	--------------------------------	-----------------------------	--	---

Fuente: Legajo/CAP/MOF.

Elaborado: Comisión de Control

La normativa aplicable a los hechos expuestos

- Ordenanza n.º12-A/MDPN-2011 que aprueba el "Manual de Organización y Funciones; Reglamento de Organización y Funciones y el Cuadro para Asignación de personal de la Municipalidad", aprobado el 27 de julio del 2011.

- Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, de 19 de febrero de 2004

Artículo 7º.- Requisitos para postular

(...)

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

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, ordene o permita.

Artículo IV. Principios

[...]

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 (...)"

La situación expuesta genera que los servicios y operaciones efectuadas por la entidad no cumplan con las metas y objetivos institucionales, asimismo que no se designen los mismos sobre la base de los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.

2. DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA QUE NO SE ENCUENTRAN SUJETOS A LIBRE DESIGNACIÓN DE ACUERDO AL CAP VIGENTE, NO GARANTIZA LA LEGALIDAD DE LAS MISMAS Y AFECTA LA MERITOCRACIA PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Como producto de la revisión realizada por la Comisión de control se advirtió, sobre las resoluciones de designación en los puestos en cargos de confianza y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), se evidenció que algunos cargos no están previstos en el CAP de la Entidad, aprobado mediante Ordenanza n.º 12-A/MDPN-2011 del 27 de julio del 2011.

Al respecto, se evidenció que el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) contempla como "Cargo de Confianza" doce (12) cargos, conforme se detalla a continuación:



1. Asesor II de Alcaldía
2. Gerente Municipal
3. Asesor II de Gerencia Municipal
4. Procurador Municipal
5. Sub Gerente de Asesoría Jurídica
6. Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto
7. Secretario General
8. Sub Gerente de Rentas
9. Sub Gerente de Administración
10. Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano
11. Sub Gerente de Seguridad Ciudadana
12. Sub Gerente de Desarrollo Humano y Medio Ambiente

De los cuales a la fecha del presente informe no se han designado funcionarios para los cargos de Asesor II de Alcaldía, Asesor II de Gerencia Municipal y Sub Gerente de Administración, habiéndose designado nueve (09) funcionarios en Cargos de Confianza contemplados con esa denominación en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) concordante con el Manual de Organización y Funciones (MOF) 2011 aprobado mediante Ordenanza n.º 12-A/MDPN-2011 del 27 de julio del 2011, tal como se puede apreciar a continuación:

Cuadro n.º 02

Cargos de confianza sin designación, previstos en el Cuadro Asignación de Personal de la Entidad (CAP)

Nº	CARGO
1	ASESOR II DE ALCALDÍA
2	ASESOR II DE GERENCIA MUNICIPAL
3	SUB GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

Fuente: Legajo/CAP/documento remitido.

Elaborado: Comisión de Control

Sin embargo, la administración edil, ha designado mediante Resoluciones de Alcaldía a dieciocho (18) servidores más como Cargo de Confianza, de los estipulados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 03

Personal de confianza designado, no previsto en el Cuadro Asignación de Personal de la Entidad (CAP)

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO DESIGNADO POR RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA	CARGO DE CONFIANZA ESTABLECIDOS CAP 2011	RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA	FECHA DE DOCUMENTO
1	Daniel Florencio Llancari Nuñez	Unidad de Tesorería	NO	Nº 034-2019-/MDPN	01/01/2019
2	Henry Jesús Ortiz Palomino	Unidad de Logística	NO	Nº 300-2019-/MDPN	21/03/2019
3	Edilberto Castro Robles	Unidad de Personal	NO	Nº 359-2019-/MDPN	03/06/2019
4	Antonio Aquiles Muñante Trillo	Oficina de Programación Multianual (OPMI)	NO	Nº 053-2019-/MDPN	04/01/2019



5	Walter Alfredo Tipiciano de la Cruz	Oficina de Tecnologías de la Información	NO	N° 018-2019-/MDPN	02/01/2019
6	Claudia Yelitza Mendoza Espinoza	Unidad de Imagen Institucional	NO	N° 020-2019-/MDPN	02/01/2019
7	Angélica Alicia Garay de Zúñiga	Unidad de Registro Civil	NO	N° 026-2019-/MDPN	02/01/2019
8	Karol Stefany Paz Chirre	Unidad de Fiscalización	NO	N° 264-2019-/MDPN	20/02/2019
9	Jeampiere Ramírez Chávez	Unidad de Administración Tributaria	NO	N° 262-2019-/MDPN	20/02/2019
10	Juliana Paola Del Río Tasayco	División de Obras Públicas	NO	N° 304-2019-/MDPN	21/03/2019
11	María Zunilda Cárdenas Quispe	División de Obras Privadas	NO	N° 303-2019-/MDPN	21/03/2019
12	Azucena Inés Sánchez Anicama	Unidad Formuladora	NO	N° 52-2019-/MDPN	04/01/2019
13	Javier Gaudencio Pariona Quincho	Unidad de Defensa Civil	NO	N° 25-2019-/MDPN	02/01/2019
14	Alberto Fidel Vera Velazco	Unidad de Participación Vecinal	NO	N° 22-2019-/MDPN	02/01/2019
15	Juan Carlos Pachas Castilla	Unidad de Salud, Educación, Cultura, Turismo, Deporte y Juventud	NO	N° 307-2019-/MDPN	28/03/2019
16	Jhonny Oswaldo Quispe Martínez	Oficina de Desarrollo Económico Local	NO	N° 23-2019-/MDPN	02/01/2019
17	Carla Yohana Bautista Mendoza	Responsable de la Unidad Local de Empadronamiento – ULE	NO	N° 45-2019-/MDPN	04/01/2019
18	Ofelia Jesús Andrade Gonzales	Responsable de la oficina de Defensoría Municipal del niño y del adolescente – DEMUNA	NO	N° 261-2019-/MDPN	20/02/2019

Fuente: Legajo/CAP/documento remitido.

Elaborado: Comisión de Control

Al respecto, según el Decreto Supremo n.º 043-2004-PCM, “Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública” el cuadro de Asignación de Personal -CAP, derogado la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, es un documento de gestión institucional 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.

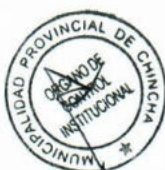
La normativa aplicable a los hechos expuestos:

- Decreto Supremo n.º 043-2004-PCM “Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP de las Entidades de la Administración Públicas” de 18 de junio de 2004.

Artículo 7º.- Del CAP y el proceso de modernización del Estado.

Las Entidades en el proceso de elaboración, aprobación o modificación de su CAP, ejecutaran progresivamente actividades orientadas a impulsar el proceso de modernización de la gestión pública, conforme a los siguientes criterios:

- a) Orientarse en función a las necesidades contempladas en el Plan Estratégico Institucional – PEI y el Plan Operativo Institucional – POI.
- b) Realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización.
- c) Encuadrarse dentro de criterios de gestión que agilice la toma de decisiones supervisando el uso racional de los recursos del Estado y promoviendo la generación de ingresos propios.



- d) Mejorar la eficiencia de las entidades de la Administración Pública en términos de costos y calidad de servicios y de productos.

Artículo 8°.- Del Cuadro para Asignación de Personal – CAP.

El CAP es un documento de gestión institucional que contiene los cargos clasificados de la Entidad, en base a la estructura orgánica vigente prevista en su ROF.

Artículo 11°.- De los criterios para la elaboración del CAP.

Para la elaboración del CAP las entidades deberán seguir los criterios y disposiciones que se detallan a continuación:

- e) Deberá consignar los cargos de confianza de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público - Ley n.° 28175

“(…)

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.

La situación expuesta no garantiza la legalidad de las contrataciones y afecta la meritocracia para el acceso al empleo público.

3. EL PERSONAL DE CONFIANZA DESIGNADO DE MANERA DIRECTA Y SUPERANDO EL 5% DE LAS PLAZAS PREVISTAS OCUPADAS Y NO OCUPADAS DEL CAP PROVISIONAL DE LA ENTIDAD, PONE EN RIESGO EL CORRECTO ACCIONAR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

En el desarrollo de la Orientación de oficio, se efectuó la revisión a las Resoluciones de designación en los puestos de confianza, en un total de veintisiete (27), no obstante que el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), contemplaba solo doce (12) puestos.

Al respecto, para el cálculo del 5% de los cargos de confianza, se han tenido en cuenta las plazas previstas ocupadas y no ocupadas en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional de la Municipalidad Provincial de Chíncha aprobado con Ordenanza n.° 12-A/MDPN-20112011 del 27 de julio del 2011, considerando un total de 146 cargos estructurales, por lo cual, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2 del Decreto Supremo n.° 084-2016-PCM de 10 de noviembre de 2016, correspondería solo la designación de un máximo de siete (7) personas en cargos de confianza; es decir que se ha superado en veintitrés (23) las designaciones en cargos de confianza, considerando los 12 estipulados en el Cuadro de Asignación de Personal, más los 18 designados a La fecha del presente informe, hacen un total de 30 cargos designados, lo que significa que la gestión edil ha considerado el porcentaje de 20.54%, superando la facultad establecida por norma del 5%.



La normativa aplicable a los hechos expuestos:

- **Ley Marco del Empleo Público - Ley n.º 28175 de 19 de febrero de 2004**

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, ordene o permita.

- **Ley Orgánica de Municipalidades – Ley n.º 27972 de 26 de mayo de 2003.**

[...]

SUBCAPÍTULO II

LA ALCALDÍA

ARTÍCULO 20.- ATRIBUCIONES DEL ALCALDE

[...]

17. Designar y cesar al gerente municipal y, a propuesta de este, a los demás funcionarios de confianza.

- **Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas – Decreto Supremo n.º 084-2016-PCM de 10 de noviembre de 2016**

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.º 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.

- **Ley del Servicio Civil - Ley n.º 30057 de 4 de julio de 2013**

Artículo 77º.- Limite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza [...]



Artículo 78°.- Consecuencias del incumplimiento de los límites de servidores de confianza

La inobservancia del porcentaje autorizado para la incorporación de servidores de confianza o el incumplimiento de los topes a que se refiere el artículo 77 de la presente Ley, no genera a favor de los contratados el derecho a permanencia ni beneficio distinto a la compensación que corresponda por los servicios prestados

- **Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante Ordenanza n.º 12-A/MDPN-2011, del 27 de julio de 2011.**

[...]

ALCALDÍA

[...]

Funciones Específicas

[...]

13) Designar y cesar al gerente municipal y a propuesta de este, a los demás funcionarios de confianza.

[...]

- **Cuadro para Asignación de Personal (CAP), aprobado mediante Ordenanza n.º 12-A/MDPN-2011, del 27 de julio de 2011.**

[...].

Artículo Primero: Aprobar por unanimidad el MOF (Manual de Organización y Funciones), ROF (Reglamento de Organización y Funciones, CAP (Cuadro de Asignación de Personal)

[...].

La situación expuesta pone en riesgo el correcto accionar de la administración pública.

III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO

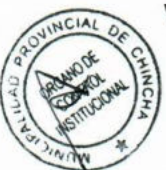
Las situaciones adversas identificadas en el presente informe se sustentan en la verificación, revisión y análisis de la documentación e información obtenida por la Comisión de Control, la cual ha sido señalada en la condición y se encuentra en el acervo documentario de la Municipalidad Distrital de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

IV. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución del servicio de Orientación de Oficio al "Cumplimiento de los Perfiles en la Designación de Funcionarios en Cargos de confianza en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo" se ha advertido tres (3) situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos, los cuales han sido detalladas en el presente informe.

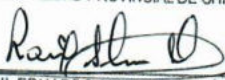
V. RECOMENDACIÓN

1. Hacer de conocimiento a la Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo el presente Informe de Orientación de Oficio, el cual contiene la situación adversa identificada como resultado del servicio de Orientación de Oficio al Cumplimiento de los Perfiles en la Designación de Funcionarios en Cargos de confianza en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo", 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.



2. Hacer de conocimiento a la Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, a través del Plan de acción, las acciones preventivas o correctivas que implemente respecto a la situación adversa contenida en el presente Informe de Orientación de Oficio.

Chincha, 6 de agosto de 2019

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA

CPC. RAUL EDUARDO ALMORA HERNÁNDEZ
JEFE DE ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
Raúl Eduardo Almora Hernández
Jefe del OCI
Municipalidad Provincial de Chincha

APÉNDICE n.º 1

DOCUMENTACIÓN VINCULADA AL “CUMPLIMIENTO DE LOS PERFILES EN LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO”

1. FUNCIONARIOS DESIGNADOS QUE NO CUMPLEN CON EL PERFIL ESTABLECIDO EN LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN, GENERA QUE LOS SERVICIOS Y OPERACIONES EFECTUADAS POR LA ENTIDAD NO CUMPLAN CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ASIMISMO QUE NO SE DESIGNEN LOS MISMOS SOBRE LA BASE DE LOS PRINCIPIOS.

Nº	Documento
1	Legajos de personal

2. DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CONFIANZA QUE NO SE ENCUENTRAN SUJETOS A LIBRE DESIGNACIÓN DE ACUERDO AL CAP VIGENTE, NO GARANTIZA LA LEGALIDAD DE LAS MISMAS Y AFECTA LA MERITOCRACIA PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

Nº	Documento
1	Cuadro de Asignación de Personal

3. EL PERSONAL DE CONFIANZA ES DESIGNADO DE MANERA DIRECTA Y SUPERANDO EL 5% DE LAS PLAZAS PREVISTAS OCUPADAS Y NO OCUPADAS DEL CAP PROVISIONAL DE LA ENTIDAD, PONE EN RIESGO EL CORRECTO ACCIONAR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Nº	Documento
1	Cuadro de Asignación de Personal