



Municipalidad
Provincial de Tacna

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA

N° 274-2026-MPT

Tacna, 09 JUN 2026

VISTOS:

El Informe N° 458-2026-OGAJ/MPT, de fecha 28 de mayo del 2026, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, Proveído S/N-GM/MPT, de fecha 07 de mayo del 2026, emitido por la Gerencia Municipal, Informe N° 136-2026-OGAyF/MPT, de fecha 07 de mayo del 2026, emitido por la Oficina General de Administración y Finanzas, Informe N° 332-2026-OGGRH/MPT, de fecha 30 de abril del 2026, emitido por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Informe N° 513-2026-ALCM-OGGRH/MPT, de fecha 27 de abril del 2026, emitido por la Especialista de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Memorándum N° 001-2026-ETI-GM/MPT, de fecha 13 de abril del 2026, emitido por el Equipo de Trabajo de Integridad de la Gerencia Municipal; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en el artículo 194° modificada por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que: **“Los Gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando que, esta radica en la facultad de ejercer actos de Gobierno, Administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico”**.

Que, mediante el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, sobre aplicación de leyes generales y políticas y planes nacionales, establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general, y de conformidad con la Constitución Política del Perú, **regulan las actividades y funcionamiento del SECTOR PÚBLICO**; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y **a los sistemas administrativos del estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio**. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Que, el artículo 26° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, estipula que **la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior**. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley.

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, en su Artículo Primero: **Aprobar la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción**; asimismo en su Artículo Segundo sobre el **ámbito de aplicación**, refiere que es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los **diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la presente norma**. También es de obligatorio cumplimiento para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto le sea aplicable y, en lo que no, le sirve como un instrumento guía u orientador.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, en su artículo 2 sobre la Oficina de Integridad Institucional señala lo siguiente: **“2.1. La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces es la unidad orgánica que asume regularmente las labores de promoción de la integridad y ética institucional en las entidades públicas a las que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1327, la cual tiene las siguientes funciones generales: “(...) 6. Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento”**.

En esa misma línea, se tiene lo regulado por la Ley N° 31564 – Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público, cuyo objeto es **establecer obligaciones e impedimentos aplicables a determinadas personas en el sector público y privado durante su actividad laboral o contractual y al término de esta, con la finalidad de fortalecer la lucha contra la corrupción a través de la prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público**.

Para efectos de ello, se asigna como **responsabilidad de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, entre otras: “(...) b) Implementar las acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses, conforme a los lineamientos que emita la Secretaría de Integridad Pública para tales efectos”**, de conformidad a lo previsto en el artículo 19 del Decreto Supremo N° 082-2023-PCM.

Asimismo, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros en cumplimiento de sus funciones, emite la Resolución de SIP N° 002-2026-PCM/SIP, en fecha 20 de enero del 2026, aprobando la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP “Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público”, siendo de alcance para las entidades comprendidas en el Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, teniendo como finalidad **asegurar el**





Municipalidad
Provincial de Tacna

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA

N° 274-2026-MPT

cumplimiento de normas, la incorporación de herramientas y la adopción de buenas prácticas para el fortalecimiento de la cultura de integridad en las entidades públicas.

En ese sentido, de la revisión de la Directiva en mención, en su sección V. **ACTORES Y ROLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD**, entre otros, se tienen los siguientes actores: "(...) **5.4. Unidad de organización que ejerce la función de integridad:** a) Conduce y coordina la implementación de las actividades y tareas previstas en la presente Directiva. b) Brinda orientación técnica a las unidades de organización involucradas en la implementación del Modelo de Integridad. **c) Elabora, propone y hace seguimiento al Programa de Integridad**, conforme a la estructura establecida en la presente Directiva. d) Solicita y consolida la información requerida para el cumplimiento de las actividades previstas. **e) Monitorea el avance de la implementación del Modelo de Integridad y reporta periódicamente al titular y a la máxima autoridad administrativa.** f) Custodia los medios de verificación que acreditan el cumplimiento de las actividades previstas en la presente Directiva. **5.5. Otras unidades de organización que participan en el proceso de implementación del modelo de integridad:** a) **Ejecutan las actividades y tareas que les corresponden según el Programa de Integridad y la presente Directiva.** b) Atienden las solicitudes de información, documentación o apoyo formuladas por la unidad de organización que ejerce la función de integridad. c) Participan en las coordinaciones, reuniones y acciones de seguimiento que disponga la unidad de organización que ejerce la función de integridad".

Que, mediante Memorándum N° 001-2026-ETI-GM/MPT, de fecha 13 de abril del 2024, el Equipo de Trabajo de Integridad Institucional de la Gerencia Municipal, con el objetivo de efectivizar el componente C3 Políticas de Integridad, en aras de la implementación progresiva del modelo de integridad institucional, solicita a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos realice las acciones de implementación e incorporación de al menos uno (01) de los mecanismos de transparencia e integridad, el cual son los siguientes: i) Firma de DJ de los miembros del Comité de selección indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso (de tener alguna vinculación se debe abstener), ii) Registro audiovisual de las entrevistas a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento en todos los procesos de selección; iii) Balotario de preguntas elaborado por el área y usuario a fin de que el área de recursos humanos elabore el examen escrito y se reduzca el riesgo de filtraciones en todos los procesos de selección, y/o iv) Lineamientos para gestionar conflictos de intereses en el proceso de contratación de personal cuando existe la postulación de un servidor, ex servidor, locador de servicios o ex locador de servicios.

Que, mediante Informe N° 513-2026-ALCM-OGGRH/MPT, de fecha 27 de abril del 2026, la Especialista de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, pone a conocimiento el diagnóstico situacional en los procesos de contratación del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, refiriendo que no cuenta con lineamientos y directivas que regulen los procesos de contratación de personal, así también informa que no se cuenta con un mecanismo de transparencia para los integrantes de la Comisión Especial Evaluadora del Proceso del Personal de la Entidad Municipal, resultando conveniente incorporar como mecanismo de transparencia: "*Firma de DJ de los miembros del Comité de Selección indicando, que no tiene vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, se debe abstener*".

Que, mediante Informe N° 332-2026-OGGRH/MPT, de fecha 30 de abril del 2026, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos remite lo vertido por la especialista de su Despacho contenido en el Informe N° 513-2026-ALCM-OGGRH/MPT, a fin que por intermedio de la Gerencia Municipal se derive a la Oficina General de Administración y Finanzas como Presidente de la Comisión Especial Evaluadora del Proceso de Selección del Personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de Tacna emita opinión respecto a la implementación de la Componente C3: Políticas de Integridad dentro de un proceso de contratación, bajo los lineamientos del Modelo de Integridad Pública a través de la firma de DJ de los miembros del Comité de Selección indicando que no tiene vinculación directa con los participantes del proceso (de tener alguna vinculación, se debe abstener).

Que, mediante Informe N° 136-2026-OGAyF/MPT, de fecha 07 de mayo del 2026, la Oficina General de Administración y Finanzas emite opinión favorable respecto a la implementación del Componente 3: Políticas de Integridad del Modelo de Integridad Pública en los procesos de selección bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) a través de la declaración jurada por parte de los miembros del Comité de Selección; asimismo, en atención al principio de especialidad funcional y a la naturaleza del proceso de selección de personal, se considera pertinente solicitar la modificación de la Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT, a efectos de que la Presidencia de la Comisión Especial Evaluadora CAS sea asumida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en su calidad de órgano técnico competente.

Que, mediante Proveído S/N-GM/MPT, de fecha 07 de mayo del 2026, la Gerencia Municipal remite el expediente administrativo a la Oficina General de Asesoría Jurídica para la continuación del debido procedimiento.

Bajo esa línea, mediante Resolución de Alcaldía N° 160-2026-MPT, de fecha 30 de marzo del 2026, se aprobó el Programa de Integridad Institucional 2026 de la Municipalidad Provincial de Tacna, de cuyo contenido se extrae el diagnóstico situacional de este gobierno local en materia de integridad, obteniéndose un resultado negativo en cuanto al componente





Municipalidad
Provincial de Tacna

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA

N° 274-2026-MPT

C3 que responde a la pregunta *¿se ha fortalecido las capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP)?*

En ese sentido, en la matriz de acciones que contempla el Programa en mención, se ha establecido para el C3 Políticas de Integridad, **la acción de incorporar mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal**, siendo la meta 01 mecanismo incorporado, verificable a través del documento que apruebe la incorporación de dicho mecanismo, siendo de responsabilidad del Equipo de Trabajo de Integridad y de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

Por tanto, el Equipo de Trabajo de Integridad de la Gerencia Municipal en el marco de sus funciones en el extremo del seguimiento del cumplimiento de las acciones establecidas en el referido Programa ha propuesto 04 mecanismos para la implementación adecuada del Componente 3, siendo que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos mediante Informe N° 332-2026-OGGRH/MPT, ha optado por implementar el mecanismo referido a: **"Firma de DJ de los miembros del Comité de selección indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación se debe abstener"**, adjuntando para cuyo efecto el Formato de Declaración Jurada.

Por otro lado, se advierte la opinión favorable emitida por la Oficina General de Administración y Finanzas en su condición de Presidente de la Comisión Especial Evaluadora del Proceso de Selección del personal bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS respecto a la implementación de dicho mecanismo que permite lograr la efectividad del componente 3.

Aunado a ello, solicita la modificación de la Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT, a efectos que la presidencia de la Comisión en mención sea asumida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en su calidad de órgano técnico competente.

En lo referido a este último extremo, mediante Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT, de fecha 15 de marzo del 2023, resuelve en su Artículo Primero: Conformar la Comisión Especial Evaluadora del Proceso de Selección del personal bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de Tacna, la misma que estará integrado de los siguientes funcionarios:

| | |
|---|---------------------|
| JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | : PRESIDENTE |
| JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | : MIEMBRO 1 |
| REPRESENTANTE DEL ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA QUE REQUIERA CONTRATACIÓN | : MIEMBRO 2 |

De conformidad a lo establecido en el artículo 4 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos – SAGRH está integrado por: a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), **b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces**, c) El Tribunal del Servicio Civil, y d) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

En esa misma línea, el artículo 6 de la norma en mención, establece el rol de las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas las cuales constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, teniendo entre otras funciones, las de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.

Acorde a lo señalado precedentemente, es menester remitirnos a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) en su condición de ente rector del sistema administrativo de recursos humanos, encontrándose la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas", siendo en el numeral 5.3 de la sección 5 DISPOSICIONES GENERALES, donde se establece **el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos que comprende la gestión de siete (7) subsistemas** conforme a lo establecido en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, encontrándose dentro de ellas el **Sub Sistema 3 Gestión del Empleo**, el cual comprende dos procesos: a) **Gestión de la incorporación** y b) Administración de personas; encontrándose comprendida dentro de la primera en mención el sub proceso de **selección de personal**, el cual consiste en el mecanismo de **incorporación de servidores civiles**, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto **sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil**.

Sin perjuicio de ello, el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, **define al titular de la entidad para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos**, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, **en el caso de los gobiernos regionales y locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General Regional y el Gerente Municipal**, respectivamente.





Municipalidad
Provincial de Tacna

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA

N° 274-2020-MPT

Bajo ese marco normativo, el Gerente Municipal desarrolla el rol de máxima autoridad administrativa en materia de recursos humanos, articulando y supervisando las acciones a realizar por parte de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de este gobierno local, órgano de apoyo, conforme se ha advertido líneas at supra, tiene como función principal la gestión de los 07 subsistemas del SAGRH.

Concordante a ello, mediante Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT se modifica la Resolución de Alcaldía N° 136-2019-MPT, en el extremo de la designación de presidente de la Comisión Especial Evaluadora y la exclusión como miembro de la referida Comisión al Gerente Municipal por la naturaleza de las funciones que demanda el cargo asumido. Sin embargo, se mantiene la conformación de la referida Comisión, entrando a presidir la Oficina General de Administración y Finanzas, toda vez que la Resolución de Alcaldía N° 136-2019-MPT la había designado como Vicepresidenta.

De lo colegido, no resulta necesaria la integración y/o permanencia del Gerente Municipal en la Comisión Especial Evaluadora, conforme se ha advertido de la normativa invocada y materializado en la Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT –*aunque dicho sustento haya respondido a otro motivo*-. Más sí corresponde la conducción de dicho subsistema y en consecuencia presidir la Comisión Especial Evaluadora referida en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; por lo que, la reconfiguración será en el extremo de la modificación del cargo de Presidente de la Comisión referida, lo cual no implica la variación en los miembros que la conforma.

Lo anterior deberá respetar el procedimiento regular al cual se sujetó el acto de administración interna originario que se pretende modificar, esto es, la Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT, en concordancia con el inciso 5 del artículo 3 de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.

Estando al Informe N° 458-2026-OGAJ, de fecha 28 de mayo del 2026, y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 092-2017-PCM – Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción, Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2026-PCM/SIP – Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público y; contando con el visto bueno de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, y Gerencia Municipal.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: RECONFORMAR LA COMISIÓN ESPECIAL EVALUADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, la misma que estará integrada conforme al siguiente detalle:

| | |
|---|--------------|
| JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | : PRESIDENTE |
| JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | : MIEMBRO 1 |
| REPRESENTANTE DEL ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA QUE REQUIERA CONTRATACIÓN: | MIEMBRO 2 |

ARTICULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO el Artículo Primero de la Resolución de Alcaldía N° 170-2023-MPT, manteniéndose subsistente los demás extremos del citado acto.

ARTÍCULO TERCERO: APROBAR el Anexo N° 01 denominado “*Declaración jurada de ausencia de conflicto de intereses*” que forma parte integrante de la presente Resolución, **siendo de cumplimiento obligatorio para los integrantes de la Comisión Especial Evaluadora en cada proceso de selección de personal bajo el régimen D.L. N° 1057, bajo responsabilidad administrativa, funcional y/o penal, según corresponda.**

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Gerencia Municipal la supervisión del cumplimiento de lo dispuesto en la presente, cuya ejecución se encuentra a cargo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, la publicación de la presente resolución en el portal web de la Municipalidad Provincial de Tacna.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, Y CÚMPLASE.

C.c.
Archivo
Alcaldía
GM
OGGRH
OGAyF
OGACyGD
OGAJ
PMGB/emr



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA
.....
CmI PNP(r) PASCUAL MILTON GUISA BRAVO
ALCALDE

(ANEXO 1)

DECLARACIÓN JURADA DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES
LEY N° 26771, LEY N° 31299, LEY N° 27806 Y DECRETO SUPREMO N° 034-2005-PCM

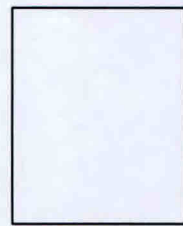
PROCESO DE CONVOCATORIA A PLAZO DETERMINADO Y POR NECESIDAD TRANSITORIA
CAS N° _____ -OGGRH-GM/MPT

Por la presente, yo, _____, identificado(a) con DNI/ N° _____, en mi calidad de miembro de la Comisión Especial Evaluadora del Proceso de Selección del Personal bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de Tacna, designado mediante Resolución de Alcaldía N° _____, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que:

1. **NO TENGO VINCULACIÓN:** No poseo relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ni vínculo comercial, laboral, profesional o de cualquier otra índole con los participantes en el presente proceso.
2. **INDEPENDENCIA:** Mi actuación se regirá por los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad, garantizando la igualdad de trato para todos los postulantes.
3. **DEBER DE ABSTENCIÓN:** En caso de identificar, de manera sobreviniente, cualquier situación que configure un conflicto de intereses o vinculación directa/indirecta con alguno de los participantes, me comprometo a comunicarlo inmediatamente y abstenerme de participar en la evaluación, calificación y decisión final sobre dicho postulante.

Lo declarado se ajusta plenamente a la verdad, sometiéndome en caso contrario a las responsabilidades administrativas, civiles o penales que correspondan según la ley.

Tacna, de de 202.....



H. DIGITAL

.....
Firma (Presidente y/o Miembro)
DNI N° _____

