CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL
PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

INFORME DE AUDITORÍA N° 002-2025-20750-AC

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO
PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO
TARAPOTO, SAN MARTÍN, SAN MARTÍN

"CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EN PLAZAS NO PREVISTAS NI PRESUPUESTADAS EN LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, UTILIZANDO UNA DIRECTIVA DE INADE NO APLICABLE Y CONTRARIA A LA NORMATIVA VIGENTE"

PERÍODO: 2 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE JULIO DE 2024

TOMO
I DE XVIII

4 DE DICIEMBRE DE 2025
TARAPOTO-PERÚ

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

0716

00220252075000

0001

INFORME DE AUDITORÍA Nº 002-2025-2-0750-AC

"CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EN PLAZAS NO PREVISTAS NI PRESUPUESTADAS EN LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, UTILIZANDO UNA DIRECTIVA DE INADE NO APLICABLE Y CONTRARIA A LA NORMATIVA VIGENTE"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Pág.
I.	**ANTECEDENTES**	
	1.1 Origen	1
	1.2 Objetivos	1
	1.3 Materia de Control, Materia Comprometida y Alcance	1
	1.4 De la entidad o dependencia	4
	1.5 Notificación de las desviaciones de cumplimento	4
	1.6 Aspectos relevantes	4
II.	**DEFICIENCIAS DE CONTROL INTERNO**	4
III.	**OBSERVACIONES**	13
	1. Funcionarios y servidores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, durante el periodo 2023 – 2024, autorizaron certificaciones presupuestales y contrataron bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, a personal denominado "Apoyo al CAP", en plazas no contempladas en sus instrumentos de gestión, utilizando una directiva de INADE no aplicable y contraria a la normativa vigente, y empleando de manera inadecuada los contratos para servicio específico, permitiendo con ello el pago en exceso de sus remuneraciones y bonificaciones, que generó un perjuicio económico a la entidad por S/ 211 420,62, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.	13
	2. Jefa de recursos humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en su calidad de área usuaria y miembro de comisión de selección de personal, tramitó directamente la contratación de profesional para la unidad de recursos humanos pero con el fin de designarla como secretaria técnica del PAD, utilizando un procedimiento de contratación no aplicable a la entidad y contrario a la normativa vigente de acceso a la función pública, interesándose en beneficiarla con esta contratación, sin garantizar un proceso de selección transparente basado en el mérito y capacidad, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos de la administración pública.	95

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

IV.	ARGUMENTOS JURÍDICOS	118
V.	IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LOS HECHOS OBSERVADOS	118
VI.	CONCLUSIONES	119
VII.	RECOMENDACIONES	122
VIII.	APENDICES	124

ABOGADO OCI
JEFE DE COMISIÓN OCI
SUPERVISOR OCI
JEFATURA OCI

INFORME DE AUDITORÍA N° 002-2025-2-0750-AC

"CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EN PLZAS NO PREVISTAS NI PRESUPUESTADAS EN LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, UTILIZANDO UNA DIRECTIVA DE INADE NO APLICABLE Y CONTRARIA A LA NORMATIVA VIGENTE"

PERÍODO: 2 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE JULIO DE 2024

I. ANTECEDENTES

1.1. Origen

La Auditoría de Cumplimiento Al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en adelante "entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Operativo 2024 del Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0750-2024-002, acreditado mediante oficio n.° 000172-2024-CG/OC0750 de 10 de octubre de 2024, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 001-2022-CG/NORM "Auditoría de Cumplimiento" y el Manual de Auditoría de Cumplimiento, aprobados mediante Resolución de Contraloría n.° 001-2022-CG de 7 de enero de 2022 y sus modificatorias.

1.2. Objetivos

Objetivo General:

- Determinar si los procedimientos de contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728 durante el periodo comprendido entre enero de 2023 a julio de 2024, desarrollados en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se realizaron de acuerdo a lo establecido en la normativa aplicable

Objetivo Específico:

- Determinar si el presupuesto asignado para la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728 durante el periodo comprendido entre enero de 2023 a julio de 2024, se emitieron en concordancia a lo establecido en la normativa aplicable.

- Determinar si los procedimientos utilizados para la selección e incorporación de personal en plazas del régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, durante el periodo 2023 - 2024, se ajustan y/o se encuentran a corde a la normativa vigente que garantiza la meritocracia e igualdad en el acceso a la función pública.

1.3. Materia de Control, Materia Comprometida y Alcance

Materia de Control

El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – Tarapoto es un órgano desconcentrado de ejecución, adscrito al Pliego del Gobierno Regional de San Martín, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, económica y administrativa; estando constituida como Unidad Ejecutora.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Se precisa que mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010, se aprobó el Manual de Operaciones del PEHCBM, en el cual se describen las siguientes funciones generales de la Entidad:

a) Formular su Plan Estratégico Institucional en armonía con los Planes Estratégicos del Pliego GRSM, Planes Sectoriales y Nacionales; y los objetivos de la Entidad.
b) Programar y formular el Proyecto Anual de Presupuesto Institucional; y gestionar su aprobación en los diferentes niveles del GRSM, Dirección Nacional de Presupuesto Público del MEF y Comisión de Presupuesto del Congreso de la República
c) Programar, dirigir, ejecutar, controlar y supervisar las diferentes obras y actividades para el cumplimiento de las metas físicas y financieras en función de los recursos económico asignados.
d) Contratar con empresas y personas naturales o jurídicas para la ejecución de estudios y obras de los proyectos a su cargo, de acuerdo con las exigencias de Ley y Reglamento de Contrataciones del Estado.
e) Evaluar la gestión y el nivel de ejecución de las diferentes obras o proyectos en función de la programación anual, teniendo en cuenta el diseño total del proyecto sujeto a evaluación.
f) Realizar el seguimiento y evaluación de los efectos e impactos de la ejecución del PEHCBM, sobre el incremento de la producción y productividad agropecuaria en el área de influencia y áreas adyacentes, sobre el nivel de vida de la población y sobre la economía en conjunto, estableciendo comparaciones con las metas obtenidas en periodos anteriores
g) Coordinar con el GRSM, los aspectos técnicos, jurídicos, normativos, laborales, económicos y financieros relacionados con la ejecución del PEHCBM.
h) Investigar y realizar acciones de difusión en aspectos relevantes para el desarrollo de los proyectos a su cargo, tales como la conservación, mejoramiento y uso adecuado de los recursos de agua, suelo y bosques, manejo integral de cuencas, ecosistemas y aprovechamiento adecuado de los recursos naturales y mejoramiento e incremento de la producción y productividad.
i) Promueve la participación de los beneficiarios de las obras o proyectos ejecutados, además de propiciar la inversión privada en proyectos de integración especial, agropecuarios y agroindustriales, principalmente de aquellos orientados a la exportación.
j) Fomentar y ejecutar proyectos y programas dentro del ciclo de SNIP, que coadyuven al desarrollo integral del área de influencia del PEHCBM.

Materia Comprometida

Teniendo en consideración que la presente auditoria de cumplimiento se efectúa al procedimiento de contratación de personal bajo el régimen laboral del decreto legislativo n.° 728, durante el periodo 2023 – 2024, en plazas no previstas en los instrumentos de gestión; la comisión auditora estableció criterios de selección de un proceso que se encuentra estrechamente relacionado con la materia a examinar.

En virtud a ello, se acreditó una comisión auditora de la Auditoria de Cumplimiento al procedimiento de contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728 durante el periodo 2023-2024, en plazas no previstas en los instrumentos de gestión que tiene como alcance, de 2 de enero de 2023 al 31 de julio de 2024.

Se precisa que, la comisión auditora determinó que la evaluación del control interno, debe enfocarse al proceso para la selección e incorporación de personal en plazas del régimen laboral 728 cumpliendo los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia de personal, para su incorporación, que garantice la idoneidad y meritocracia en dicho proceso.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Para ello, se tomó en cuenta la documentación recopilada a través de acta de recopilación de información de 21 de noviembre de 2024 (comprobantes de pago de los años 2023 y 2024), Acta de recopilación de información de 31 de octubre de 2024, (comprobantes de pago de los años 2023 y 2024), Oficio n.° 12-2024-GRSM/PEHCBM/OPP de 25 de octubre de 2024 (reporte del marco inicial y modificaciones para gastos para la contratación de personal sujeta a modalidad de servicio específico correspondiente al año 2024),acta de recopilación de información de 11 de octubre de 2024 (comprobantes de pago), Oficio n.° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024 (certificaciones presupuestales para el pago de planillas de los años 2023 y 2024 correspondiente a personal CAP y personal apoyo al CAP).

Mediante Oficio n.° 226- 2024- GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 (legajo personal años 2023 y 2024, planillas de haberes, gratificación vacacional, bonificación vacacional y gratificación por fiestas patrias y liquidaciones sociales de enero a julio de 2024),Oficio n.°069-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de marzo de 2024 (documentos de designación de funcionarios durante el año 2023), Oficio n.°063-2024-GRSM-PEHCBM/OA recibido el 14 de marzo de 2024 (documentos de designación de funcionarios durante el año 2023), Oficio n.°245-2024-GRSM/PEHCBM/GG recibido el 11 de marzo de 2024 (resoluciones gerenciales de los años 2010, 2011 y 2015),Oficio n.° 050-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 26 de febrero de 2024 (documentos de designación de funcionarios durante el año 2023), Oficio n.° 042-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 19 de febrero de 2024 (reporte inicial y sus modificaciones para gastos por la contratación de personal sujeto a la modalidad por servicio específico correspondiente al año 2023), Oficio n.°126-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de octubre de 2023 (sustento técnico y legal para la contratación de personal en la Entidad de acuerdo a lineamientos del INADE), Oficio n.°126-2023-GRSM-PEHCBM/OA recibido el 14 de febrero de 2024 (relación de personal CAP plazo indeterminado),

Además, mediante Acta de recopilación de información de 5 de febrero de 2024 (planillas de haberes, gratificación vacacional, bonificación vacacional, gratificación por fiestas patrias y navidad correspondiente al año 2023), Acta de recopilación de información de 3 de octubre de 2023 (planillas de haberes, gratificación vacacional, bonificación vacacional y gratificación por fiestas patrias), Oficio n.°077-2023-GRSM-PEHCBM/OA de29 de agosto de 2023 (listado de personal contratado bajo el régimen laboral 728, en la entidad durante el periodo de enero a agosto 2023, Actas de Evaluación de la Comisión Permanente de Selección de enero a agosto de 2023, resoluciones gerenciales de conformación de la Comisión Permanente de Selección durante el periodo enero- agosto 2023), durante el planeamiento de la auditoria, para el desarrollo de la prueba de recorrido, lo cual permitió a la comisión auditora comprender el flujo de procesos y procedimientos efectuados a fin de detectar riesgos y los controles implementados para mitigarlos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Alcance

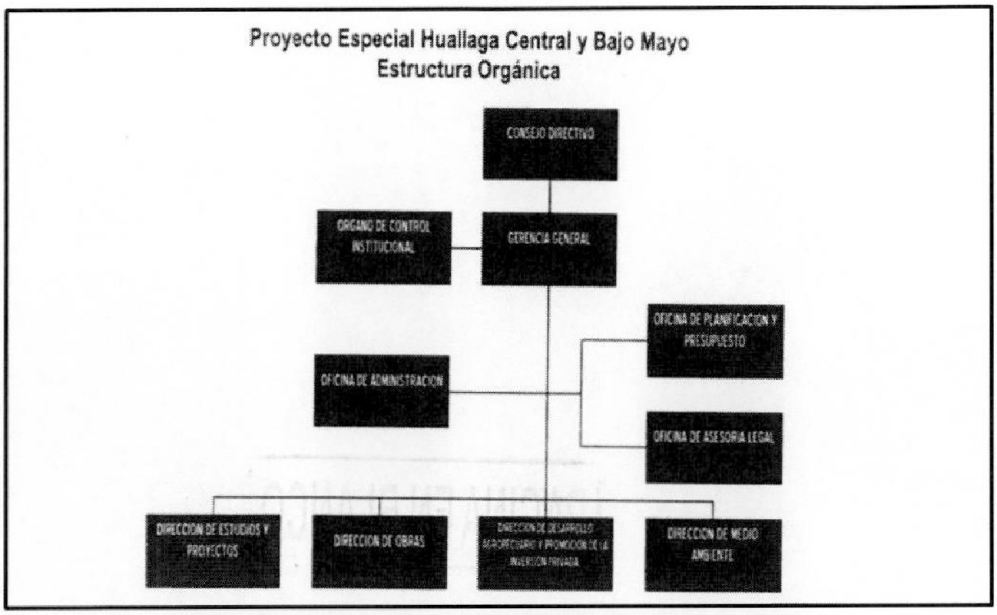
La auditoría de cumplimiento comprende el período de 2 de enero de 2023 al 31 de julio de 2024, abarcando la revisión de las actuaciones durante el proceso de selección e incorporación de personal bajo el régimen laboral Decreto Legislativo n.° 728 en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Las unidades orgánicas examinadas son: Oficina de Administración, Área de Recursos Humanos y Área de Tesorería del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, ubicado en Jr. Proyecto n.° 347, distrito de Tarapoto, provincia de San Martin, departamento de San Martin.

1.4. De la entidad o dependencia

El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo pertenece al gobierno regional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, la cual se encontraba en vigencia durante el periodo evaluado.



Fuente: Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010.

1.5. Notificación de las desviaciones de cumplimiento

En aplicación de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría N° 295-2021-CG, la Directiva N° 001-2022-CG/NORM "Auditoría de Cumplimiento" y Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobados con Resolución de Contraloría N° 001-2022-CG, de 9 de enero de 2022, y modificatorias, así como al marco normativo que regula la notificación electrónica emita por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación de las desviaciones de cumplimiento a las personas comprendidas en los hechos observados a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

1.6. Aspectos relevantes

Durante el desarrollo de la auditoría de cumplimiento, no se identificaron hechos importantes que revelar en el presente rubro.

II. DEFICIENCIAS DE CONTROL INTERNO

Como resultado de la evaluación de la estructura de Control Interno, de la materia examinada, se concluye lo siguiente:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

1. LA ENTIDAD NO CUENTA CON DIRECTIVA Y/O LINEAMIENTO INTERNO ACORDE A LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE PERSONAL, Y QUE REGULE EL PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, QUE PODRÍA AFECTAR LA TRANSPARENCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ASÍ COMO LA IDONEIDAD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA ENTIDAD.

De la revisión a la documentación recopilada, incluida la aplicación de la prueba de recorrido en la Entidad[1], y del cuestionario realizado al jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, y al jefe de la Oficina de Administración, se identificó que **la Entidad no cuenta con una Directiva Interna, Manual de Procedimientos o normativa institucional vigente que regule el proceso de contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728**, conforme a los principios y disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos regulado por SERVIR.

Además, al consultar específicamente si existía algún instrumento interno que defina el procedimiento para la contratación de personal bajo el régimen laboral 728 en concordancia con la Ley SERVIR, el Jefe de la Oficina de Administración, indicó que **no existe tal normativa**, señalando además que dicho régimen no se encontraría incorporado en la Ley SERVIR.

Por otra parte, ante la solicitud de detallar el procedimiento administrativo actualmente aplicado para la contratación bajo el Régimen Laboral 728, de lo manifestado por el personal entrevistado, se advirtió que el proceso de contratación se desarrolla de manera **no estandarizada**, sin etapas formales, sin evaluaciones técnicas, sin entrevista personal, **sin convocatoria pública** y sin aplicación de mecanismos meritocráticos; el flujo operativo consiste únicamente en la remisión de currículums por parte del gerente General hacia las áreas usuarias y posteriormente hacia Recursos Humanos, para su evaluación y elaboración del contrato, desarrollándose de la siguiente manera:

- **El gerente General remite currículums vitae** a las áreas usuarias con necesidad de contratación.
- **Las áreas usuarias evalúan y devuelven los CV** al gerente General con la solicitud de contratación, sustentando la necesidad del puesto.
- El gerente General remite la solicitud al área de Administración, la cual **deriva el expediente a Recursos Humanos**.
- Recursos Humanos traslada la documentación a la **Comisión Permanente de Evaluación**.
- La Comisión verifica si el postulante cumple los requisitos y:
  - Si corresponde, **emite un acta de conformidad** y devuelve a Recursos Humanos para la elaboración del contrato.
  - Si no cumple, **retorna la documentación al área usuaria** mediante informe.

Además, se identificó, que la Comisión Permanente de Evaluación utiliza **lineamientos provenientes del extinto Instituto Nacional de Desarrollo (INADE)**, documentos de varios años de antigüedad que **no constituyen normativa vigente ni aplicable en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**, generando un proceso sin bases técnicas ni legales actualizadas.

De igual manera, se constató que los únicos controles aplicados por Recursos Humanos consisten en la revisión del cumplimiento del MOF y la verificación de impedimentos o antecedentes, sin que exista **evaluación de conocimientos, y habilidades técnicas, competencias ni mecanismos de comprobación objetiva de idoneidad**; finalmente, se identificó que la Entidad **no cuenta con**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[1] Cuestionario de 2 de diciembre de 2024, realizada al jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, y Cuestionario de 5 de diciembre de 2024, realizada al jefe de la Oficina de Administración, respectivamente.

controles para garantizar la implementación de lineamientos, disposiciones o instrumentos establecidos por SERVIR, limitándose únicamente a aplicar su Manual de Organización de Funciones (MOF) aprobado el año 2010 y el Reglamento Interno vigente.

De lo descrito, se evidenció que el proceso de contratación bajo el Régimen Laboral 728 se ejecuta **sin instrumentos normativos internos**, sin procedimientos formalizados, sin criterios de evaluación aprobados, y aplicando referencias obsoletas que no garantizan transparencia, uniformidad, trazabilidad ni adecuación al marco legal vigente.

Este hecho manifiesta el incumplimiento de la normativa siguiente:

- **Ley Marco del Empleo Público, aprobada con Ley n.° 28175, vigente desde el 1 de enero de 2005**

  "...Título Preliminar

  Artículo IV.- Principios
  Son principios que rigen el empleo público:
  (...)

  Artículo 6°.- Requisitos para la convocatoria
  a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.
  b) Identificación del puesto de trabajo
  c) Descripción de las competencias y méritos.
  d) Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
  e) Determinación de remuneración.

  Artículo 8°.- Procedimiento de selección
  El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.
  La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo.

  Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso
  La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita..."

- **Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobado con Decreto Legislativo n.° 1023, vigente desde 22 de junio de 2008.**

  "...Título Preliminar

  Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante proceso de selección trasparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito. ..."

- **Ley 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio del 2013.**

  "...NOVENA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

  Título Preliminar

  Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil
  Son principios de la Ley del Servicio Civil:
  (...)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Artículo 8. Proceso de Selección
El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública…"

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE de 29 de diciembre de 2017**

Artículo 4.- Procesos de Selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones:
• Evaluación curricular.
•Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
• Entrevista.

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

- **Normas de Control Interno aprobadas mediante Resolución de Contraloría n.° 320-2006-CG publicado el 3 de noviembre de 2006.**

"…3. NORMA GENERAL PARA EL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL
El componente actividades de control gerencial comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos.

El titular o funcionario designado debe establecer una política de control que se traduzca en un conjunto de procedimientos documentados que permitan ejercer las actividades de control.
Los procedimientos son el conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento sistémico de las tareas requeridas para cumplir con las actividades y procesos de la entidad.
(…)

Las actividades de control gerencial se dan en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad. Incluyen un rango de actividades de control de detección y prevención tan diversas como: procedimientos de aprobación y autorización, verificaciones, controles sobre el acceso a recursos y archivos, conciliaciones, revisión del desempeño de operaciones, segregación de responsabilidades, revisión de procesos y supervisión.

Para ser eficaces, las actividades de control gerencial deben ser adecuadas, funcionar consistentemente de acuerdo con un plan y contar con un análisis de costo-beneficio. Asimismo, deben ser razonables, entendibles y estar relacionadas directamente con los objetivos de la entidad.
(…)

NORMAS BÁSICAS PARA LAS ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL
3.1. Procedimientos de autorización y aprobación
La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. La ejecución de los procesos, actividades, o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios con el rango de autoridad respectivo.

Comentarios:
01 La autorización para la ejecución de procesos, actividades o tareas debe ser realizada sólo por personas que tengan el rango de autoridad competente. Las instrucciones que se imparten a todos los funcionarios de la institución deben darse principalmente por escrito u otro medio susceptible de ser verificado y formalmente establecido. La autorización es el principal medio para asegurar que las

ABOGADO OCI
JEFE DE COMISIÓN OCI
SUPERVISOR OCI
JEFATURA OCI

actividades válidas sean ejecutadas según las intenciones del titular o funcionario designado. Los procedimientos de autorización deben estar documentados y ser claramente comunicados a los funcionarios y servidores públicos. Asimismo, deben incluir condiciones y términos, de tal manera que los empleados actúen en concordancia con dichos términos y dentro de las limitaciones establecidas por el titular o funcionario designado o normativa respectiva.

02 La aprobación consiste en el acto de dar conformidad o calificar positivamente, por escrito u otro medio susceptible de ser verificado y formalmente establecido, los resultados de los procesos, actividades o tareas con el propósito que éstos puedan ser emitidos como productos finales o ser usados como entradas en otros procesos. Los procedimientos de aprobación deben estar documentados y ser claramente comunicados a los funcionarios y servidores públicos.

3.2. Segregación de funciones

La segregación de funciones en los cargos o equipos de trabajo debe contribuir a reducir los riesgos de error o fraude en los procesos, actividades o tareas. Es decir, un solo cargo o equipo de trabajo no debe tener el control de todas las etapas clave en un proceso, actividad o tarea.

Comentarios:
01 Las funciones deben establecerse sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de revisiones efectivas. Las funciones asignadas deben incluir autorización, procesamiento, revisión, control, custodia, registro de operaciones y archivo de la documentación.

02 La segregación de funciones debe estar asignada en función de la naturaleza y volumen de operaciones de la entidad.
(...)

3.8. Documentación de procesos, actividades y tareas

Los procesos, actividades y tareas deben estar debidamente documentados para asegurar su adecuado desarrollo de acuerdo con los estándares establecidos, facilitar la correcta revisión de los mismos y garantizar la trazabilidad de los productos o servicios generados.

01 Los procesos, actividades y tareas que toda entidad desarrolla deben ser claramente entendidos y estar correctamente definidos de acuerdo con los estándares establecidos por el titular o funcionario designado, para así garantizar su adecuada documentación. Dicha documentación comprende también los registros generados por los controles establecidos, como consecuencia de hechos significativos que se produzcan en los procesos, actividades y tareas, debiendo considerarse como mínimo la descripción de los hechos sucedidos, el efecto o impacto, las medidas adoptadas para su corrección y los responsables en cada caso.
(...)

3.9. Revisión de procesos, actividades y tareas

Los procesos, actividades y tareas deben ser periódicamente revisados para asegurar que cumplen con los reglamentos, políticas, procedimientos vigentes y demás requisitos. Este tipo de revisión en una entidad debe ser claramente distinguido del seguimiento del control interno.

Comentarios:
01 Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas deben proporcionar seguridad de que éstos se estén desarrollando de acuerdo con lo establecido en los reglamentos, políticas y procedimientos, así como asegurar la calidad de los productos y servicios entregados por las entidades. Caso contrario se debe detectar y corregir oportunamente cualquier desviación con respecto a lo planeado.

02 Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas deben brindar la oportunidad de realizar propuestas de mejora en éstos con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia, y así contribuir a la mejora continua en la entidad.
(...)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

5.1. NORMAS BÁSICAS PARA LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO
5.1.1. Prevención y monitoreo
El monitoreo de los procesos y operaciones de la entidad debe permitir conocer oportunamente si éstos se realizan de forma adecuada para el logro de sus objetivos y si el desempeño de las funciones asignadas se adoptan las acciones de prevención, cumplimiento y corrección necesarias para garantizar la idoneidad y calidad de los mismos.

Comentarios:
01 La supervisión constituye un proceso sistemático y permanente de revisión de los procesos y operaciones que lleva a cabo la entidad, sean de gestión, operativas o de control. En su desarrollo intervienen actividades de prevención y monitoreo por cuanto, dada la naturaleza integral del control interno, resulta conveniente vigilar y evaluar sobre la marcha, es decir conforme transcurre la gestión de la entidad, para la adopción de las acciones preventivas o correctivas que oportunamente correspondan."

La situación expuesta, genera el riesgo de que la Entidad continúe aplicando lineamientos y criterios provenientes del extinto INADE, los cuales no se encuentran alineados con la normativa vigente en materia de gestión del personal, para la contratación de trabajadores bajo el Régimen Laboral 728., lo cual afecta la legalidad y validez de los actos administrativos, al no garantizar el cumplimiento de los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades y acceso a la función pública mediante concurso público de méritos.

2. LA ENTIDAD CONTRATÓ PERSONAL PARA REALIZAR FUNCIONES DE APOYO ADMINISTRATIVO EN PLAZAS NO CONTEMPLADAS EN SUS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, GENERANDO EL INCUMPLIMIENTO EN LOS REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN EN MATERIA DE PERSONAL.

De la revisión a la documentación recopilada, incluida la aplicación de la prueba de recorrido en la Entidad[2], y del cuestionario realizado al jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos y al jefe de la Oficina de Administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – Tarapoto, los días 2 y 5 de diciembre de 2024, así como, de la prueba de recorrido efectuada en la Oficina de Administración, se identificó que **no todas las plazas destinadas a funciones permanentes y/o administrativas bajo el Régimen Laboral 728 se encuentran registradas en el Cuadro de Recursos Humanos (CGRH) ni cuentan con asignación presupuestal en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH)** de la Entidad, correspondiente al periodo enero 2023 a julio 2024.

El personal entrevistado manifestó que **solamente el personal clasificado como CAP** se encuentra incorporado en los documentos de gestión institucional y cuenta con presupuesto asignado en el PRH. Indicaron que la Entidad posee **71 plazas CAP**, de las cuales **solo 59 se encuentran habilitadas** en el aplicativo AIRHSP (Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público).

En consecuencia, las plazas denominadas "apoyo al CAP", pese a ejecutar labores administrativas permanentes, **no figuran en los instrumentos de gestión ni en la programación presupuestal**, generando una gestión paralela no formalizada que no cumple con los procesos establecidos en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Este hecho manifiesta el incumplimiento de la normativa siguiente:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[2] Cuestionario de 2 de diciembre de 2024, realizada al Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, y Cuestionario de 5 de diciembre de 2024, realizada al jefe de la Oficina de Administración, respectivamente.

- **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2010-EF, vigente desde 30 de diciembre de 2012.**

  "...Disposición Transitoria

  ***Segunda.** - Presupuesto Analítico de Personal en la administración pública.*
  (...)
  2. La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el periodo que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción.

  3. Plaza presupuestada es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad.

  ***Tercera.** - En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:*
  a) El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular.
  (...)

- **Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023, vigente desde el 1 de enero de 2023**

  "...Artículo 8.- Medidas en materia de personal
  (...)
  8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario..."

- **Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024, vigente desde el 1 de enero de 2024**

  "...Artículo 8.- Medidas en materia de personal
  (...)
  8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario..."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, vigente desde el 1 de enero de 2005**

"...Artículo 6°.- Requisitos para la convocatoria
a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.
b) Identificación del puesto de trabajo
c) Descripción de las competencias y méritos.
d) Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
e) Determinación de remuneración.
(...)

Artículo 8°.- Procedimiento de selección
El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la Entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.
La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo.

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso
La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita..."

- **Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, publicado el 9 de mayo de 2021.**

"...3.8. Para las convocatorias de personal, las plazas o los puestos a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la Entidad..."

- **Resolución Directoral n.° 0109-2021-EF/53.01 que aprueba la Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01, "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público publicada el 3 de julio de 2021.**

"...Artículo 5.- Definiciones
Para efectos de la presente Directiva, se tiene en cuenta las siguientes definiciones:
(...)

3. CAP: Es el 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 (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda.

Artículo 6.- Presupuesto Analítico de Personal

6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP o CAP Provisional de las Entidades del Sector Público."
(...)

9.1 Las plazas propuestas del PAP deben guardar relación con los cargos considerados en el CAP o en el CAP Provisional vigente de la Entidad del Sector Público, considerando el régimen laboral determinado; y contiene los ingresos de personal que le corresponde, en concordancia con la normatividad aplicable y las políticas en materia de ingresos vigentes..."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Resolución Directoral n.° 0003- 2024-EF/53.01 que aprueba la Directiva n.° 002-2024-EF/53.01 - Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público, de 13 de febrero de 2024.**

  *"...**Artículo 5.- Definiciones***
  Para efectos de la presente Directiva, se tiene en cuenta las siguientes definiciones:
  (...)

  7. Plaza: Es el cargo contemplado en el CAP o CAP Provisional que cuenta con crédito presupuestario en el presupuesto institucional, y que se refleja en el PAP de la Entidad.

  Artículo 6.- Presupuesto Analítico de Personal
  (...)
  6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas..."

- **Resolución Jefatural n.° 019-82-INAP-DIGESNAP que aprueba la Directiva n.° 001-82-INAP-DNP, Directiva para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público, de 8 de febrero de 1982.**

  "...Disposiciones Generales
  "5.1 Los PAP son documentos en los cuales se consideran el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los Sub-Programas, actividades y/o Proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia..."

La situación revelada genera el riesgo que la Entidad, siga contratando personal que no se encuentra debidamente identificado en los instrumentos de gestión, y sin considerar adecuadamente los cargos, niveles, grupos ocupacionales y remuneraciones, en concordancia con los establecidos en el CAP (CRH) y PAP (PRH), afectándose la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública al inobservar el requisito de la previsión de un puesto en los manuales de gestión para la cobertura de una plaza.

Cabe señalar, que las deficiencias reveladas no constituyen necesariamente todos los aspectos de control interno que podrían ser situaciones reportables, debido a que, estas fueron identificadas como resultado de la evaluación de las operaciones, procesos, actividades y sistemas relacionados con los objetivos de la auditoria, y no con el propósito de evaluar en su conjunto la estructura de control interno de la Entidad.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

III. OBSERVACIONES

1. FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, DURANTE EL PERIODO 2023 – 2024, AUTORIZARON CERTIFICACIONES PRESUPUESTALES Y CONTRATARON BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728, A PERSONAL DENOMINADO "APOYO AL CAP", EN PLAZAS NO CONTEMPLADAS EN SUS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, UTILIZANDO UNA DIRECTIVA DE INADE NO APLICABLE Y CONTRARIA A LA NORMATIVA VIGENTE, Y EMPLEANDO DE MANERA INADECUADA LOS CONTRATOS PARA SERVICIO ESPECÍFICO, PERMITIENDO CON ELLO EL PAGO EN EXCESO DE SUS REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES, QUE GENERÓ UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD POR S/ 211 420,62, AFECTANDO EL DERECHO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA LEGALIDAD CON LA QUE DEBEN REGIRSE LOS ACTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De la revisión y evaluación a la documentación proporcionada por el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en adelante la "Entidad", relacionada a la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, durante el periodo 2023 - 2024, se advirtió que el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto de la Entidad, durante el periodo 2023-2024, autorizó certificaciones presupuestales para la contratación de personal "Apoyo al CAP", en cargos no previstos en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) ni presupuestados en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), lo cual les dio respaldo financiero, posibilitando su contratación, asimismo el gerente General, el jefe de la Oficina de Administración, el jefe de Recursos Humanos y los miembros de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal de la Entidad participaron de la contratación de este personal, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, utilizando un procedimiento de contratación de personal regulado en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 aprobada por el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), el cual, no es aplicable a la Entidad y es contrario a la normativa vigente, toda vez que, permitió el acceso de personal a la función pública sin mediar concurso público de méritos, contratando de manera inadecuada a este personal mediante contratos sujetos a modalidad de servicio específico lo cual permitió el pago en exceso de remuneraciones y bonificaciones respecto al personal previsto en los instrumentos de gestión de la Entidad.

Los hechos descritos trasgredieron lo establecido en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, referido a medidas en materia de personal, asimismo, el artículo 6°, el literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, referido a medidas en materia de personal; artículo III , el numeral 7 del artículo IV del título preliminar, los artículos 5°, 6°, 8° y 9°de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, referidos al ámbito de aplicación de la ley, al principio de mérito y capacidad, acceso al empleo público, requisitos para la convocatoria, procedimiento de selección y al incumplimiento de normas de acceso; literales d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, literal a) del artículo 6°, artículo 8°, y literales a) y d) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, referido a los principios de mérito, provisión presupuestaria, al sistema administrativo de recursos humanos, a la oficina de recursos humanos, al proceso de selección y a la vigencia de la ley y su aplicación y a servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo 728, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, referido al ingreso al servicio civil permanente o temporal, alcances del sistema y regímenes comprendidos en el sistema; así como lo regulado en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público referido al incumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Presupuesto.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

De igual manera, contravino lo indicado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad, el objeto del acto administrativo y causales de nulidad, los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, referido a la cobertura de plazas y la materia de gestión de personal en la Administración Pública.

Asimismo, transgredió lo establecido en el artículo 63°del Decreto Supremo n.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido al contrato por servicio específico, numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, referido a la prohibición de suscripción de contratos sin su existencia en el AIRHSP, numeral 3 del artículo 5°,numeral 6.2 del artículo 6° y numeral 9.1 del artículo 9° de la Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01, "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), referido al CAP, presupuesto analítico de personal y plazas del PAP, numeral 7 del artículo 5°y numeral 6.2 del artículo 6° de la Directiva 002-2024-EF/53.01, Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público , referido a las plazas y presupuesto analítico de personal, numeral 5.1 de la Directiva n.° 001-82-INAP-DNP, Directiva para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público, referido a la formulación del Presupuesto Analítico de Personal -PAP de las Entidades del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, referido al mínimo de evaluaciones a considerar en un proceso de selección.

Los hechos expuestos, generaron un perjuicio económico a la Entidad por S/ 211 420,62, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública

La situación referida, se originó por el accionar del **gerentes generales**, quienes en el ejercicio de sus funciones, durante el periodo 2023 - 2024, aprobaron mediante actos resolutivos, la conformación de cinco (5) Comisiones Permanentes de Selección de Personal para el acceso de personal al Régimen Laboral Decreto Legislativo n.° 728, bajo la denominación "Apoyo al CAP", amparados en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad, y es contraria a la normativa vigente de acceso al servicio público, autorizando los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, derivándolos mediante proveídos a los jefes de la Oficina de Administración, para su respectivo trámite de contratación, permitiendo con ello la contratación de (87) personas sin mediar concurso público de méritos, en cargos no contemplados en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), permitiendo el uso incorrecto de los contratos sujetos a modalidad de servicio específico y la renovación de vínculo laboral con veintiséis (26) servidores que habían sido contratados durante el año 2023 mediante este procedimiento de contratación, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Del mismo modo, los hechos descritos fueron originados por el accionar de los **jefes de la Oficina de Administración** de la Entidad, quienes en sus respectivos periodos de gestión, durante los años 2023 y 2024, tramitaron la contratación de ochenta y siete (87) trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, amparándose en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad, solicitando la aprobación, vía

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

acto resolutivo, a la gerencia General de la conformación de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP) y tramitando los requerimientos de personal formulados por las áreas usuarias elevándolos a la gerencia General para su autorización, derivándolos posteriormente, mediante proveído a la Unidad de Recursos Humanos, a fin de que estas comisiones procedan con la evaluación y selección de los postulantes, sin advertir que, este proceso de contratación era contrario a la normativa vigente en materia de acceso a la función pública, toda vez que, no se convocó a concurso público de méritos y se contrató personal en cargos no previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión institucional.

Como producto del trámite de contratación realizado, los mencionados **jefes de la Oficina de Administración** de la Entidad, suscribieron ochenta y siete (87) contratos sujetos a modalidad para servicio específico y además durante el periodo 2024, renovaron vínculo laboral con veintiséis (26) servidores que habían sido contratados durante el año 2023, suscribiendo un total de ciento trece (113) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, permitiendo el uso incorrecto de estos contratos temporales y el pago en exceso de remuneraciones correspondientes a sesenta y uno (61) contratos, lo que generó un perjuicio económico a la Entidad por **S/ 211 420,62,** afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Finalmente, los hechos descritos se originaron por el accionar de los **jefes de la Unidad de Recursos Humanos** de la Entidad, quienes en el ámbito de sus respectivos periodos de gestión, durante los años 2023 y 2024, tramitaron la contratación de ochenta y siete (87) personas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728 denominado "Apoyo CAP", amparados en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad, derivando los requerimientos de personal formulados por las áreas usuarias, acompañado de los tres (03) currículos de los postulantes, a las Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP), para su evaluación y selección; sin advertir que este proceso de contratación era contrario a la normativa vigente en materia de acceso a la función pública, toda vez que, no se convocó a concurso público de méritos y se contrató personal en cargos no previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión institucional, siendo además que, en el ejercicio de su cargo actuaron como miembros de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal, adicionalmente no observaron la renovación de veintiséis (26) contratos durante el año 2024, correspondientes a trabajadores contratados en 2023, sin mediar proceso de selección alguno, permitiendo con todo ello un uso indebido de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico y el pago en exceso de las remuneraciones de sesenta y uno (61) contratos, lo cual generó un perjuicio económico de **S/ 211 420,62**, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Así mismo, los hechos mencionados fueron originados por la actuación del **jefe (e) de la Oficina de Planificación y Presupuesto**, por haber suscrito y aprobado, durante el año 2023 y 2024, las Certificaciones de Créditos Presupuestarios con notas n.os 0000000002 de 5 de enero de 2023 y 0000000004 de19 de enero de 2024, asignando recursos públicos para el pago de remuneraciones y beneficios sociales de ciento trece (113) contrataciones del personal denominado "Apoyo al CAP", por un monto total de S/ 1 930 268,42, otorgando respaldo financiero a cargos no contemplados en el Cuadro de Recursos Humano (CRH) ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) de la Entidad, contraviniendo lo señalado en la normativa vigente de la administración financiera del sector público, afectando la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

La situación referida se detalla a continuación:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

1.1 Durante el periodo desde el 2 de enero de 2023 hasta el 31 de julio de 2024, la Entidad efectuó ciento trece (113) contrataciones de personal denominado "Apoyo al CAP", las cuales contaron con certificaciones presupuestales autorizadas por el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, pese a que, estos puestos no estaban previstos en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) ni presupuestados en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) de la Entidad.

Durante la evaluación al personal contratado como bajo la denominación "Apoyo al CAP" aplicando la Directiva N° 005-2001-INADE-4101 "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" de diciembre 2001 **(Apéndice n.° 5),** la comisión auditora determinó que, durante el periodo desde el 2 de enero de 2023 al 31 de julio de 2024, la Entidad, efectuó un total de doscientas veintisiete (227) contrataciones bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, de los cuales, ciento catorce (114)[3] fueron a plazo fijo y a plazo indeterminado en plazas previstas en el Cuadro de Recursos Humanos[4], en adelante "CRH", y con presupuesto previsto en el Presupuesto de Recursos Humanos[5], en adelante "PRH"; **y ciento trece (113) contrataciones se realizaron con personal denominado "Apoyo al CAP", en cargos que no se encontraban previstos en el CRH, ni en el PRH de la Entidad**, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

3 Detallados en el Anexo n.° 1 - Descripción de plazas presupuestadas bajo el régimen del D.L. n.° 728 y datos del personal que ocupaban las plazas, durante el periodo 2023 de acuerdo al CRH (71 plazas), **(Apéndice n.° 6)** que se sustenta en los Informe n.° 006-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de enero de 2023, Informe n.° 022-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 16 de febrero de 2023, Informe n.° 044-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de marzo de 2023, Informe n.° 039-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 17 de marzo de 2023, Informe n.° 055-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de abril de 2023, Informe n.° 081-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de mayo de 2023, Informe n.° 103-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 16 de junio de 2023, Informe n.° 166-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de julio de 2023, Informe n.° 132-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 12 de julio de 2023, Informe n.° 211-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 31 de agosto de 2023, Informe n.° 185-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 15 de agosto de 2023, Informe n.° 233-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de setiembre de 2023, Informe n.° 232-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de setiembre de 2023, Informe n.° 279-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 26 de octubre de 2023, Informe n.° 272-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de octubre de 2023, Informe n.° 307-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 22 de noviembre de 2023, Informe n.° 336-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 11 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 6)** y en el Anexo n.° 2 – Descripción de plazas presupuestadas bajo el régimen del D.L. n.° 728 y datos del personal que ocupaban las plazas, durante el periodo 2024 de acuerdo al CRH (71 plazas), **(Apéndice n.° 7),** que se sustenta en Informe n.° 009-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de enero de 2024, Informe n.° 055-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de febrero de 2024, Informe n.° 078-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de marzo de 2024., Informe n.° 091-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 26 de marzo de 2024., Informe n.° 0100-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 17 de abril de 2024, Informe n.° 0127-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de mayo de 2024, Informe n.° 0140-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de mayo de 2024, Informe n.° 0159-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de junio de 2024., Informe n.° 0193-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 11 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 7).**

4 Cuadro de Recursos Humanos, aprobado mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**.

5 Presupuesto de Recursos Humanos, aprobado Resolución Gerencial n.° 530-2010-GRSM-PEHCBM/GG de 30 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 9)**; y fue modificada mediante Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)**.

CUADRO N° 1
PERSONAL CONTRATADO EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, PERIODO ENERO 2023 – JULIO 2024

Año	PLAZAS PREVISTAS EN EL CRH Y RH		CARGOS NO PREVISTOS EN EL CRH Y RH			Total de contrataciones en plazas previstas y cargos no previstos (A) + (B) = (C)
	Personal contratado para ocupar plazas previstas en el CRH[6] (A)	Plazas previstas en el CRH que fueron ocupadas	Personal Incorporado en el Año[7]	Personas con renovación de contrato	Total de contratos[8] (B)	
2023	59	49	78	-	**78**	**137**
2024	55	51	9	26(*)	**35**	**90**
Total	114	100	**87**	**26**	**113**	**227**

Fuente : Planillas mensualizadas del 2023 al 2024 detalladas en el Anexo n.° 1 - Descripción de plazas presupuestadas bajo el régimen del D.L. n.° 728 y datos del personal que ocupaban las plazas, durante el periodo 2023 de acuerdo al CRH (71 plazas) **(Apéndice n.° 6)**, Anexo n.° 2 – Descripción de plazas presupuestadas bajo el régimen del D.L. n.° 728 y datos del personal que ocupaban las plazas, durante el periodo 2024 de acuerdo al CRH (71 plazas) **(Apéndice n.° 7)**, Actas de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal periodo 2023 al 2024, detalladas en el Anexo n.° 3 – Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024 **(Apéndice n.° 10)** y Contratos laborales correspondientes al 2023 y 2024, detallados en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024" **(Apéndice n.° 11).**

Leyenda : (*) Los veintiséis (26) cargos contratado durante el periodo 2024, corresponden a ingresos de personal del año anterior (2023) a quienes se les generó nuevo contrato de trabajo como personal Apoyo al CAP para el año 2024, manteniéndose como fechas de ingreso las correspondientes al año 2023 en las planillas de pagos.

Elaboración : Comisión auditora

Conforme al cuadro expuesto, de las ciento catorce (114) personas contratadas a plazo fijo y a plazo indeterminado, algunas de ellas ocuparon la misma plaza en distintos periodos del año, es por ello que, existen más personas contratadas que plazas existentes, por tanto, se ocuparon cien (100) plazas, de las cuales cincuenta y nueve (59) personas fueron contratadas para ocupar cuarenta y nueve (49) plazas en el año 2023, y cincuenta y cinco (55) personas contratadas para ocupar cincuenta y uno (51) plazas en el año 2024.

Además, de las ciento trece (113) contrataciones de personal "Apoyo al CAP, setenta y ocho (78) contratos, correspondieron al año 2023 y treinta y cinco (35) contratos, al año 2024; precisando que, en el año 2024, veintiséis (26) contratos fueron renovados con trabajadores contratados en 2023, en el mismo cargo, por lo cual el total de las personas contratadas, correspondiente a ochenta y siete (87) personas, difiere de la cantidad de contrataciones.

Adicionalmente, sobre las contrataciones efectuadas en las **plazas determinadas en los instrumentos de gestión de la Entidad**, se debe indicar que el **CRH** y el **PRH** contemplan la existencia de **setenta y uno (71) PLAZAS[9] CAP[10]**; no obstante, durante el periodo comprendido de enero de 2023 a 31 julio de 2024, la Entidad no contrató ni ocupó la totalidad de estas setenta y un (71) plazas CAP existentes, siendo que, durante el año 2023 se ocuparon únicamente cuarenta y nueve (49) plazas, quedando veintidós (22) plazas vacantes, durante el citado año, asimismo, entre enero y el 31 de julio de 2024, solo fueron ocupadas cincuenta y un (51) plazas, manteniéndose veinte (20) plazas vacantes.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

6 En algunos casos, la misma plaza fue ocupada por distintos servidores en distintos periodos del año, es por ello que, existen más personas contratadas que plazas existentes.

7 Detallado en el Anexo n.° 3 – Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024 **(Apéndice n.° 10)** adjuntándose las actas del procedimiento de incorporación del personal contratado.

8 Detallado en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024 **(Apéndice n.° 11)**, adjuntándose los contratos y adendas del personal contratado.

9 De acuerdo a la Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)**., el cual establece la última modificatoria al Presupuesto de Recursos Humanos – PRH.

10 Denominación utilizada por la Entidad en las Planillas de Remuneraciones.

Cabe mencionar que, el presupuesto asignado por la Entidad para la contratación de las setenta y un (71) plazas, fue aprobado[11] en el Presupuesto de Recursos Humanos, mediante Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto 2016 **(Apéndice n.° 9)**, que aprobó la última modificatoria al Presupuesto[12] inicial de Recursos Humanos (PRH)", determinando que el presupuesto anual para la contratación de las setenta y un (71) plazas, ascendía a S/ 4 024 382,00, tal como se detalla a continuación:

CUADRO N° 2
PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTO ANUAL BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, DESCRITAS EN EL CRH Y PRH DURANTE EL PERIODO ENERO 2023 – JULIO 2024

AÑO	PLAZAS PREVISTAS					PRESUPUESTO ANUAL			COMENTARIO COMISIÓN AUDITORA
	CUADRO DE RECURSOS HUMANOS			CUENTAN CON PRESUPUESTO EN CRH (X)		PRESUPUESTO PARA 71 PLAZAS	PRESUPUESTO UTILIZADO (PLAZAS OCUPADAS)	PRESUPUESTO NO UTILIZADO (PLAZAS NO OCUPADAS)	
	TOTAL	OCUPADAS	NO OCUPADAS	SI	NO				
2023	71	49	22	x		S/ 4 024 382,00	S/ 2 915 957,00	S/ 1 108 425,00	Las plazas no ocupadas consignadas en el CRH, permanecieron vacantes durante todo el periodo evaluado.
2024	71	51	20	x		S/ 4 024 382,00	S/ 2 936 972,00	S/ 1 087 411,00	Las plazas no ocupadas consignadas en el CRH, permanecieron vacantes durante todo el periodo evaluado.
Total		**100**	42			**S/ 8 048 764,00**	S/ 5 852 929,00	**S/ 2 195 836,00**	

Fuente : Planillas mensualizadas del 2023 al 31 de julio de 2024, detalladas en el Anexó n.° 1 **(Apéndice n.° 6)**, y Anexo n.° 2 **(Apéndice n.° 7)**
Elaboración : Comisión auditora

Ahora bien, del cuadro precedente, se evidencia que el presupuesto anual para la contratación de las setenta y un (71) plazas señaladas, durante el periodo 2023 y 2024, fue de S/ 8 048 764,00, sin embargo, dicho presupuesto no fue utilizado en su totalidad, toda vez que, durante dicho periodo no se ocuparon cuarenta y dos (42) plazas.

A continuación, se describen las setenta y un (71) plazas previstas en el CRH de la Entidad, las cuales cuentan con presupuesto asignado de acuerdo a lo establecido en el PRH:

CUADRO N° 3
CLASIFICACIÓN DE PLAZAS DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 ESTABLECIDAS EN EL CUADRO DE RECURSOS HUMANOS Y PRESUPUESTO DE RECURSOS HUMANOS

N° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
I.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE DIRECCIÓN										
I.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA GENERAL										
N.° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
1	GERENTE GENERAL	4590181	SP-DS	1	1		1	D4	DIRECTIVO	7 902	152 043
2	ASESOR TÉCNICO	4590182	SP-ES	1		1	1	D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
3	ASESOR TÉCNICO	4590183	SP-ES	1		1	1	D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
4	SECRETARIO GENERAL	4590185	SP-ES	1		1	1	D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
5	TÉCNICO I - SECRETARIA	4590186	SP-AP	1	1			TA	TÉCNICO	1 976	42 321

[11] Aprobación de presupuesto hecha mediante Resolución Gerencial n.° 530-2010-GRSM.PEHCBM/GG de 30 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 8)**; y modificada mediante Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)**, suscrita por el gerente General, y visado por la oficina de Asesoría Legal, la oficina de Administración y la oficina de Planificación y Presupuesto

[12] Aprobado mediante Resolución Gerencial n.° 530-2010-GRSM.PEHCBM/GG de 30 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 8)**.

N° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
	GERENCIA										
6	TÉCNICO II-CHOFER GERENCIA	4590187	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32 710
7	TÉCNICO III-CONSERJE	4590188	SP-AP	1	1			TD	AUXILIAR	1 185	23 916
8	TÉCNICO I - COORDINADOR ADMINISTRATIVO	4590190	SP-AP	1	1			TA	TÉCNICO	1 976	39 005
9	ESPECIALISTA IV - EN COMUNICACIÓN SOCIAL	4590191	SP-ES	1		1		PD	PROFESIONAL	2 371	46 539
10	TÉCNICO III - ARCHIVO	4590192	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 400	28 018
11	ESPECIALISTA II-INFORMATICA	4590193	SP-ES	1	1			PB	PROFESIONAL	3 249	63 287
12	ESPECIALISTA III-SOPORTE TÉCNICO	4590195	SP-ES	1		1		PC	PROFESIONAL	2 810	54 913
13	ESPECIALISTA II-COORDINADOR BAJO HUALLAGA	4590196	SP-ES	1		1		PB	PROFESIONAL	3 249	63 287
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			13	7	6	4				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE CONTROL**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL**										
N.° ORDEN	**CARGO**	**CODIGO**	**CLASIFICACION**	**TOTAL**	**SITUACION DEL CARGO**		**CARGO DE CONFIANZA**	**NIVEL**	**GRUPO OCUPACIONAL**	**REM. MENSUAL**	**REM. ANUAL**
					O	P					
14	TÉCNICO II - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32 710
15	ESPECIALISTA III - AUDITOR ASISTENTE	4590183	SP-ES	1		1		PC	PROFESIONAL	2 810	54 913
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			2	1	1	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE ASESORAMIENTO**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO**										
N.° ORDEN	**CARGO**	**CODIGO**	**CLASIFICACION**	**TOTAL**	**SITUACION DEL CARGO**		**CARGO DE CONFIANZA**	**NIVEL**	**GRUPO OCUPACIONAL**	**REM. MENSUAL**	**REM. ANUAL**
					O	P					
16	JEFE DE OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	4590181	SP-EJ	1	1			D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
17	TÉCNICO III - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 320	26 492
18	ESPECIALISTA II - PRESUPUESTO Y GESTIÓN	4590183	SP-ES	1		1		PB	PROFESIONAL	3 249	63 287
19	ESPECIALISTA I - PLANES, MONITOREO Y EVALUACIÓN	4590184	SP-ES	1		1		PA	PROFESIONAL	3 688	71 661
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			4	2	2	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ORGANO DE ASESORAMIENTO**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE ASESORPIA JURÍDICA**										
N.° ORDEN	**CARGO**	**CODIGO**	**CLASIFICACION**	**TOTAL**	**SITUACION DEL CARGO**		**CARGO DE CONFIANZA**	**NIVEL**	**GRUPO OCUPACIONAL**	**REM. MENSUAL**	**REM. ANUAL**
					O	P					
20	JEFE DE OFICINA DE ASESORÍA LEGAL	4590181	SP-EJ	1	1			D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
	TÉCNICO III - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 449	28 952
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			2	2	0	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE ADMINISTRACIÓN**										
N.° ORDEN	**CARGO**	**CODIGO**	**CLASIFICACION**	**TOTAL**	**SITUACION DEL CARGO**		**CARGO DE CONFIANZA**	**NIVEL**	**GRUPO OCUPACIONAL**	**REM. MENSUAL**	**REM. ANUAL**
					O	P					
22	JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	4590181	SP-EJ	1	1			D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
23	TÉCNICO II - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32 710
24	TÉCNICO II - CHOFER	4590183	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 550	30 879
25	JEFE DE CONTABILIDAD	4590184	SP-ES	1	1			PA	PROFESIONAL	3 688	71 661
26	ESPECIALISTA III - INTEGRADOR CONTABLE	4590185	SP-ES	1		1		PC	PROFESIONAL	2 810	54 913
27	ESPECIALISTA III - CONTROL PREVIO	4590186	SP-ES	1		1		PC	PROFESIONAL	2 810	54 913
28	ESPECIALISTA III - TESORERÍA	4590188	SP-ES	1	1			PC	PROFESIONAL	2 810	54 913
29	TÉCNICO ESPECIALISTA III - TESORERÍA	4590189	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 449	28 952
30	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	4590190	SP-ES	1		1		PA	PROFESIONAL	3 688	71 661
31	TÉCNICO ESPECIALISTA II - PERSONAL	4590191	SP-AP	1		1		TB	TÉCNICO	1 646	32 710
32	JEFE DE LOGÍSTICA	4590192	SP-ES	1	1			PA	PROFESIONAL	3 688	71 661
33	TÉCNICO III - SECRETARIA	4590193	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 320	26 492

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Nº ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
34	TÉCNICO II - LOGÍSTICA	4590194	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32 710
35	TÉCNICO I - OPERADOR SEACE	4590195	SP-AP	1		1		TA	TÉCNICO	1 976	39 005
36	TÉCNICO ESPECIALISTA I - ADQUISICIONES	4590196	SP-AP	1	1			TA	TÉCNICO	1 976	39 005
37	TÉCNICO II - ALMACEN	4590197	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32 710
38	TÉCNICO III- SUPERVISIOR DE MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA	4590198	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 320	26 492
39	JEFE DE PATRIMONIO	4590199	SP-ES	1		1		PA	PROFESIONAL	3 688	71 661
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			18	12	6	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE LÍNEA**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS**										
N.° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
40	DIRECTOR DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	4590181	SP-EJ	1	1			D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
41	TÉCNICO III - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 320	26 492
42	TÉCNICO II - CHOFER	4590183	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 550	30 879
43	TÉCNICO I - ADMINISTRATIVO	4590184	SP-AP	1		1		TA	TÉCNICO	1 976	39 005
44	TÉCNICO I - AUTOCAD	4590185	SP-AP	1	1			TA	TÉCNICO	1 976	39 005
45	ESPECIALISTA II - ESTUDIO DE PRE INVERSIÓN	4590188	SP-ES	1	1			PB	PROFESIONAL	3 249	63 287
46	ESPECIALISTA I - ESTUDIOS DE INVERSIÓN	4590192	SP-ES	1	1			PA	PROFESIONAL	3 688	71 661
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			7	6	1	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE LÍNEA**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCIÓN DE OBRAS**										
N.° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
47	DIRECTOR DE OBRAS	4590181	SP-EJ	1		1		D2	DIRECTIVO	5 926	114 351
48	TÉCNICO III - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 320	26 492
49	TÉCNICO II - CHOFER	4590183	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 550	30,879
50	TÉCNICO I - ADMINISTRATIVO	4590184	SP-AP	1	1			TA	TÉCNICO	1 976	39,005
51	ESPECIALISTA I SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRA	4590185	SP-ES	1	1			PA	PROFESIONAL	3 688	71,661
52	ESPECIALISTA III - LIQUIDACIÓN DE OBRA	4590186	SP-ES	1	1			PC	PROFESIONAL	2 810	54,913
53	ESPECIALISTA I - EJECUCIÓN DE OBRAS	4590189	SP-ES	1	1			PA	PROFESIONAL	3 688	71,661
54	ESPECIALISTA II - JEFE DE TALLER	4590190	SP-ES	1		1		PB	PROFESIONAL	3 249	63,287
55	TÉCNICO I - SUELOS Y CONCRETO	4590191	SP-AP	1		1		TA	TÉCNICO	1 976	39,005
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			9	6	3	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE LÍNEA**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y PROMOCION DE LA INV. PRIVADA**										
N.° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
56	DIRECTOR DE DESARROLLO AGROPECUARIO	4590181	SP-EJ	1	1			D2	DIRECTIVO	5 926	117,261
57	TÉCNICO III - SECRETARIA	4590182	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 320	26,492
58	TÉCNICO II - CHOFER	4590183	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 550	30,879
59	TÉCNICO II - ADMINISTRATIVO	4590184	SP-AP	1		1		TB	TÉCNICO	1 500	29,925
60	ESPECIALISTA I - DESARROLLO AGROPECUARIO	4590185	SP-ES	1		1		PA	PROFESIONAL	3 688	71,661
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			5	3	2	0				
I.	**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE LÍNEA**										
I.1	**DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE**										
N.° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
61	DIRECTOR DE MEDIO AMBIENTE	4590181	SP-EJ	1	1			D2	DIRECTIVO	5 926	114,351
62	TÉCNICO II - SECRETARIA	4590183	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32,710
63	TÉCNICO II - CHOFER	4590185	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 550	30,879

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

N° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
64	ESPECIALISTA III - MONITOREO AMBIENTAL	4590187	SP-ES	1	1			PC	PROFESIONAL	2 810	54,913
65	TÉCNICO III - MANEJO AMBIENTAL	4590188	SP-AP	1	1			TB	TÉCNICO	1 646	32,710
66	TÉCNICO III - CAMPO	4590189	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 250	25,156
67	TÉCNICO III - CAMPO	4590190	SP-AP	1	1			TC	TÉCNICO	1 250	25,156
68	ESPECIALISTA II - AGROFORESTERÍA	4590191	SP-ES	1	1			PB	PROFESIONAL	3 249	63,287
69	ESPECIALISTA II - ZEE Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	4590192	SP-ES	1	1			PB	PROFESIONAL	3 249	63,287
70	ESPECIALISTA II - SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	4590193	SP-ES	1	1			PB	PROFESIONAL	3 249	63,287
71	ESPECIALISTA II - ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS	4590194	SP-ES	1	1			PB	PROFESIONAL	3 249	63,287
	TOTAL UNIDAD ORGÁNICA			11	11	0	0				
	TOTAL PRESUPUESTO DE RECURSOS HUMANOS									**205 765**	**4 024 382**

Fuente : Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, y Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)**.
Elaboración : Comisión auditora.

Cabe indicar que, estas plazas **cuentan con una denominación del cargo y/o puesto, código, clasificación, nivel, grupo ocupacional y el presupuesto asignado, así como, con funciones claramente establecidas**, en los instrumentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones del PEHCBM (MOF)[13] **(Apéndice n.° 13)** y Manual de Operaciones del PEHCBM (MO)[14], por lo tanto, estas setenta y uno (71) plazas se encuentran plenamente identificadas y habilitadas para ser convocadas mediante procesos públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, no obstante, durante el periodo 2023 - 2024, cuarenta y dos (42) plazas permanecieron vacantes.

En tal contexto, pese a la existencia de cuarenta y dos (42) plazas presupuestadas y disponibles que no habían sido ocupadas, se evidenció que la Entidad **contrató a personal adicional bajo la denominación "APOYO AL CAP" en cargos que no se encontraban previstos ni en el CRH, ni en el PRH de la entidad**, conforme se detalla a continuación:

CUADRO N° 4
PERSONAL "APOYO AL CAP", CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, EN CARGOS NO PREVISTOS NI PRESUPUESTADOS EN LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, DURANTE EL PERIODO ENERO 2023 – JULIO 2024

N°	CARGO EN APOYO AL CAP	ÁREA	REMUNER. CONTRATO
PERIODO 2023			
1	Topógrafo para la Dirección de Obras	Dirección de Obras	2 500,00
2	Asistente en la Oficina de Asesoría Legal	Asesoría Legal	4 000,00
3	Responsable del Archivo Periférico de la Dirección de Obras	Dirección de Obras	1 300,00
4	Profesional para apoyo en el Seguimiento y Monitoreo en la Oficina de Planificación y Presupuesto	Oficina de Planificación y Presupuesto	2 200,00
5	Apoyo Administrativo en el Archivo Central	Archivo Central	1 600,00
6	Especialista II en Recursos Naturales en el Área de Conservación Regional - Cordillera Escalera en la Dirección de Medio Ambiente	Dirección de Medio Ambiente	3 500,00
7	Chofer del Área de Conservación Regional Cordillera Escalera en la Dirección de Medio Ambiente	Dirección de Medio Ambiente	1 500,00
8	Asesoría Legal de la Dirección de Medio Ambiente	Dirección de Medio Ambiente	3 000,00
9	Apoyo en Liquidación Técnica de la Dirección de Obras	Dirección de Obras	2 500,00
10	Apoyo Secretarial y Administrativo para el Oficina del Órgano de Control Institucional	Órgano de Control Institucional	1 700,00
11	Especialista en Hidráulica para los Estudios de Pre Inversión e Inversión en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	4 500,00
12	Topógrafo de los Proyectos de Pre Inversión e Inversión de la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	2 500,00
13	Profesional como Dibujante Cadista en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	3 000,00
14	Técnico para Apoyo Administrativo y Logístico para los Proyectos de Pre Inversión e Inversión en	Dirección de Estudios y Proyectos	2 500,00

[13] Aprobado con Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre 2010 **(Apéndice n.° 91)**.
[14] Aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**.

N°	CARGO EN APOYO AL CAP	ÁREA	REMUNER. CONTRATO
	la Dirección de Estudios y Proyectos		
15	Especialista Ambiental para la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	4 000,00
16	Profesional como Asistente en Proyectos de Inversión en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	2 000,00
17	Administrador de Contrato y Liquidador de Proyectos de Estudios de Pre Inversión y Expedientes Técnicos en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	3 500,00
18	Profesional Especialista en Costos y Presupuestos en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	4 500,00
19	Técnico de Laboratorio de Suelos para los Proyectos de Pre Inversión e Inversión en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	2 500,00
20	Apoyo en Dibujo Cadista para la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	2 000,00
21	Profesional Especialista en Liquidación de Obras en la Dirección de Obras	Dirección de Obras	4 000,00
22	Profesional en las Acciones Administrativas de la Dirección de Obras	Dirección de Obras	3 000,00
23	Apoyo en Actividades de Secretaría de la Dirección de Obras	Dirección de Obras	1 500,00
24	Profesional de Soporte Técnico para el Área de Informática	Área de Informática	2 500,00
25	Profesional de Soporte Técnico para el Área de Informática	Área de Informática	2 500,00
26	Asistente Administrativo para el Área de Taller de Mecánica	Dirección de Obras	1 800,00
27	Seguridad y Vigilancia para el PEHCBM	Unidad de Logística	1 300,00
28	Seguridad y Vigilancia para el PEHCBM	Unidad de Logística	1 300,00
29	Profesional para realizar actividades relacionadas con el Sistema de Control Interno	Asesoría Técnica	3 500,00
30	Profesional Encargado del Área de Supervisión y Liquidación de Obras en la Dirección de Obras	Dirección de Obras	4 500,00
31	Profesional para el Control y Custodia de Cartas Fianzas en el Área de Tesorería de la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	2 200,00
32	Especialista II Agroindustria en la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Promoción de la Inversión Privada	Dirección de Desarrollo Agropecuario y Promoción de la Inversión Privada	3 000,00
33	Profesional para realizar actividades de Capacitación y Transferencia de Tecnología en Ocho Provincias del Departamento de San Martín en la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Promoción de la Inversión Privada	Dirección de Desarrollo Agropecuario y Promoción de la Inversión Privada	3 000,00
34	Auxiliar de Gestión de Abastecimiento para la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 500,00
35	Apoyo para elaborar productos comunicacionales, acciones logísticas y administrativas en el Área de Comunicaciones	Área de Comunicaciones	2 500,00
36	Limpieza para las Oficinas del PEHCBM	Unidad de Logística	1 300,00
37	Conserje en la Dirección de Estudios y Proyectos	Dirección de Estudios y Proyectos	1 800,00
38	Auxiliar Administrativo para el PEHCBM	Gerencia General	1 300,00
39	Operador de la Plataforma Perú Compras en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 500,00
40	Profesional en Comunicación para Desarrollar Herramientas y Elaborar Productos Comunicacionales para la Gerencia General	Área de Comunicaciones	2 500,00
41	Operador Logístico en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 000,00
42	Profesional en Comunicaciones para realizar labores de apoyo en el Área de Comunicaciones	Área de Comunicaciones	2 500,00
43	Profesional Especializado en Seguimiento de Programación y Ejecución de Bienes, Servicios y Obras en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 300,00
44	Operador de la Plataforma Perú Compras en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 000,00
45	Operador Logístico en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	1 800,00
46	Chofer y Apoyo Administrativo en la Gerencia General	Gerencia General	2 800,00
47	Asistente en la Oficina de Asesoría Legal	Oficina de Asesoría Legal	2 500,00
48	Profesional para realizar actividades en el módulo SIGA - Planilla de viáticos en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	2 000,00
49	Profesional de la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	3 650,00
50	Apoyo Profesional en la Unidad de Recursos Humanos del PEHCBM	Unidad de Recursos Humanos	2 200,00
51	Chofer para apoyo en las actividades de la Oficina de Administración	Oficina de Administración	1 300,00
52	Profesional para desarrollar actividades administrativas en el campamento de la Unidad de Promoción de Desarrollo del Pongo de Caynarachi	Oficina de Administración	2 200,00
53	Asistente Técnico en registro y seguimiento de los contratos menores de 8UITS - SIGA - en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	1 700,00
54	Profesional para realizar actividades de Cotizador en el Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 600,00
55	Responsable de la Unidad Ejecutora de Inversiones (UIE) en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones - Invierte PE en la Dirección de Obras	Dirección de Obras	5 000,00
56	Apoyo Administrativo en Actividades Contables en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	2 500,00
57	Profesional para la Elaboración de las Planillas en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	2 800,00
58	Asistente en Procesos Administrativos y Logísticos en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	1 800,00
59	Profesional en Comunicaciones para Desarrollar Herramientas y Elaborar Productos Comunicacionales para le Gerencia General	Área de Comunicaciones	3 000,00
60	Asistente Administrativo en la Oficina de Administración	Oficina de Administración	1 500,00
61	Especialista en Saneamiento de Obras en la Dirección de Obras	Dirección de Obras	5 000,00
62	Asistente para el control de legajos en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	1 600,00
63	Especialista en el Área de Supervisión y Liquidación de Obras en la Dirección de Obras	Dirección de Obras	5 500,00
64	Especialista en Sistemas Administrativos en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	5 000,00

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

N°	CARGO EN APOYO AL CAP	ÁREA	REMUNER. CONTRATO
65	Especialista en Liquidación de Obras en la Dirección de Obras	Dirección de Obras	5 000,00
66	Profesional en Salud - Enfermero en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	3 200,00
67	Responsable de planilla de viáticos y ejecución presupuestal en el módulo SIGA - SIAF en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	2 600,00
68	Apoyo administrativo y secretarial en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	1 600,00
69	Soporte técnico en mesa de servicio y elaboración, socialización y seguimiento de Documentos de Gestión para el Área de Informática	Área de Informática	2 500,00
70	Especialista en Oficina de Asesoría Legal	Oficina de Asesoría Legal	4 500,00
71	Asistente administrativo en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	1 500,00
72	Cajero Pagador en el Área de Tesorería	Unidad de Contabilidad	2 200,00
73	Apoyo en el Área de Secretaria Técnica del PAD	Área de Secretaría Técnica	2 000,00
74	Operador de la Plataforma Perú Compras en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 500,00
75	Apoyo administrativo del Área de Control Previo en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	1 800,00
76	Asistente Técnico en Secretaria Técnica del PAD	Área de Secretaría Técnica	1 250,00
77	Profesional para la Secretaria Técnica del PAD	Unidad de Recursos Humanos	4 750,00
78	Asistente Administrativo en el Almacén Central	Unidad de Logística	2 500,00
	TOTAL DE PERSONAL CONTRATADO EN EL AÑO 2023		**78**
N°	**CARGO EN APOYO AL CAP**	**ÁREA**	**REMUNER. CONTRATO**
	PERIODO 2024		
1	Asistente Técnico en Secretaria Técnica del PAD	Área de Secretaría Técnica	1 250,00
2	Especialista en la Oficina de Asesoría Legal	Oficina de Asesoría Legal	4 500,00
3	Profesional para desarrollar actividades administrativa en el campamento Unidad de Promoción de Desarrollo - Pongo de Caynarachi	Oficina de Administración	2 200,00
4	Profesional para realizar actividades de cotizador en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 600,00
5	Asistente administrativo en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	1 500,00
6	Asistente administrativo en el Almacén Central	Unidad de Logística	2 500,00
7	Responsable de planilla de viáticos y ejecución presupuestal en el módulo SIGA - SIAF en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	2 600,00
8	Asistente para el control de legajos en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	1 600,00
9	Cajero Pagador del Área de Tesorería	Unidad de Contabilidad	2 200,00
10	Profesional para la Elaboración de las Planillas en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	2 200,00
11	Apoyo en el Área de Secretaría Técnica del PAD	Área de Secretaría Técnica	2 000,00
12	Especialista en Sistemas Administrativos en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	5 000,00
13	Apoyo para elaborar productos comunicacionales, acciones logísticas y administrativas en el Área de Comunicaciones	Área de Comunicaciones	2 500,00
14	Limpieza para las Oficinas del PEHCBM	Unidad de Logística	1 300,00
15	Operador de la Plataforma Perú Compras en la Unidad de Logística	Dirección de Estudios y Proyectos	2 500,00
16	Auxiliar Administrativo para el PEHCBM	Gerencia General	1 300,00
17	Profesional en Comunicación para Desarrollar Herramientas y Elaborar Productos Comunicacionales para la Gerencia General	Área de Comunicaciones	2 500,00
18	Apoyo administrativo de Integrador Contable en la Unidad de Contabilidad	Unidad de Contabilidad	1 800,00
19	Profesional para la Secretaría Técnica del PAD	Unidad de Recursos Humanos	4 750,00
20	Especialista en Contrataciones con el Estado y Operador SEACE para la Unidad de Logística	Unidad de Logística	3 200,00
21	Chofer y Apoyo Administrativo en la Gerencia General	Gerencia General	2 800,00
22	Profesional en Salud - Enfermero en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	3 200,00
23	Seguridad y Vigilancia para el PEHCBM	Unidad de Logística	1 300,00
24	Profesional Responsable del Seguimiento y Monitoreo del Sistema de Control Interno	Asesoría Técnica	3 500,00
25	Apoyo administrativo y secretarial en la Unidad de Recursos Humanos	Unidad de Recursos Humanos	1 600,00
26	Profesional para el Control y Custodia de Cartas Fianzas en el Área de Tesorería de la Unidad de Contabilidad	Área de Tesorería	2 200,00
27	Apoyo para Elaborar Productos Comunicacionales para la Gerencia General	Área de Comunicaciones	2 500,00
28	Limpieza para las Oficinas del PEHCBM	Unidad de Logística	1 300,00
29	Apoyo en el Archivo Central	Archivo Central	1 500,00
30	Apoyo en el Archivo Central	Archivo Central	1 800,00
31	Técnico Profesional para apoyo y soporte de los sistemas administrativos SIGA y SIAF en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 100,00
32	Apoyo Secretarial para las diferentes oficinas del PEHCBM	Dirección de Obra	1 500,00
33	Especialista en la Oficina Asesoría Legal	Oficina de Asesoría Legal	4 000,00
34	Profesional en Derecho para bridar soporte legal a la Jefatura del Área de Conservación Regional Cordillera Escalera	Dirección de Medio Ambiente	4 000,00
35	Profesional Técnico para la Gestión de la Cadena de Abastecimiento en la Unidad de Logística	Unidad de Logística	2 500,00
	TOTAL DE PERSONAL CONTRATADO EN EL AÑO 2024		**35**

Fuente : Contratos sujetos a modalidad para servicio específico periodo 2023-2024, detallados en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024 **(Apéndice n.° 11).**

Elaboración : Comisión auditora

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Al respecto, la comisión auditora mediante Oficio n.° 285-2023-GRSM-PEHCBM/OCI de 19 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 13)** solicitó información a la Entidad, sobre estas contrataciones de personal "Apoyo al CAP", durante el periodo de enero 2023 a julio 2024, en plazas no previstas en el CRH ni presupuestadas en el PRH, obteniendo como respuesta, el Informe n.° 901-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH[15] de 25 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 12)**, en el cual, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, señaló lo siguiente:

> *"Respecto a los lineamientos, estos están en concordancia con lo establecido en el Art. N° 233 del Manual de Organización y Funciones (MOF)* ***"para el cumplimiento de las metas y objetivos del PEHCBM, se podrá contratar el personal que sea necesario, en función a la disponibilidad presupuestal"****, asimismo señaló: "Esto en razón que la estructura de cargos establecidos en el MOF vigente que la data del año 2010* ***a la fecha ya no refleja la necesidad de los cargos reales, debido a la magnitud de las inversiones que se han venido realizando.*** *Por esa razón el personal denominado "APOYO CAP", en su cantidad varía en función a los niveles de inversión que se realizan"* (Énfasis y subrayado agregado).

En tal contexto, la contratación del personal denominado "Apoyo al CAP", se realizó **en la medida que la Entidad contaba con un presupuesto aprobado para dicho fin**; sobre ello, de la revisión al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA 2023) **(Apéndice n.° 15)** y Presupuesto Institucional de Apertura (PIA 2024) **(Apéndice n.° 16)** correspondiente a los ejercicios 2023 y 2024 publicados por la Entidad en el portal Transparencia[16], se evidenció que la Entidad asignó presupuestos para la contratación de personal, en la Específica de Gastos 2.6.8.1.4.1, Gastos, **Meta 007. Acción de Personal**, para el año 2023, y en la Específica de Gastos 2.6.8.1.4.1, Gastos para la contratación de personal, **Meta 008. Acción de Personal**, para el año 2024, que fueron destinados al pago de haberes tanto del personal **comprendido en el CAP**, como del personal contratado bajo la denominación vinculada a funciones de **"Apoyo al CAP"**, durante el periodo antes descrito, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 5
PRESUPUESTO ASIGNADO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA LOS PERIODOS 2023 – 2024 SEGÚN EL PIA

AÑO FISCAL	N°	META	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DEAPERTURA
AÑO FISCAL 2023				**5 599 374,00**
	0007	ACCIONES DE PERSONAL	5 599 374,00	
AÑO FISCAL 2024				**6 491 438,00**
	0008	ACCIONES DE PERSONAL	6 491 438,00	

Fuente : Presupuesto Institucional de Apertura (PIA 2023) **(Apéndice n.° 15)** y Presupuesto Institucional de Apertura (PIA 2024) **(Apéndice n.° 16)**.
Elaboración : Comisión Auditora

Al respecto, de la revisión al citado presupuesto, se verificó que para estas ciento trece (113) contrataciones del personal "Apoyo al CAP" en cargos no previstos en el CRH ni presupuestados en el PRH, la Entidad en el periodo referido, asignó un total de **S/ 1 930 268,42**, tal como se detalla a continuación:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[15] Remitido con Oficio n.° 1449-2023-GRSM/PEHCBM/GG, de fecha 26 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**, suscrito por Javier Sinti Flores.
[16] https://transparencia.pehcbm.gob.pe/Registro/Listar?id=2_1

CUADRO N° 6
CARGOS NO PREVISTOS EN EL CRH - "APOYO AL CAP", CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, EN EL PERIODO ENERO 2023 – JULIO 2024

AÑO	PERSONAL CONTRATADO EN CARGOS NO PREVISTOS (*)	CUENTA CON PRESUPUESTO EN EL PRH (**) (X)		PRESUPUESTO ASIGNADO Y EJECUTADO	COMENTARIO DE COMISIÓN AUDITORA
		SI	NO		
2023	**78**		x	S/ 1 248 760,79 (***)	Estos cargos no estaban determinados en el Cuadro de Recursos Humanos, por lo que no contaban con presupuesto asignado en el Presupuesto de Recursos Humanos.
2024	**35**		x	S/ 681 507,63 (****)	
Total	**113**			**S/ 1 930 268,42**	

Fuente : Planillas mensualizadas de enero de 2023 a julio de 2024 correspondiente al personal "Apoyo al CAP" contratado en el periodo evaluado, detalladas en el Anexo n.° 5 – Consolidado de Planillas correspondiente al personal Apoyo al CAP durante el año 2023 **(Apéndice n.° 17)**, y Anexo n.° 6 – Consolidado de Planillas correspondiente al personal Apoyo al CAP durante el año 2024 **(Apéndice n.° 18).**

Leyenda : (*) Cargos que no están descritos, regulados e incorporados en el CRH, PRH y AIRHSP.
(**) No contaban con presupuesto asignado en el instrumento de gestión denominado Presupuesto de Recursos Humanos.
(***) Detallado en el Anexo n.° 5 – Consolidado de Planillas correspondiente al personal Apoyo al CAP durante el año 2023 **(Apéndice n.° 17)**.
(****) Detallado en el Anexo n.° 6 – Consolidado de Planillas correspondiente al personal Apoyo al CAP durante el año 2024 **(Apéndice n.° 18).**

Elaboración : Comisión auditora

Al respecto, la comisión auditora mediante oficio n.° 0000150-2024-CG/OC0750 de 19 de setiembre de 2025 **(Apéndice n.° 19)**, solicitó a la Oficina de Administración, las Certificaciones de Crédito Presupuestario emitidas por la Entidad para la contratación de personal, con la finalidad de corroborar este requisito indispensable[17] para su ejecución, conforme a lo dispuesto en los numerales 41.1 y 41.2 del Decreto Legislativo n.° 1440, "Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público", recibiendo como respuesta, del jefe de la Oficina de Administración ,el Oficio n.° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024[18] **(Apéndice n.° 19)**, que indicó lo siguiente: *"(...) La Unidad de Recursos Humanos, adjunta memorandos originales emitidos por la Oficina de Planificación y Presupuesto correspondiente a certificaciones presupuestarias para el pago de planillas de los años 2023 y 2024(...)"*, adjuntando las **certificaciones de crédito presupuestario**[19], tal como se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 7
PRESUPUESTO ASIGNADO PARA PERSONAL CAP Y APOYO AL CAP (2023-2024)

AÑO FISCAL	CERTIFICACIÓN DE CRÉDITO PRESUPUESTARIO NOTA N°	JUSTIFICACIÓN	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA
2023				**5 599 374,00**
	0000000001	PAGO DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL CAP	2 623 037,00	
	0000000002	PAGO DE REMUNERACIONES **DEL PERSONAL APOYO AL CAP**	2 976 337,00	
2024				**6 491 438,00**
	0000000003	PAGO DE PLANILLA DE HABERES, GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES Y LIQUIDACIONES DEL PERSONAL CAP	3 210 773,00	
	0000000004	PARA PAGO DE PLANILLA DE HABERES, GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES Y LIQUIDACIONES **DE LOS TRABAJADORES DEL APOYO AL CAP**	3 280 665,00	

Fuente : Memorandos n.os 007-2023-GRSM-PEHCBM/OPP y 0023-2024-GRSM-PEHCBM/OPP, remitidos mediante Oficio n.° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)**.

Elaboración : Comisión Auditora

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[17] *"(...)41.1.La certificación del crédito presupuestario, en adelante certificación, constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y libre de afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo (...) 41.2 La certificación resulta requisito indispensable cada vez que se prevea realizar un gasto, suscribir un contrato o adquirir un compromiso, adjuntándose al respectivo expediente (...)"*

[18] Suscrito por el jefe de la Oficina de Administración.

[19] Los cuales fueron remitidos por el área de planillas, a la Unidad de Recursos Humanos mediante Informe n.° 267-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 27 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)**, y posteriormente remitido a la Oficina de Administración mediante Informe n.° 0736-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 27 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19).**

Además, de la información remitida por la Entidad mediante Oficio n.° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)**, se observó el Memorando n.° 007-2023-GRSM-PEHCBM/OPP[20] de 17 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 19)**, con el cual el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Cesar Augusto Coral Rengifo, remitió a la Oficina de Administración la aprobación de nota de certificación de crédito presupuestario del año 2023, que contiene la Certificación de Crédito Presupuestario emitido con Nota n.° 0000000001 con la Justificación: "*PAGO DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL CAP*" y la **Nota n.° 0000000002 con la Justificación: "*PAGO DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL APOYO AL CAP*" (Apéndice n.° 19).**

Del mismo modo , se evidenció el Memorando n.° 0023-2024-GRSM-PEHCBM/OPP[21]**(Apéndice n.° 19)**, con el cual, el citado servidor remitió la aprobación de nota de certificación de crédito presupuestario para el año 2024, conteniendo la Certificación de Crédito Presupuestario emitido con Nota n.° 0000000003 con la Justificación: "*PAGO DE PLANILLA DE HABERES, GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES Y LIQUIDACIONES DEL PERSONAL CAP*", y la **nota n.° 0000000004 con la Justificación: "*PARA PAGO DE PLANILLA DE HABERES, GRATIFICACIONES, BONIFICACIONES Y LIQUIDACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL APOYO AL CAP*"**

Por tal, de lo detallado precedentemente, se determinó que para garantizar la contratación y pago del personal denominado "Apoyo al CAP" durante el periodo 2023 – 2024, el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Cesar Augusto Coral Rengifo, **emitió las Certificaciones de Crédito Presupuestario con Notas n.os 0000000002 y 0000000004 correspondiente al año 2023 y 2024 (Apéndice n.° 19), con lo cual garantizó la disponibilidad presupuestal para cubrir los gastos de este personal, permitiendo viabilizar el pago de remuneraciones y beneficios sociales** de dicho personal contratado en plazas no previstas ni presupuestadas en los instrumentos de gestión.

Al respecto, se debe indicar, que para **la cobertura de plazas en el sector público, bajo cualquier modalidad de contratación,** se debe tener en cuenta lo estipulado en el numeral 2 de la Segunda Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, el cual establece, que **toda plaza a ser cubierta debe encontrarse prevista en el PAP de la entidad, previa opinión favorable de la oficina de presupuesto,** tal como se muestra a continuación:

> ***Disposición Transitoria***
>
> ***Segunda.*** *- Presupuesto Analítico de Personal en la administración pública.*
> *(...)*
> 2. ***La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces*** *y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el periodo que dure el contrato y la relación laboral.* ***Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción.*** (Énfasis y subrayado agregado)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[20] Suscrito por Cesar Augusto Coral Rengifo, jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, de 17 de enero de 2023, remitido mediante Oficio n.° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)**.

[21] Suscrito por Cesar Augusto Coral Rengifo, jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, de 19 de enero de 2024, remitido mediante Oficio n.° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)**.

Es de indicar además que, respecto al concepto de plaza presupuestada, el numeral 3 de la Segunda Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, establece lo siguiente:

> *"3. **Plaza presupuestada es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP)** que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, **conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad.".***

Además, la tercera Disposición Transitoria de la Ley n.° 28411- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, indicó en su literal a) que el ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada, siendo las acciones que contravengan dicho numeral, nulas de pleno derecho, tal como se indica:

> *"a) El ingreso de personal solo se efectúa cuando **se cuenta con la plaza presupuestada**. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular".*

Adicionalmente, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, señaló en la Directiva n.° 005-2021-EF/53.01 - Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público[22], y sus modificatorias, vigente durante el año 2023, en los numerales 3 y 9 sobre las definiciones del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y de plaza, lo siguiente: *"(...)CAP es el 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 (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda (...) Plaza, es el cargo contemplado en el CAP o CAP Provisional que cuenta con crédito presupuestario en el presupuesto institucional, y que se refleja en el PAP de la entidad".*

Asimismo, los numerales 6.1 y 6.2 del artículo 6° de la citada directiva, establecen lo siguiente: *"El PAP es el documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de personal (...) refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP (...) de las Entidades del Sector Público".*

De igual forma, el numeral 7 del artículo 5° y el numeral 6.2 del artículo 6° de la Directiva n.° 002-2024-EF/53.01 - Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público[23], vigente durante el año 2024, establecen las siguientes definiciones referidas a la "plaza" y "PAP": "7. *Plaza: Es el cargo contemplado en el CAP o CAP Provisional que cuenta con crédito presupuestario en el presupuesto institucional, y que se refleja en el PAP de la Entidad (...)6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas".*

En tal sentido, conforme a la normativa señalada, el CAP constituye el documento de gestión institucional que define y aprueba los cargos de una entidad, en concordancia con su estructura orgánica establecida en el Manual de Operaciones (MOP). Por su parte, el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), refleja el costo asociado a las plazas contempladas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP); siendo **requisito indispensable que las plazas o puestos**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[22] Aprobada mediante Resolución Directoral n.° 0109- 2021-EF/53.01 de 3 de julio de 2021.
[23] Aprobada mediante Resolución Directoral n.° 0003- 2024-EF/53.01 de 13 de febrero de 2024.

a ocupar en el sector público se encuentren aprobados en el CAP y en el PAP de la Entidad.

Al respecto, la Entidad **no cuenta con los documentos de gestión CAP y PAP, en su lugar tiene, los documentos denominados, Cuadro de Recursos Humanos (CRH) y Presupuesto de Recursos Humanos (PRH),** aprobados con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GSRM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, y Resolución Gerencial n.° 530-2010-GRSM-PEHCBM/GG de 30 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 8)**, respectivamente.

Sobre el particular, la comisión auditora mediante Oficio n.° 096-2024-GRSM-PEHCBM/OCI de 9 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 20)** solicitó al Gobierno Regional de San Martín, indique si el Cuadro de Recursos Humanos – CRH aprobado por el Consejo Regional de San Martín, es un documento de gestión equivalente al Cuadro de Asignación de Personal – CAP; en respuesta, mediante Oficio n.° 366-2024-GRSM/GRPyP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 20)**, el Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto del Gobierno Regional de San Martín, remitió la Nota Informativa n.° 283-2024-GRSM/OGP de 16 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 21)**, emitida por el jefe de la Oficina de Gestión de las Personas, en la cual, señaló lo siguiente:

> *"(...) Visto el anexo que se encuentra adjunto a la Ordenanza Regional N°020-2010-GRSM/CR, denominado Formato N° 1 Cuadro de Recursos Humanos Febrero-Diciembre Año 2010, se tiene que este documento contiene el total de los cargos estructurales definidos y aprobados en el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, así como su decodificación, clasificación y la situación de los mismos (ocupados y/ o previstos).* ***Por lo que, este documento de gestión puede considerarse equivalente al Cuadro de Asignación de Personal (CAP)".*** (Énfasis y subrayado agregado).

En conclusión, teniendo en cuenta dicha respuesta, el **Cuadro de Recursos Humanos (CRH)**[24] cumple las mismas funciones que el **Cuadro de Asignación de Personal (CAP)**, al contener la estructura de cargos aprobada y vigente, así como la identificación de plazas ocupadas y previstas.

Respecto a la equivalencia del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) con el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), cabe señalar que esta fue reconocida por la propia Entidad, conforme se evidencia en el Informe n.° 047A-2014-GRSM/PEHCBM/OPP de 28 de noviembre de 2014 **(Apéndice n.° 22)**, emitido por el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto y dirigido al gerente General, con el propósito de sustentar la aprobación de la propuesta de modificación del Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), en el cual, el funcionario establece la equivalencia entre ambos instrumentos de gestión, señalando en el numeral 11) del punto II "Análisis Funcional", lo siguiente:

> *"La oficina de Planificación y Presupuesto opina favorablemente en función a la Ley N° 18411 "Ley del Sistema Nacional de Presupuesto", segunda y tercera disposición transitoria, señala entre otros, la cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral,* ***previstas en el PAP, en nuestro caso PRH****, para el periodo que dure el contrato y relación laboral debe estar contemplado en el cuadro de asignación personal – CAP, en nuestro caso Cuadro de Recursos Humanos – CRH (...)"*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[24] Aprobado mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91).**

Siendo a su vez, que mediante Informe n.° 598-2025-GRSM/PEHCBM/ARRHH[25] de 2 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 24)** la jefe (e) de del área de Recursos Humanos, Lady Arévalo Flores, ante la consulta, si el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) es un documento equivalente al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), señaló lo siguiente:

> *"Al respecto informo, que en las resoluciones mencionadas se observa tanto en la parte de los considerandos, como en la parte resolutiva, el término "Presupuesto de Recursos Humanos", y de acuerdo a la verificación de la información contenida en los anexos de dichas resoluciones,* ***se afirma que la información contenida en el Presupuesto de Recursos Humanos, es un documento equivalente al Presupuesto Analítico de Personal****."*

En tal contexto, se determinó que, los documentos **Cuadro de Recursos Humanos - CRH y Presupuesto de Recursos Humanos - PRH, aprobadas mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 (Apéndice n.° 91) son Equivalentes al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP),** respectivamente, por consiguiente, la Entidad, no se encontraba exenta del cumplimiento de las disposiciones que regulan el ingreso de personal y la cobertura de plazas en el sector público, referido al requisito indispensable de que las plazas o puestos a ocupar en el sector público deban encontrarse aprobados en el CAP y presupuestados en el PAP de la Entidad.

Una vez precisada dicha equivalencia, es importante señalar, que el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Cesar Augusto Coral Rengifo[26], con la finalidad de garantizar la contratación y pago del personal denominado "Apoyo al CAP", durante el periodo 2023 – 2024, **emitió certificaciones de crédito presupuestario para cargos que no se encontraban contempladas en los instrumentos de gestión CRH, ni en el PRH; dicha actuación permitió que las contrataciones del referido personal contaran con un respaldo financiero, pese a no tener sustento en los instrumentos de gestión antes señalados,** contraviniendo de esta manera, lo dispuesto en la normativa vigente de la administración financiera del sector público[27].

Adicionalmente, se debe indicar que si bien la Entidad fue la que asignó dichos presupuestos en la Específica de Gastos 2.6.8.1.4.1, Gastos para la contratación de personal, **Meta 007. Acción de Personal**, para el año 2023, y en la Específica de Gastos 2.6.8.1.4.1, Gastos para la contratación de personal, **Meta 008. Acción de Personal**, para el año 2024; **los clasificadores presupuestarios por sí solos, no constituyen un sustento legal para la realización de operaciones de ingresos y gastos**, siendo que, **para la habilitación de dichos clasificadores, el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto debía observar los requisitos y formalidades impuestas por las normas legales**, tal como se establece en el artículo 4° de la Resolución Directoral n.° 003-2019-EF/50.01[28], que señala:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

---

25 Remitido mediante Oficio n.° 1228-2025-GRSM/PEHCBM/GG de 2 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 23)**.

26 Mediante Memorando 008-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 25)** se le asignaron las funciones como jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto hasta el 19 de noviembre de 2024, fecha en la cual se designó al nuevo jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, mediante Resolución Gerencial n.° 070-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 19 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 26)**.

27 De acuerdo al Artículo 6 ° del Decreto Legislativo n.° 1436, "Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector" Público, la gobernanza de la administración financiera comprende 7 sistemas diferentes, tal como se indica:

Artículo 6.- Gobernanza de la Administración Financiera del Sector Público

6.1 La Administración Financiera del Sector Público, a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, está conformada por:

1. *El Sistema Nacional de Presupuesto Público.*
2. *El Sistema Nacional de Tesorería.*
3. *El Sistema Nacional de Endeudamiento Público.*
4. *El Sistema Nacional de Contabilidad.*
5. *El Sistema Nacional de Abastecimiento.*
6. *El Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.*
7. *La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.*

28 Aprueban la Directiva n.° 001-2019-EF 50.01- Directiva para la Ejecución Presupuestaria, así como sus Modelos y Formatos", de 14 de enero de 2019.

Artículo 4. *Los Clasificadores Presupuestarios aprobados mediante la presente Resolución Directoral, no convalidan los actos o acciones que realicen los Pliegos Presupuestarios con inobservancia de los requisitos esenciales y formalidades impuestas por las normas legales, así como tampoco, en ningún caso, dichos Clasificadores Presupuestarios constituyen el sustento legal para la realización de operaciones de ingresos y gastos.* (Subrayado agregado)

Es de indicar, además que el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, señaló que el incumplimiento de las disposiciones establecidas en dicho Decreto Legislativo, en las Leyes de Presupuesto del Sector Público, así como en las Directivas y disposiciones complementarias emitidas por la Dirección General del Presupuesto Público, da lugar a las sanciones aplicables respectivas.

Lo descrito, evidenció que el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Cesar Augusto Coral Rengifo[29], durante el periodo 2023 y 2024 suscribió y aprobó las Certificaciones de Crédito-Presupuestario emitidos con notas n.os 0000000002 y 0000000004, de 5 de enero de 2023 y 0000000004 de 19 de enero de 2024, **(Apéndice n.° 19)** respectivamente, las cuales fueron utilizadas para el pago de remuneraciones y beneficios sociales de **ciento trece (113) contrataciones del personal denominado "Apoyo al CAP" por la suma total de S/ 1 930 268,42**, con lo cual, **el citado servidor en representación de la Entidad, otorgó respaldo financiero, a cargos no contemplados en el CRH ni en el PRH de la Entidad,** posibilitando que puedan ser ocupados mediante procedimientos de contratación, en contravención de lo señalado en la normativa vigente de la administración financiera del sector público, afectando la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

1.2 Funcionarios y servidores contrataron personal denominado "Apoyo al CAP", mediante una directiva de INADE, no aplicable a la Entidad y contraria a la normativa vigente de acceso a la función pública.

De la revisión efectuada a la documentación recopilada y remitida[30] por la Entidad, sobre los procedimientos para la incorporación de nuevo personal al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, se advirtió que, **la contratación de personal denominado apoyo al CAP y otros, se efectuó conforme a las condiciones establecidas en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, "Lineamientos para la contratación de personal en los proyectos especiales a cargo de INADE" (Apéndice n.° 5),** en adelante, la "Directiva del INADE", tal como lo señaló la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe n.° 901-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 25 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 12)**, el cual señala: ***"(...) Respecto a los procedimientos de contratación, se efectúa teniendo como referencia la Directiva N.° 005-2021-INADE-4101(...)".***

Al respecto, es importante precisar que la Directiva del INADE, referida a los procedimientos efectuados para el ingreso de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, señala lo siguiente:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

29 Mediante Memorando 008-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 25)** se le asignaron las funciones como jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto hasta el 19 de noviembre de 2024, fecha en la cual se designó al nuevo jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, mediante Resolución Gerencial n.° 070-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 19 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 26)**.

30 Información remitida con Oficio n.° 1449-2023-GRSM/PEHCBM/GG, de 26 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**. Planillas correspondientes al año 2023 fueron recopiladas con acta de recopilación de información de 5 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 27)** y las Planillas correspondientes de enero al junio de 2024 y legajos correspondientes al 2023 y 2024, fueron remitidas mediante Oficio n.° 224- 2024- GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28)**. Además, mediante Oficio n.° 077- 2023- GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 29)** se remitieron el legajo de personal correspondiente al año 2023.

"Directiva n.° 005-2001-INADE-4101
"Lineamientos para la contratación de personal en los proyectos especiales a cargo de INADE"
(...)
VI. NORMAS ESPECIFICAS
1. Para los efectos de la Contratación de nuevo personal que prestará sus servicios en la Sede del Proyecto Especial, previamente se informará el objeto y periodo de contratación a la Gerencia General del INADE, ***adjuntando una terna de (03) postulantes, a la cual deberá acompañarse el curriculum vitae respectivo****, indicando la opción que la Dirección Ejecutiva haya elegido, reflejado en una evaluación calificada."*
(...)(Énfasis y subrayado agregado)

Es decir que, para la contratación de personal denominado "Apoyo al CAP" bajo el citado régimen laboral, la Entidad **utilizó la Directiva del INADE,** la cual permitía contratar personal a través de una evaluación calificada de currículos de una terna de postulantes, **sin realizar un concurso público de méritos.**

Al respecto, se precisa lo establecido en el **Informe Técnico n.° 001-2019-SERVIR-GPGSC de 2 de enero de 2019 (Apéndice n.° 30),** de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que señala: *"(...)* ***el acceso al servicio civil o el ingreso de personal en la Administración Pública se efectúa mediante concurso público de méritos****; de lo contrario* ***la inobservancia del mismo generaría la nulidad de dicho ingreso****, así como responsabilidades civiles o penales de quienes lo promuevan, ordenen o permitan dicho acto".* (Énfasis y subrayado agregado)

Lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil[31], determina que el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos n.° 276, 728 o 1057) debe **realizarse necesariamente por concurso público de méritos**[32] al que deben someterse en condiciones de igualdad los administrados que pretendan acceder a la función pública o los servidores que pretendan ascender en ella, con excepción de los puestos de confianza, **garantizando la igualdad de oportunidades entre los postulantes; de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas,** asimismo, SERVIR a través del Informe Técnico n.° 897-2019-SERVIR/GPGSC de 19 de junio de 2019 **(Apéndice n.° 31)** emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, estableció lo siguiente:

"De la Vinculación del Estado a través de las reglas de acceso al servicio civil

2.5. En principio debemos indicar ***que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la Entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades*** *de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de la personas, con excepción de los puestos de confianza,* ***conforme a los documentos de gestión interna de la Entidad (Cuadro de Asignación de Personal – CAP, manual de Organización y Funciones – MOF o Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE)*** *para los cuales no se exige dicho proceso de selección.*

2.6. Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5 de la Ley N.° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

31 El **Decreto Legislativo n.° 1023 vigente desde el 22 de junio de 2008**, creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, teniendo como alcance todas las Entidades de la administración pública señaladas en el artículo III[31] del Título Preliminar de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la Ley; **desde la entrada en vigencia del citado decreto la Gestión de Recursos Humanos del Sector Público, es regulada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.**

32 El concurso público de méritos es entonces una herramienta que permite que los postulantes puedan competir, en condiciones de igualdad, para alcanzar el acceso o ascenso en un puesto determinado, siendo el mérito el factor determinante para la selección del ganador.

legislativo N.° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

2.7. Cabe acotar que el artículo 9 de la Ley N.° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

2.8. De este modo, ***el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N.° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos****, en condiciones de igualdad de oportunidades[33](...)* "
(Énfasis y subrayado agregado)

Asimismo, se debe considerar lo señalado por el Tribunal Constitucional[34] acerca del derecho al acceso a la función pública: *"(...) 50. En resumen,* ***el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito****, el cual vincula plenamente al Estado y toda Entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda Entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas."* (Énfasis y subrayado agregado)

Por consiguiente, para poder acceder a la función pública y ascender en ella, se hace necesaria la existencia de un mecanismo que permita realizar tales acciones: Acceder y ascender, en condiciones de igualdad; dicho mecanismo se representa a través del **concurso público de méritos**, al que deben someterse en condiciones de igualdad tanto para los administrados que pretendan acceder a la función pública o a los servidores que pretendan ascender en ella, conforme a lo indicado en los artículos 5°, 6°, 8° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, siendo nulos de pleno derecho, los actos administrativos que contravengan dicha disposición, conforme a lo indicado en el artículo 9° de la Ley n.° 28175.

En relación a lo señalado, tanto la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público como la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil han previsto determinados principios que deben observarse en el desarrollo de los concursos públicos de méritos, con el propósito de cautelar el ejercicio pleno del derecho de acceso a la función pública; entre dichos principios, se tiene el **principio de mérito y capacidad** previsto en el numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, en virtud del cual el ingreso, la permanencia y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes; en el mismo sentido, se tiene el principio de mérito previsto en el literal d) del artículo III del Título Preliminar de la Ley n.° 30057, en virtud del cual el acceso, la permanencia y progresión en el servicio civil se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente. Así también, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo n.° 1023, establece que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.

Adicionalmente, el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, establece la nulidad de pleno derecho de los actos administrativos contrarios a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, precisando que una de las garantías más importantes del Estado Constitucional de Derecho, consiste en que la

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[33] Pues existe obligación de que todo organismo público y empresa del Estado de comunicar las convocatorias vigentes en el Servicio nacional del Empleo, bajo los alcances del decreto Supremo n.° 003-2018-TR, norma de alcance general.

[34] SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Exp. N.O 002S-200S-PIrrC y 0026-200S-PI/TC

Administración Pública sólo puede actuar dentro del marco de la juricidad, siendo el principio de legalidad uno los principios rectores del procedimiento administrativo, conforme al cual las autoridades administrativas están obligadas a actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho.

Lo expuesto, se condice con lo estipulado en la Ley de Presupuesto del Sector Público para los años fiscales 2023 y 2024, aprobadas con Ley n.° 31638 y Ley n.° 31953, respectivamente, que coinciden en señalar en el literal c) de numerales 8.1[35] y en el numeral 8.2[36], la prohibición de incorporación de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, bajo cualquier régimen laboral, salvo en las excepciones que dichas normas establecen; y que para los casos de excepción, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el cuadro de asignación de personal (CAP), y en el presupuesto analítico de personal (PAP) y se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)[37] a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas[38].

Asimismo, conforme a lo dispuesto en los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, la cobertura de plazas bajo cualquier modalidad debe estar prevista en sus documentos de gestión, Cuadro de Asignación de Personal – CAP y el Presupuesto Analítico de Personal – PAP, lo cual se condice con lo dispuesto en la tercera Disposición Transitoria de la Ley n.° 28411- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, que establece en su literal a), que el ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada, siendo las acciones que contravengan dicho numeral, nulas de pleno derecho, entendiéndose como plaza presupuestada aquella contemplada en el CAP y PAP de la Entidad.[39]

Además, el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, "Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, vigente a partir del 9 de mayo de 2021, señaló sobre la cobertura de plazas lo siguiente: "*3.8. Para las convocatorias de personal, las plazas o los puestos a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

---

35 ***Artículo 8. Medidas en materia de personal***
8.1 Prohíbase el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: (...)c)La contratación para el personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el personal de carreras especiales para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal al que se refiere el presente literal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2019, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos(...)

36 *8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda (...)*

37 El numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, "Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, vigente a partir del 9 de mayo de 2021, señala sobre el AIRHSP: "*3.2 El AIRHSP es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas y puestos, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las Entidades del Sector Público (...).*

38 Se debe precisar que la gestión de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del sector público, **se encuentra sujeta a lo que establezca la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas**, conforme a lo señalado en el ítem 6 del numeral 3.1 del artículo 3°, del Decreto Legislativo n.° 1436, Decreto Marco de la Administración Financiera del Sector Legislativo Público, quien como ente rector aprueba lineamientos adicionales, a fin de fortalecer la articulación de la Administración Financiera del Sector Público.

39 Conforme a lo señalado en el numeral 3 de la Segunda Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF.

sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la Entidad.".

Adicionalmente se debe indicar, que el literal e) del artículo III del Título Preliminar de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado al cumplimiento de las reglas fiscales, siendo además que conforme a lo estipulado en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, el incumplimiento de las disposiciones establecidas en dicho decreto legislativo, en las leyes de Presupuesto del Sector Público, así como en las directivas y disposiciones complementarias emitidas por la Dirección General del Presupuesto Público, da lugar a las sanciones correspondientes.

Ante lo expuesto, conforme a lo estipulado en la normativa señalada, queda establecido que todo **ingreso de personal a la Entidad, incluyendo al personal denominado "Apoyo al CAP", debió efectuarse necesariamente mediante concurso público de méritos, y en puestos con plazas previstas en el CRH y PRH de la Entidad**, quedando prohibida la suscripción de los contratos **sin la existencia de los registros en el AIRHSP**, siendo que, la Entidad al contratar al mencionado personal bajo la denominación de "Apoyo al CAP", en cargos que no estaban previstos en el CRH ni presupuestados en el PRH de la Entidad, ni mucho menos en el AIRHSP[40], **contravino lo dispuesto en el marco legal jurídico vigente sobre el acceso de personal a la administración pública.**

Además, sobre la utilización de la Directiva del INADE, se debe indicar que esta venía siendo utilizada en la Entidad, en mérito a la relación que tuvo con el INADE, la misma que concluyó en el año 2007 con la transferencia de la Entidad al Gobierno Regional San Martín en el marco de la descentralización, conforme se detalla en los siguientes párrafos.

Sobre ello, debe referirse que, la Entidad, fue creada mediante Decreto Ley n.° 22517 de 1 de mayo de 1979, como órgano de línea del Comité Departamental de Desarrollo de San Martín, con la finalidad de administrar los fondos asignados por el Convenio de Préstamo n.° 527-T-161 suscrito con el Gobierno de los Estados Unidos de América el 30 de junio de 1978, mediante disposición complementaria del Decreto Legislativo n.° 599 de 30 de abril de 1990[41], pasó a estar a cargo del INADE, en razón al convenio binacional suscrito con el gobierno de los Estados Unidos, lo que explica la aplicación de la mencionada directiva en los procesos de contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728.

Sin embargo, en el marco del proceso de descentralización, a partir del año 2003, se inició la transferencia a los gobiernos regionales, de los programas sociales y de proyectos de inversión productiva regional, en dicho contexto, a **efectos de concretar la transferencia de la Entidad** - a cargo del INADE- al Gobierno Regional de San Martín, mediante Decreto Supremo n.° 019-2007-EF[42], modificado con Decreto Supremo n.° 044-2007-EF[43], se autorizó la trasferencia de Partidas del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007 del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo a favor del Gobierno Regional de San Martín.[44]

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

40 El AIRHSP es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales y gastos en personal; es decir, la información registrada es estrictamente en materia presupuestal.

41 Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) que indicó en su primera disposición complementaria: *"El instituto Nacional de Desarrollo está a cargo de la conducción de los Proyectos Especiales que corresponden a tratados o convenios binacionales o multinacionales, pudiendo delegar en los Gobiernos Regionales la ejecución de la totalidad o parte de las obras".*

42 Publicado el Diario Oficial El Peruano el 22 de febrero de 2007.

43 Publicado el Diario Oficial El Peruano el 14 de abril de 2007.

44 Conforme a lo señalado en el artículo 1° que indicó: *"Artículo 1.- Autorización de Transferencia de Recursos: Autorízase la Transferencia de Partidas del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo a favor del*

Paralelamente, mediante Decreto Supremo n.° 019-2007-EF[45], se estableció en el artículo 5°, que el Concejo Directivo del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en un plazo que no excedería los treinta (30) días calendario, **a partir de la recepción de la Entidad, regularía su funcionamiento interno y adecuaría sus instrumentos de gestión[46]**,por lo que la Entidad, adecuó sus instrumentos de gestión.[47]

Es de precisar, adicionalmente, **sobre el proceso de fusión y extinción del INADE** que, mediante Decreto Supremo n.° 059-2006-AG[48], el INADE, fue adscrito al Ministerio de Agricultura como organismo público descentralizado, siendo luego fusionado[49] a dicho ministerio, mediante Decreto Supremo n.° 030-2008-AG[50], que aprobó la fusión del INRENA e INADE en el Ministerio de Agricultura, siendo este último el ente absorbente. En dicho contexto, el artículo 4° del Decreto en mención, señaló: *"Concluidos los procesos de fusión a que se refiere el presente Decreto Supremo, El Instituto Nacional de Recursos Naturales – INRENA y el Instituto Nacional de Desarrollo – INADE quedan **extinguidos**"* (Énfasis agregado)

Además, mediante Decreto Supremo n.° 010-2009-AG de 5 de abril de 2009, en su artículo 3° se estableció, entre otros puntos, lo siguiente: *"Precísese que el plazo de conclusión del proceso de fusión del INADE culminó el 28 de febrero de 2009, fecha en que la Comisión de Transferencia presentó su informe final al titular del Ministerio de Agricultura, con copia a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Concejo de Ministros (...)"*, por tal, lo descrito determina que el **INADE quedó extinguido al 1 de marzo de 2009,** día siguiente de la fecha en la cual concluyó el proceso de fusión antes descrito, por lo cual, **su normativa interna también quedó extinta** para todos aquellos proyectos especiales que se hubieran desligados del Ministerio de Agricultura (Entidad absorbente), tal como sucedió en el caso del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Así pues, de lo expuesto, se observa que el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo se creó en el año 1979, como un órgano de línea del Comité Departamental de Desarrollo de San Martín, pasando posteriormente a estar bajo la conducción del Instituto Nacional de Desarrollo – INADE, desde el año 1990 hasta el año 2007, año en que fue trasferido al Gobierno Regional San Martin; y en virtud de dicha transferencia **debía adecuar sus propios instrumentos de gestión para regular su funcionamiento interno considerando la normativa vigente, más aún cuando el INADE y su normativa interna quedó extinta al 1 de marzo de 2009.**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Gobierno Regional de San Martín, en un plazo que no excederá del 31 de marzo de 2007, a fin de garantizar la ejecución de las obras programadas en el ámbito del citado Proyecto Especial durante el presente ejercicio fiscal, hasta por la suma de DOCE MILLONES CIENTO TREINTA MIL VEINTIUNO Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 12 130 021,00) por la fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios, (...)

45 Publicado el Diario Oficial El Peruano el 22 de febrero de 2007.

46 *"Artículo 5.- Designación (....)El Concejo Directivo, en un plazo que no excederá de treinta (30) días calendario, que se computarán a partir de la recepción del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, regulará su funcionamiento interno y adecuará sus instrumentos de gestión, con arreglo a la Ley de la materia y a los alcances del presente Decreto Supremo."*

47 El Concejo Regional de San Martín, con Ordenanza Regional n.° 015-2007-GRSM/CR de 23 de mayo de 2007 **(Apéndice n.° 32)** aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y con Ordenanza Regional n.° 013-2007-GRSM/CR de 23 de mayo de 2007 **(Apéndice n.° 33)**, aprobó el Cuadro para la Asignación de Personal 2007- CAP. Asimismo, el presidente Regional mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 440-2007-GRSM/PGR de 30 de mayo de 2007 **(Apéndice n.° 34)**, aprobó el Manual de Organización y Funciones (MOF) **(Apéndice n.° 91)**, siendo además aprobado el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) - 2007[47], por el gerente General de la Entidad[47], mediante Resolución Gerencial n.° 031-2007-GRSM/PEHCBM/GG de 14 de junio de 2007 **(Apéndice n.° 35)**.Posteriormente, el Concejo Regional de San Martin, mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GSRM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, aprobó el Manual de Operaciones (MOP) y el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) de la Entidad, además, con Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, el presidente regional, aprobó el Manual de Organización y Funciones (MOF) **(Apéndice n.° 91)** de la Entidad, el cual describe las funciones específicas a nivel de cargo o puesto; y finalmente, mediante Resolución Gerencial n.° 530-2010-GRSM.PEHCBM/GG de 30 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 8)**, el titular de la Entidad aprobó el "Presupuesto de Recursos Humanos (PRH)".

48 Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 1 de noviembre de 2006.

49 De acuerdo al artículo 32° del Decreto Supremo n.° 054-2018, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, la fusión se define como: *"(...) un mecanismo de reforma de la estructura del Estado por el cual uno o más órganos, Ministerios, Organismos públicos, programas, proyectos, fondos, comisiones, o cualquier Entidad del Estado, se integran a otra existente denominada absorbente. Origina la extinción de las Entidades u órganos absorbidos".*

50 Publicado el Diario Oficial El Peruano el 11 de diciembre de 2008.

Adicionalmente, respecto al **uso y vigencia de la normativa del INADE**, la Autoridad Nacional del Servicio Civil en atención a una consulta hecha por el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), emitió el Informe Técnico n.° 591-2016-SERVIR/GPGSC de 18 de abril de 2016 **(Apéndice n.° 36)** el cual señaló lo siguiente:

> *"(...)*
> *2.8 Mediante Decreto Supremo n.° 030-2008-AG se dispuso la fusión del Instituto Nacional de Desarrollo al Ministerio de Agricultura, transfiriéndose así las competencias, funciones y atribuciones que dicha institución venía ejerciendo. Como consecuencia de dicha transferencia, entre otros, el Proyecto Especial Binacional Puyango-Tumbes (en adelante PEBPT), quedó adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI).*
>
> *2.9 Bajo ese contexto, **los instrumentos institucionales y de gestión del PEBPT aprobados por el INADE solo mantuvieron su vigencia durante el proceso de transferencia**; concluido dicho proceso el Ministerio de Agricultura y Riego emitió nuevos instrumentos institucionales y de gestión en los que incluía al PEBPT como un organismo técnico especializado, integrante de su estructura orgánica.*
>
> *2.10 De ahí que, **los documentos normativos que regían las relaciones, competencia y atribuciones de las unidades ejecutoras adscritas al INADE, fueron dejados sin efecto por los documentos normativos que emitió la Entidad absorbente**, es decir el Ministerio de Agricultura y Riego. (...)"* (Énfasis y subrayado agregado)

En ese contexto, se debe traer a colación que, la Entidad no sólo se desvinculó del INADE tras su transferencia al Gobierno Regional San Martín en el año 2007; sino que además en el año 2009, dicho organismo se extinguió quedando sin efecto toda su normativa interna, en consecuencia, **los dispositivos normativos del INADE, ya no eran aplicables en la Entidad, para la contratación de personal bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo n.° 728, debiendo ser reemplazados por la misma, adecuando estos nuevos dispositivos a la normativa vigente para el acceso a la función pública, la cual establece que toda incorporación de personal debe realizarse necesariamente mediante concurso público de méritos, en plazas previstas en el CAP y presupuestadas en el PAP de la entidad.**

No obstante, pese a que esta **Directiva del INADE era no aplicable en la entidad y contraria a la normativa vigente de acceso a la función pública**, la Entidad la utilizó para la contratación de personal denominado "Apoyo al CAP" bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, observándose en este "procedimiento de contratación", las siguientes etapas:

- **Conformación de comisiones permanentes de selección de personal**

  Previo a todos los procedimientos realizados para la contratación de personal mediante la Directiva del INADE, la Entidad conformó una Comisión denominada "Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP)", encargada de realizar la evaluación de una terna propuesta por la Entidad, para elegir y recomendar la contratación de personal al Régimen Laboral del Decreto Legislativo n.° 728.

  La Entidad, para el periodo evaluado, conformó Comisiones Permanentes de Selección de Personal para todo el año fiscal, aprobadas, mediante acto resolutivo y compuestas por seis (06) servidores de las cuales 03 eran titulares y 03 eran suplentes, quienes efectuaban la evaluación curricular del personal a contratar de una terna de tres (3) postulantes, tal como lo indicó la responsable de la "Custodia de Legajos" en la Unidad de Recursos

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Humanos, mediante informe n.° 06-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.KGIO[51] de 28 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 37)**, quien señaló que para la contratación de personal en el presente año para diferentes cargos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se aprobaron mediante Resolución Gerencial n.° 116-2001-INADE-1200 de 26 de diciembre de 2001 **(Apéndice n.° 38)**, conforme se indica:

> *"(...) Que mediante Resolución Gerencial n.° 116-2001-INADE-1200 de 26.12.2001, se aprueba la Directiva N.° 005-2001-INADE-4101; denominada: "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" que consta de tres (3) fojas, que forman parte de la referida resolución.*
>
> *Asimismo, en el capítulo VI, Normas Específicas en el numeral 1, indica lo siguiente: "**Para los efectos de la contratación de nuevo personal que prestará sus servicios en la Sede del Proyecto Especial, previamente se informará el objeto y periodo de contratación a la Gerencia General del INADE, adjuntando una terna de tres (03) postulantes, a la cual deberá acompañarse el Curriculum Vitae respectivo, indicando la opción que la Dirección Ejecutiva haya elegido en una evaluación calificada**. Bajo dicha premisa se tiene que el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, aún no se encuentra incorporado integralmente a la Ley Servir; por lo tanto, el proceso de evaluación del personal desde su creación se ciñe a los lineamientos establecidos en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, denominada: "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo del INADE"; para ello se forma una comisión permanente de selección **de personal para todo el año fiscal 2023 – aprobado mediante Resolución Gerencial, el mismo que está compuesto por seis (06) servidores de las cuales son 03 titulares y 03 suplentes, los mismos que están** a cargo de la evaluación curricular de las ternas presentadas por cada participante, tal como señala la Directiva antes mencionada en su capítulo VI, Normas Específicas, 1. "adjuntando una terna de (03) tres postulantes, a la cual deberá acompañarse el curriculum vitae respectivo; en ese sentido, y al no estar adecuado aun la Ley Servir, nos regimos a los lineamientos del citado instrumento normativo mencionado (...)".*
> (Énfasis y subrayado agregado)

Es de precisar, que de la revisión remitida por la Entidad[52], se evidenció que **estos actos resolutivos eran emitidos, en consideración a los memorandos del mismo gerente General o los informes del jefe de la Oficina de Administración**, de acuerdo a su respectivo periodo de gestión, con los cuales se requirió **la conformación de estas Comisiones Permanentes de Selección de Personal, para los años 2023 y 2024.**

- **Recepción de currículos**

Respecto a la recepción de los currículos por parte de la Entidad para la conformación de las ternas, la Directiva INADE no establece la forma o mecanismos de obtención de los mismos, indicando simplemente que la terna propuesta de participantes deberá acompañarse con sus currículos.

Por ello, se advirtió que, los currículos a evaluar por estas Comisiones Permanentes de Selección de Personal, no contaban con ningún tipo de documento que acreditara su recepción, conforme lo informó la responsable de la "Custodia de Legajos" de la Unidad de Recursos Humanos, mediante el Informe n.° 06-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.KGIO[53]

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

51 Remitido a través del Oficio n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 29)**.

52 Remitida mediante Oficio n.° 1446-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 25 de octubre del 2023 **(Apéndice n.° 39)**, con el cual se remitió el Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, el Informe n.° 294-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 17 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 39)** y el Informe n.° 318-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 7 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, así como mediante Oficio n.° 224-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28)**, se remitió el Informe n.° 001-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 28).**

53 Remitido a través del Oficio n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 29)**.

de 28 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 37)**, bajo los siguientes términos: *"(...)La Entidad no cuenta con documento que acredite la recepción de los currículos vitae de las plazas disponibles, por la cual dicha información no puede ser proporcionada, indicándole que los currículos son proporcionados por la Gerencia General, tal como indica en las Actas de la comisión Evaluadora. (...)"*
(El subrayado es agregado).

Asimismo, al consultar[54] a la Entidad, sobre cómo la gerencia General obtuvo los currículos que eran proporcionados a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) para su evaluación, el gerente General remitió el Oficio n.° 1110-2024-GRSM/PEHCBM/GG[55] **(Apéndice n.° 40)** conteniendo el Informe n.° 0714-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH[56], en el que se detalló lo siguiente:

> *"1. La Gerencia General, recibe continuamente solicitudes de trabajo de diferentes personas, quienes a su vez proporcionan su Currículo Vitae.*
> *2. Recibidas las solicitudes de trabajo junto con los Currículos, estos son derivadas a la Unidad de Recursos Humanos para su custodia.*
> *3. Cuando alguna de las Áreas Usuarias del PEHCBM (Oficinas, Direcciones, Unidades o Áreas), requieren la contratación de personal a plazo fijo, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, como miembro de la Comisión de Selección de Personal, selecciona tres Currículos Vitae de los que tiene en custodia, para evaluarlos y seleccionar al personal, de conformidad con los lineamientos de la Directiva n.° 005-2002-INADE-4101.*
> *4. Cabe señalar que el marco normativo en el que se encuentra comprendido el procedimiento descrito es el contenido en la Base Legal de la Directiva n.° 005-2002-INADE-4101."*

En tal sentido, de lo expuesto, se colige que los currículos de personas que solicitaban empleo eran dejados continuamente en la gerencia General, sin ningún tipo de documento que acreditara su recepción, siendo posteriormente derivados a la Unidad de Recursos Humanos para su custodia, a fin de ser utilizados cuando alguna área requiriera personal.

- **Requerimiento del área usuaria, selección de personal y contratación**

Si bien la Directiva del INADE no ahonda en los procedimientos previos al procedimiento de evaluación y selección de personal, es de precisar que, conforme a lo evidenciado de la revisión a los legajos del personal contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo n.° 728[57], el requerimiento del área usuaria era remitido a la Oficina de Administración, la cual lo derivaba, a la gerencia General para su autorización; en otros casos era remitido directamente a dicha gerencia, la misma que posteriormente lo remitía a la Oficina de Administración, quien a su vez lo enviaba mediante proveído a la Unidad de Recursos Humanos y quien finalmente lo remitía mediante proveído a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) junto a los tres (3) currículos de postulantes, para su evaluación.

Posteriormente, estas comisiones permanentes de selección de personal, elaboraban las "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal" **(Apéndice n.° 10)** en las cuales recomendaban la contratación del personal evaluado, advirtiéndose, además, que estas actas, sirvieron como el único sustento para la elaboración de los contratos de

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

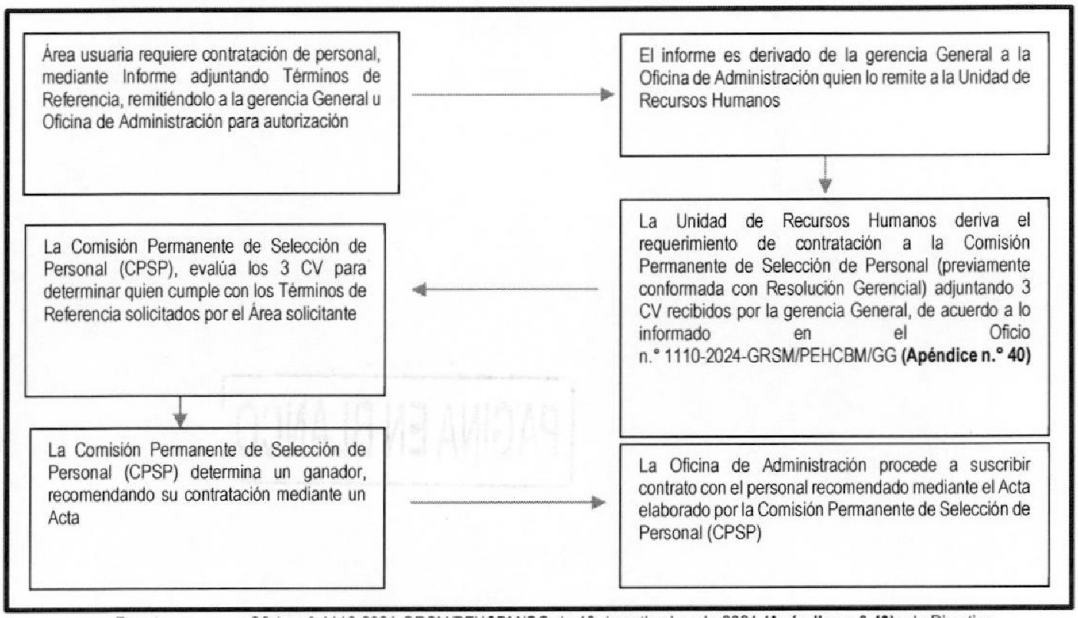
JEFATURA OCI

54 Mediante Oficio n.° 000140-2024-CG/OC0750 de 11 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 40)**
55 Documento con fecha 19 de setiembre de 2024 y suscrito por el gerente General, Javier Sinti Flores.
56 Documento con fecha 19 de setiembre de 2024, suscrito por la jefa de Recursos Humanos, Lady Arévalo Flores, el cual fue derivado a la gerencia General, mediante Informe n.° 167-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 19 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 40)**, suscrito por el jefe de la Oficina de Administración, Luis Augusto García Meza.
57 Remitidas mediante Oficio n.° 224-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28)** y mediante Oficio n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 29)**.

trabajo sujeto a modalidad para servicio específico, los cuales, fueron suscritos por el jefe de la Oficina de Administración, contando además con el visto bueno de la Oficina de Administración, de la Unidad de Recursos Humanos y de la Oficina de Asesoría Legal.

En tal sentido, se evidenció que el trámite realizado por la Entidad para la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728 se desarrolló conforme al siguiente detalle:

FLUJOGRAMA N° 1
PROCEDIMIENTO REALIZADO POR LA ENTIDAD PARA CONTRATAR PERSONAL "APOYO CAP



Fuente : Oficio n.° 1110-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 19 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 40)** y la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" **(Apéndice n.° 5)**.
Elaboración : Comisión Auditora

Conforme a lo precedentemente señalado, se debe hacer una comparación del procedimiento efectuado mediante la aplicación de la Directiva del INADE y lo estipulado conforme a la normativa vigente, tal como se detalla:

ABOGADO OCI
JEFE DE COMISIÓN OCI
SUPERVISOR OCI
JEFATURA OCI

CUADRO N° 8
COMPARACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LA DIRECTIVA DEL INADE Y EL REGULADO POR LA NORMATIVA VIGENTE PARA CONTRATAR PERSONAL EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DURANTE EL PERIODO 2023 – 2024

Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"	Normativa vigente para la contratación de personal	Comentario de la Comisión Auditora
La Oficina de Administración solicita a la gerencia General, se emita una Resolución Gerencial que conforme la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), la cual debería estar conformada por tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes; comisión que se encargaría del proceso de evaluación y selección para la incorporación de personal en los puestos requeridos por la Entidad (áreas de la Entidad). Posterior a ello, los requerimientos, para la contratación de personal son remitidos por las áreas usuarias a la gerencia General y a la oficina de Administración de la Entidad, para su autorización, siendo posteriormente derivados a la Unidad de Recursos Humanos para que junto a los CV de los postulantes sean remitos a las Comisiones de selección para su evaluación. Posteriormente, la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), designada por Resolución Gerencial, se reúne para realizar una evaluación curricular entre tres (3) currículos propuestos por la gerencia General para ocupar el puesto requerido por las áreas usuarias, una vez culminada la evaluación curricular, la comisión emite un Acta en el que recomienda contratar al postulante con mayor puntaje obtenido por la evaluación realizada.	**Ley n.° 28175 - Ley Marco Del Empleo Público** **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 fundamentan en el **mérito y capacidad** de los postulantes y del personal de la administración pública (...) **Artículo 5°.- Acceso al empleo público** El acceso al empleo público se realiza mediante **concurso público y abierto**, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades **Artículo 6°.- Requisitos para la convocatoria** a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP. b) Identificación del puesto de trabajo c) Descripción de las competencias y méritos. d) Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo. e) Determinación de remuneración. **Artículo 8.- Procedimiento de selección:** El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la Entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato. **Artículo 9°.-Incumplimiento de las normas de acceso** La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático de la Entidad respectiva. **Decreto Legislativo n.° 1023** **Artículo IV.-** El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios **Procedimiento regulado por Servir en la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE** Todo proceso de selección que realicen las Entidades públicas debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones: • Evaluación curricular. •Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas. • Entrevista. Las Entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar. Únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional aplicar otros mecanismos de evaluación. La evaluación psicológica es opcional para todos los casos. No obstante, si es considerada dentro del proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la Entidad pública considere dicha	De acuerdo a lo descrito en el informe n.°06-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.KGIO, de fecha 28 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 37)**, suscrito por la responsable de Custodia de Legajos, Kiara Isuiza Orbe, la Entidad aplico el procedimiento de selección bajo el procedimiento establecido en la **Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 (Apéndice n.° 5),** la misma que a la fecha de la necesidad de contratación de personal ya no estaba vigente, por lo cual la Entidad no realizó ningún tipo de convocatoria pública, ni concurso público de méritos, realizando una elección de personal sin ningún asidero legal, por lo que los actos que contravinieron esta disposición, debieron ser declarados nulos de pleno derecho. Asimismo, sólo se aplicó una evaluación curricular, no habiéndose aplicado ninguna otra evaluación adicional por lo que no habría cumplido con el mínimo de evaluaciones requeridas para la contratación de personal. Además, la Entidad contrató personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, pese a que las leyes de presupuesto para los años fiscales 2023 y 2024 lo prohibían y en plazas que no estaban estipuladas ni previstas en el CRH o PRH.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"	Normativa vigente para la contratación de personal	Comentario de la Comisión Auditora
	evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.(...)	
	Ley n.° 30057 - Ley del Servicio Civil	
	Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil Son principios de la Ley del Servicio Civil: (...) d) Mérito. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles. (....)	
	Ley n.° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público año Fiscal 2023	
	Artículo 8. Medidas en materia de personal 8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: c) La contratación para el remplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción de personal, en tanto se implementa la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, en los casos que corresponda (...) debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por **concurso público** de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos (...) 8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda (...)	
	Ley n.° 31953 **Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024**	
	Artículo 8.- Medidas en materia de personal "8.1 Se prohíbe el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:(...) c) La contratación para el remplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción de personal, en tanto se implementa la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, en los casos que corresponda (...) debiéndose tomar en cuenta que la incorporación a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos (...). 8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el_Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda (...)	

Fuente : Ley n.° 28175 - Ley Marco Del Empleo Público, Decreto Legislativo n.° 1023, Ley n.° 30057- Ley del Servicio Civil, Resolución De Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, Ley n.° 31638- Ley de Presupuesto del Sector Público año Fiscal 2023 y Ley n.° 31953 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024

Elaboración : Comisión Auditora

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

En tal contexto, de lo descrito en el cuadro precedente, se ha evidenciado que la contratación para personal denominado "Apoyo al CAP" bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, se realizó aplicando la Directiva del INADE, sin embargo, dicho procedimiento no contempló la realización de convocatoria, ni concurso público de méritos, efectuándose una selección de personal sin cumplir con las evaluaciones mínimas requeridas para la contratación de personal en la administración pública. asimismo, se advierte que dichas contrataciones se efectuaron a pesar de que las leyes de presupuesto del sector público correspondiente a los años fiscales 2023 y 2024 prohibían la incorporación de personal en cargos no previstos en el CRH ni presupuestados en el PRH de la entidad, con lo cual se incumplió con lo establecido en la normativa aplicable.

Se debe indicar, que durante el año 2023 mediante Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.°41)**, Resolución Gerencial n.° 074-2023-GRSM-PEHCBM/GG 18 de julio de 2023 **(Apéndice 42),** Resolución Gerencial n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 43),** Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM-PEHCBM/GG 6 de noviembre de 2023. **(Apéndice n.° 44),** se conformaron **cuatro (4) Comisiones de Procedimiento de Selección de Personal (CPSP),** quienes a través de "Actas de reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)** adjudicaron setenta y ocho (78) plazas "Apoyo al CAP".

Asimismo, durante el año 2024, mediante Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 45)** se conformó **una (1) Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP),** quienes a través de "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal" **(Apéndice n.° 10)** adjudicaron nueve (9) plazas "Apoyo al CAP".

En tal contexto, se efectuaron un total de **ochenta y siete (87) incorporaciones,** mediante la Directiva del INADE, en el periodo referido, conforme se muestra:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

CUADRO N°9
TRÁMITE PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 "APOYO AL CAP", EN APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA N° 005-2001-INADE-4101, DURANTE EL PERIODO 2023 – 2024

PERIODO	CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DE SELECCIÓN DE PERSONAL						FUNCIONARIOS QUE AUTORIZARON CONTRATACIÓN, TRAMITARON Y DERIVARON TDR Y CV, A LAS COMISIONES DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EVALUACIÓN			MIEMBROS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE SUSCRIBIERON ACTAS (*)			ACTAS SUSCRITAS		TOTAL DE PERSONAL CONTRATADO APOYO AL CAP POR PERIODO
	SOLICITUD DE CONFORMACIÓN DE COMISIONES		APROBACIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFORMACIÓN		MIEMBROS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL								A DETALLE	TOTAL ACTAS COMISIONES CONFORMADAS	
	DOCUMENTO DE SOLICITUD DE ACTO RESOLUTIVO	FUNCIONARIO QUE SOLICITA	RESOLUCIÓN GERENCIAL	GERENTE QUE APROBÓ	TITULARES	SUPLENTES	GERENTE GENERAL	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	PRESIDENTE	PRIMER MIEMBRO	SEGUNDO MIEMBRO			
2023	Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023[58]	Tedy Castillo Diaz - Gerente General	Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023	Tedy Castillo Diaz	Percy Edilter Ruiz Paredes – **Presidente,** Karina del Mar Bardales Pinedo - **1° miembro, 2 ° miembro.**	**Presidente, 1° miembro, 2 ° miembro.**	Tedy Castillo Diaz	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2 ° miembro	48	**57**	**78**
										Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	1° miembro suplente	3		
										Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2 ° miembro suplente	1		
										Rony Córdova Vásquez	Karina del Mar Bardales Pinedo	2 ° miembro	3		
								Carlos Guillermo Garcia Salazar		Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2 ° miembro	2		
	Informe n.° 294-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 17 de julio de 2023	Percy Ruiz Paredes - Jefe de la Oficina de Administración	Resolución Gerencial n.° 074-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 18 de julio de 2023	Tedy Castillo Diaz	**Presidente,** Reinaldo Ruiz Pinchi - **1° miembro, 2° miembro.**	**Presidente, 1° miembro, 2 ° miembro.**	Tedy Castillo Diaz	Percy Edilter Ruiz Paredes	Reinaldo Ruiz Pinchi	Presidente	Reinaldo Ruiz Pinchi	2 ° miembro	2	**2**	
	Informe n.° 318-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 7 de agosto de 2023	Percy Ruiz Paredes - Jefe de la Oficina de Administración	Resolución Gerencial n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023	Tedy Castillo Diaz	Lady Arévalo Flores – **Presidente, 1° miembro, 2 ° miembro.**	**Presidente, 1° miembro, 2 ° miembro.**	Tedy Castillo Diaz	Marjorie Sofia Ramirez Meléndez	Lady Arévalo Flores	Lady Arévalo Flores	1° miembro	2 ° miembro	3	**11**	
								Cristina Villalobos Valles					3		
								Marjorie Sofia Ramirez Meléndez		Lady Arévalo Flores	2 ° miembro suplente	2 ° miembro	1		
								Marjorie Sofia Ramirez Meléndez		Lady Arévalo Flores	1° miembro	2 ° miembro suplente	3		

[58] Mediante Oficio n.° 1446-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 25 de octubre del 2023 **(Apéndice n.° 39)**, se remitió el Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, el Informe n.° 294-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 17 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 39)** y el Informe n.° 318-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 7 de agosto de 2023. **(Apéndice n.° 39).**

PERIODO	CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DE SELECCIÓN DE PERSONAL						FUNCIONARIOS QUE AUTORIZARON CONTRATACIÓN, TRAMITARON Y DERIVARON TDR Y CV, A LAS COMISIONES DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EVALUACIÓN			MIEMBROS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE SUSCRIBIERON ACTAS (*)			ACTAS SUSCRITAS		TOTAL DE PERSONAL CONTRATADO APOYO AL CAP POR PERIODO
	SOLICITUD DE CONFORMACIÓN DE COMISIONES		APROBACIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFORMACIÓN		MIEMBROS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL								A DETALLE	TOTAL ACTAS COMISIONES CONFORMADAS	
	DOCUMENTO DE SOLICITUD DE ACTO RESOLUTIVO	FUNCIONARIO QUE SOLICITA	RESOLUCIÓN GERENCIAL	GERENTE QUE APROBÓ	TITULARES	SUPLENTES	GERENTE GENERAL	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	PRESIDENTE	PRIMER MIEMBRO	SEGUNDO MIEMBRO			
								Cristina Villalobos Valles					1		
	Informe n.° 429-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 3 de noviembre de 2023	Cristina Villalobos Valles - Jefe de la Oficina de Administración	Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de noviembre de 2023	Javier Sinti Flores	Lady Arévalo Flores- **Presidente, 1° miembro, 2° miembro.**	**Presidente, 1° miembro, 2° miembro.**	Javier Sinti Flores	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	Lady Arévalo Flores	1° miembro	2 ° miembro	7	**8**	
										Lady Arévalo Flores	1° miembro	——	1[59]		
2024	Informe n.° 001-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de enero de 2024[60]	Cristina Villalobos Valles - Jefe de la Oficina de Administración	Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024	Javier Sinti Flores	Lady Arévalo Flores - **Presidente, 1° miembro, 2° miembro.**	**Presidente, 1° miembro, 2° miembro.**	Javier Sinti Flores	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	Lady Arévalo Flores	1° miembro	2 ° miembro	5	**9**	**9**
								Luis Augusto García Meza					2		
								Cristina Villalobos Valles		Presidente suplente	1° miembro	2 ° miembro	1		
								Luis Augusto García Meza					1		

Fuente : Resoluciones Gerenciales N[os] 002-2023-GRSM-PEHCBM/GG, de 6 de enero del 2023 **(Apéndice n.° 41)**, 074-2023-GRSM-PEHCBM/GG, 18 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 42)** 077-2023-GRSN-PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 43)**, 113-2023-GRSN-PEHCBM/GG de 8 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, 004-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 45)**, y Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal 2023 – 2024, detalladas en el Anexo n.° 3 – Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024 **(Apéndice n.° 10)**.
(*) Anexo n.° 3

Elaboración : Comisión Auditora

[59] En esta acta no figura la firma del segundo miembro de la comisión permanente de personal.
[60] Remitido mediante Oficio n.° 224-20224-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28)**.

Conforme a la información contenida en el cuadro precedente, se observa el trámite realizado por los funcionarios y servidores de la Entidad, para la contratación de personal "Apoyo al CAP", en aplicación de la Directiva de INADE, tal como se detalla:

- **Funcionarios y servidores que, durante el año 2023, participaron en los trámites para la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), aprobada con Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 y en la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728.**

  El gerente General Tedy Castillo Díaz[61] con Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, solicitó la aprobación vía acto resolutivo de la conformación de Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), siendo esta solicitud atendida, por él mismo, quien a través de Resolución Gerencial n.°002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 41)** conformó esta comisión teniendo como miembros titulares al señor Percy Edilter Ruiz Paredes, como presidente y a la señora Karina del Mar Bardales Pinedo, primer miembro titular.

  De igual manera se observa, del cuadro descrito, que los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, fueron autorizadas por el gerente General, Tedy Castillo Díaz, quien mediante proveído los derivó a los jefes de la Oficina de Administración, señor Percy Edilter Ruiz Paredes[62], quien, también tenía el cargo de presidente titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) y al señor Carlos Guillermo García Salazar[63], quienes remitieron [64], esta documentación a la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo[65], quien a su vez remitió el requerimiento del área usuaria y los currículos de los postulantes a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) para cincuenta y siete (57) evaluaciones de personal, por lo cual esta comisión, evaluó y suscribió cincuenta y siete (57) "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)**, en las cuales recomendaban la contratación de los ganadores de la evaluación curricular.

  No obstante, se debe precisar, que la evaluación de personal y suscripción de actas, no siempre se llevó a cabo con los tres miembros titulares, siendo que de las cincuenta y siete (57) actas antes señaladas, cincuenta y tres (53) actas fueron firmadas por el presidente titular, Percy Edilter Ruiz Paredes, el primer miembro titular, Karina del Mar Bardales Pinedo.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

---

61 Designado como gerente General mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 004-2023-GRSM/GR de 3 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 46)**, por el periodo del 3 de enero de 2023 hasta el 23 de agosto de 2023, fecha en la cual mediante Resolución Ejecutiva Regional n.°344-2023-GRSM/GR de 22 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 47)**, se aceptó su renuncia con eficacia a partir del 24 de agosto de 2023.

62 Contratado como jefe de la Oficina de Administración mediante Contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 5 de enero de 2023 y Adenda n.° 01 de 28 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 48)**, por el periodo del 5 de enero de 2023 al 5 de setiembre de 2023, fecha en la que mediante Carta n.° 001-2023-PERP de 5 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 49)**, comunicó su renuncia irrevocable al cargo de jefe de la Oficina de Administración.

63 Designado como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 063-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 31 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 50)**, por el periodo del 31 de mayo del 2023 al 1 de junio de 2023.

64 Se puede evidenciar los sellos de recepción de la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos Anexo n.° 7 – Informes de Requerimiento de área usuaria para la contratación de personal mediante Directiva INADE 2023 **(Apéndice n.° 51),** siendo que el señor Percy Edilter Ruiz Paredes, quien, también tenía el cargo de presidente titular de la comisión permanente de selección de personal, remitió esta documentación para cincuenta y seis (56) evaluaciones de personal y el señor el señor Carlos Guillermo García Salazar para una (1) evaluación.

65 Encargada como jefe de la Unidad de Recursos Humanos con Memorando n.° 009-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 52)**, por el periodo de 5 de enero de 2023 al 16 de julio de 2023, siendo que mediante Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de julio de 2023, se contrató al señor Reinaldo Ruiz Pinchi como jefe de la Unidad de Recursos Humanos **(Apéndice n.° 53)**.

Cabe indicar que luego de este procedimiento de evaluación, las cincuenta y siete (57) personas recomendadas para ser contratadas en las "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" fueron incorporadas en la Entidad, mediante contratos sujetos a modalidad para servicio específico, suscritos y visados por los jefes de la Oficina de Administración Percy Edilter Ruiz Paredes y Carlos Guillermo García Salazar, según periodo de gestión, y visados por la jefe de Unidad de Recursos Humanos Karina del Mar Bardales Pinedo.

- **Funcionarios y servidores que, durante el año 2023, participaron en los trámites para la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), aprobada con Resolución Gerencial n.° 074-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 18 de julio de 2023 y en la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728**

El jefe de la Oficina de Administración, Percy Ruiz Paredes, mediante Informe n.° 294-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 17 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, solicitó la aprobación vía acto resolutivo de la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), siendo que dicha solicitud fue atendida, por el gerente General Tedy Castillo Díaz quien mediante la emisión de la Resolución Gerencial n.° 074-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 18 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 42)**.

De igual manera se observa que los requerimientos[66] de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, fueron autorizadas por el mismo gerente General, Tedy Castillo Díaz, mediante proveído quien los derivó al jefe de la Oficina de Administración, Percy Edilter Ruiz Paredes, quien a su vez, derivó el requerimiento del área usuaria, mediante proveído[67], al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, Reinaldo Ruiz Pinchi[68], quien, también ejercía el cargo de primer miembro titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para que derive dicho requerimiento, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), junto a los currículos de los postulantes, para dos (2) evaluaciones de personal, por lo que esta comisión, suscribió dos (2) "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal", en las cuales recomendaban la contratación de los ganadores de la evaluación curricular.

Cabe indicar que luego de este procedimiento de evaluación, las dos (2) personas recomendadas para ser contratadas en las "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)** fueron incorporadas en la Entidad, mediante contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, suscritos y visados por el jefe de la Oficina de Administración Percy Edilter Ruiz Paredes y visados por el jefe de Unidad de Recursos Humanos Reinaldo Ruiz Pinchi.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

66 Requerimientos adjuntos a las "Actas de reunión comisión permanente de selección de personal" periodo 2023 – 2024 **(Apéndice n.° 10).**

67 En los requerimientos adjuntos a las Actas de reunión comisión permanente de selección de personal" periodo 2023 – 2024 **(Apéndice n.° 10),** se puede evidenciar los sellos de recepción de la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos.

68 Contratado como jefe de la Unidad de Recursos Humanos con Contrato de Trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 17 de julio de 2023 al 31 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 53)**.

- **Funcionarios y servidores que, durante el año 2023, participaron en los trámites para la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), aprobada con Resolución Gerencial n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023 y en la contratación de personal bajo el régimen laboral Decreto Legislativo n.° 728**

  El jefe de la Oficina de Administración Percy Ruiz Paredes, mediante Informe n.° 318-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 7 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, solicitó la aprobación vía acto resolutivo de la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), siendo que dicha solicitud fue atendida, por el gerente General Tedy Castillo Díaz quien mediante la emisión de la Resolución Gerencial n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 43)**, conformó dicha comisión siendo la presidente titular, Lady Arévalo Flores.

  Igualmente, se observó que los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, fueron autorizadas por el mismo gerente General, Tedy Castillo Díaz mediante proveído quien los derivó al jefe de la Oficina de Administración, según periodo de gestión, señora Marjorie Sofia Ramírez Meléndez[69] y la señora Cristina Villalobos Valles[70] quienes derivaron el requerimiento del área usuaria, mediante proveído[71], a la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, señora Lady Arévalo Flores[72], quien también era la presidente titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para que derive dicho requerimiento, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), junto a los currículos de los postulantes, para once (11) evaluaciones de personal, por lo cual, por lo que esta comisión, evaluó y suscribió once (11) "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)**, en las cuales recomendaban la contratación de los ganadores de la evaluación curricular.

  Cabe indicar que luego de este procedimiento de evaluación, las once (11) personas recomendadas para ser contratadas en las "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)** fueron incorporadas en la Entidad, mediante contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, suscritos y visados por los jefes de la Oficina de Administración, Marjorie Sofia Ramírez Meléndez y Cristina Villalobos Valles según periodo de gestión y visados por la jefe de Unidad de Recursos Humanos Lady Arévalo Flores.

- **Funcionarios y servidores que, durante el año 2023, participaron en los trámites para la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), aprobada con Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de noviembre de 2023 y en la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728.**

  El jefe de la Oficina de Administración, Cristina Villalobos Valles, mediante Informe n.° 429-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 3 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, solicitó

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

69 Encargada como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 086-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 06 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 54)** por el periodo del 6 de setiembre de 2023 hasta el 10 de octubre de 2023, fecha en la cual designaron a la señora Cristina Villalobos Valles como jefe de la Oficina de Administración mediante Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, con eficacia anticipada a partir del 11 de octubre de 2023.

70 Designada como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, con eficacia anticipada a partir del 11 de octubre de 2023 y cesada con Resolución Gerencial n.° 016-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 56)**, con eficacia anticipada a partir del 1 de marzo de 2024.

71 En los requerimientos adjuntos a las Actas de reunión comisión permanente de selección de personal" periodo 2023 – 2024 **(Apéndice n.° 10)**, se puede evidenciar los sellos de recepción de la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos.

72 Designada como jefa de la Unidad de Recursos Humanos con Resolución Gerencial n.° 105-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 57)**, por el periodo con eficacia anticipada desde el 1 de setiembre de 2023 a la actualidad.

la aprobación vía acto resolutivo de la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), siendo que dicha solicitud fue atendida, por el gerente General Javier Sinti Flores[73], quien mediante la emisión de la Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, conformó esta comisión, siendo el presidente titular, Lady Arévalo Flores.

Asimismo, se observó que los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, fueron autorizadas por el mismo gerente General, Javier Sinti Flores mediante proveído quien los derivó al jefe de la Oficina de Administración, Cristina Villalobos Valles quien, derivó el requerimiento del área usuaria, mediante proveído[74], a la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Lady Arévalo Flores, quien, también ejercía el cargo de presidente titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para que derive dicho requerimiento, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), junto a los currículos de los postulantes, para ocho (8) evaluaciones de personal, siendo que esta comisión, a través el presidente titular, Lady Arévalo Flores, y los miembros del CPSP, suscribieron ocho (8) "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)**, en las cuales recomendaban la contratación de los ganadores de la evaluación curricular; no obstante, se debe señalar que una (1) acta solo fue suscrita por dos miembros de comisión.

Cabe indicar que, luego de este procedimiento de evaluación, las ocho (8) personas recomendadas para ser contratadas en las "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Persona" **(Apéndice n.° 10)** fueron incorporadas en la Entidad, mediante contratos sujetos a modalidad para servicio específico, suscritos y visados por el jefe de la Oficina de Administración, Cristina Villalobos Valles y visados por la jefe de Unidad de Recursos Humanos Lady Arévalo Flores.

- **Funcionarios y servidores que, durante el año 2024, participaron en los trámites para la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), aprobada con Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 y en la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728**

De igual modo, el jefe de la Oficina de Administración Cristina Villalobos Valles, mediante Informe n.° 001-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de enero de 2024[75] **(Apéndice n.° 28)**, solicitó la aprobación vía acto resolutivo de la conformación de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), siendo que dicha solicitud fue atendida, por el gerente General Javier Sinti Flores, quien mediante la emisión de la Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 45)**, conformó esta comisión siendo el presidente titular, Lady Arévalo Flores.

Además, se observó que los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, fueron autorizadas por el gerente General, Javier Sinti Flores mediante proveído quien los derivó al jefe de la Oficina de Administración, según periodo de gestión, señora Cristina Villalobos Valles y el señor Luis Augusto García Meza[76], quienes derivaron el

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

73 Designado como gerente General mediante Resolución Ejecutiva Regional n.°345-2023-GRSM/GR de 22 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 58)**, por el periodo del 24 de agosto de 2023 hasta la actualidad.

74 En los requerimientos adjuntos a las Actas de reunión comisión permanente de selección de personal" periodo 2023 – 2024 **(Apéndice n.° 10),** se puede evidenciar los sellos de recepción de la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos.

75 Remitido mediante Oficio n.° 224-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28).**

76 Designado como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 029-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 08 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, por el periodo de 8 de mayo de 2024 a la actualidad.

requerimiento del área usuaria, mediante proveído[77], a la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Lady Arévalo Flores, quien, también ejercía el cargo de presidente titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para que derive dicho requerimiento, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), junto a los currículos de los postulantes, para nueve (9) evaluaciones de personal, por lo que esta comisión, a través del presidente titular, Lady Arévalo Flores, y miembros de comisión, evaluó y suscribió siete (7) "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)**, en las cuales, recomendaban la contratación de los ganadores de la evaluación curricular.

Cabe indicar que luego de este procedimiento de evaluación, las nueve (9) personas recomendadas para ser contratadas en las "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)** fueron incorporadas en la Entidad, mediante contrato suscritos y visados por los jefes de la Oficina de Administración, Cristina Villalobos Valles y Luis Augusto García Meza, según periodo de gestión, y visados por la jefe de Unidad de Recursos Humanos Lady Arévalo Flores.

En tal sentido, se ha determinado que la Entidad, para la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, "Apoyo al CAP" de setenta y ocho (78) personas durante el año 2023 y de nueve (9) personas, durante el año 2024, lo hizo mediante el procedimiento establecido en la Directiva del INADE **(Apéndice n.° 5)**, para lo cual se conformaron cinco (5) Comisiones Permanentes de Selección de Personal, a solicitud del gerente General o del jefe de la oficina de Administración, aprobadas, mediante acto resolutivo y compuestas por tres miembros titulares y tres suplentes, los cuales luego de recibir el requerimiento del área usuaria, remitido por el jefe de la Oficina de Administración y los currículos de los postulantes, remitidos por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, efectuaron la evaluación curricular del personal, emitiendo las "Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" **(Apéndice n.° 10)**, en las cuales recomendaban la contratación de este personal evaluado, para ser posteriormente incorporados a la Entidad mediante contratos de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico.

En tal sentido, se ha determinado que la Entidad, para efectuar la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, "Apoyo al CAP" de setenta y ocho (78) personas durante el año 2023 y de nueve (9) personas, durante el año 2024, utilizó el procedimiento establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", para lo cual, se conformaron cinco (5) Comisiones Permanentes de Selección de Personal, a solicitud del gerente General o del jefe de la oficina de Administración, aprobadas, mediante acto resolutivo y compuestas por tres miembros titulares y tres suplentes, los cuales luego de recibir el requerimiento del área usuaria, remitido por el jefe de la Oficina de Administración y los currículos de los postulantes, remitidos por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, efectuaron la evaluación curricular del personal, emitiendo las "**Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal"**, en las cuales recomendaban la contratación de este personal evaluado, para ser posteriormente incorporarlos a la Entidad mediante contratos de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[77] En los requerimientos adjuntos a las Actas de reunión comisión permanente de selección de personal" periodo 2023 – 2024 **(Apéndice n.° 10)**, se puede evidenciar los sellos de recepción de la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos, como se evidencia en el Anexo n.° 8 – Informes de requerimiento de área usuaria para contratación de personal mediante Directiva INADE **(Apéndice n.° 60)**.

Por lo expuesto, la comisión auditora evidenció que, el gerente General, el jefe de la Oficina de Administración, el jefe de Unidad de Recursos Humanos, y los miembros de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal, según periodo de gestión correspondiente, participaron del procedimiento y trámite de contratación de ochenta y siete (87) personas durante el periodo 2023 - 2024, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, denominado como personal "Apoyo al CAP", en cargos no previstos en el CRH ni presupuestados en el PRH, a pesar de que las leyes de presupuesto del sector público correspondiente a los años fiscales 2023 y 2024 prohibían la incorporación de personal en cargos no previstos en los instrumentos de gestión de la entidad, utilizando para ello la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 *"Lineamientos para la contratación de personal en los proyectos especiales a cargo de INADE"*, la cual ya no era aplicable en la Entidad, permitiendo con ello, el ingreso de este personal sin la realización de un concurso público de méritos, convocatoria y evaluaciones mínimas requeridas para la contratación de personal en la administración pública, contraviniendo la normativa vigente en materia de acceso a la función pública.

1.3 Funcionarios y servidores utilizaron de manera inadecuada contratos sujetos a modalidad para servicio específico en la contratación de personal "Apoyo al CAP", lo que permitió incrementos indebidos en sus remuneraciones y bonificaciones.

Mediante Informe n.° 0152-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 16 de febrero de 2024[78] **(Apéndice n.° 61)**, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, refirió lo siguiente:

> *"(...) En principio, se aclara que no se han creado nuevas plazas de apoyo al CAP en el cuadro de Recursos Humanos. El Cuadro de Recursos Humanos vigente data desde el 12-agosto-2010, aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR y* ***no se ha modificado hasta la fecha****.*
>
> *Los contratos que les denominamos por costumbre "de apoyo al CAP", se efectuaron* ***teniendo como sustento legal, el Decreto Legislativo N°728, Artículo 63: "Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria****", y la Resolución Ejecutiva Regional N.°2047-2010-GRSM/PGR, del 28-dic-2010, que aprobó el* ***Manual de Organización y Funciones del PEHCBM, Artículo N.°233: "Para el cumplimiento de las metas y objetivos del PEHCBM se podrá contratar el personal que sea necesario en función a la disponibilidad presupuestal".***
>
> *Por qué y desde cuando se inicia la contratación de personal de "apoyo al CAP", esto es, desde abril 2013, debido a multas y sanciones que nos aplicaba continuamente el ministerio de trabajo y SUNAFIL, por contratar locadores de servicios para labores que muchas veces eran continuas. Así que, la Entidad decidió contratar personal en la modalidad de plazo fijo por servicio específico, de conformidad con el Decreto Legislativo N°728, artículo 63, y el Artículo N° 233, del MOF vigente del PEHCBM. De esta manera el pliego GRSM nos atiende anualmente con asignación de presupuesto desde los años 2013 a la fecha, para el pago al personal.*
>
> *Por otro lado, debido a la creciente asignación de presupuestos orientados a la ejecución de inversiones en montos que superaban los 200 millones anuales,* ***la estructura orgánica del PEHCBM ya no refleja la realidad funcional de la Entidad; los cargos contenidos en el MOF aprobado el año 2010*** *se desfasaron en cantidad por la mayor demanda de cargos, para atender una mayor carga operativa y nuevos cargos por los cambios normativos en el sistema de inversiones, adquisiciones, presupuesto, planeamiento, tecnología de la inversión, etc.*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[78] Información brindada sobre el requerimiento hecho por el Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo mediante Oficio n.° 024-2024-GRSM-PEHCBM/OCI de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 61)**, a fin de que informe si las nuevas plazas no previstas (Apoyo al CAP) fueron creadas e incorporadas en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) y si modificaron dicho cuadro.

Lamentablemente cuando se quisieron hacer las adecuaciones a la estructura orgánica y cargos durante el año 2013, el SERVIR emitió la resolución ejecutiva N.°161-2013-SERVIR/GPGSC del 02 de octubre 2013, que aprobó la Directiva N.°001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puesto MPP y sus Anexos", con aplicación a partir del 02-enero-2014, con prohibición para modificar el Manual de Organización y Funciones, debiendo mantenerse vigente hasta que se apruebe el Manual de Perfiles de Puesto, por esta razón nuestro personal vinculado al AIRHSP no relaciona con el total de personal contratado en plazo fijo. Solo 45 servidores están "vinculados" al AIRHSP, de acuerdo con nuestro CAP, resto (167), son personal de "apoyo al CAP", contratados a plazo fijo de acuerdo con la posibilidad legal que brinda ***el D.L. N.° 728, siempre que se cuente con financiamiento.*** *Esa es nuestra realidad, que no es de hoy.(...)"* (Énfasis y subrayado agregado)

Conforme a lo expuesto, la Entidad ha señalado que el personal denominado "Apoyo al CAP" no estaba considerado en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) aprobado mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, ni en el Manual de Organización y Funciones (MOF) **(Apéndice n.° 13)** aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 91)** de la Entidad, toda vez que, fue contratado mediante contratos para servicio específico, en función a la disponibilidad presupuestal.

Adicionalmente, de la revisión a la documentación recopilada y remitida[79] por la Entidad, se ha determinado que los cargos vinculados al personal denominado "Apoyo al CAP" al no estar considerados en los manuales de gestión, su denominación, funciones y remuneración, eran establecidos discrecionalmente por cada área usuaria a través de sus respectivos términos de referencia, siendo que, para la determinación de las remuneraciones de dichos cargos, la Entidad se basó en lo dispuesto en la Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 62)**, que regula la escala remunerativa del personal "Apoyo al CAP", tal como lo señaló la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe n.° 901-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 25 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 12)**, en el cual indicó: "*(...) Respecto a los procedimientos de contratación, se efectúa teniendo como referencia (...) la Resolución Gerencial N.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG vigente, que regula la Escala Remunerativa del Personal "APOYO CAP".*

Es de indicar que, la Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2020 **(Apéndice n.° 62)**, que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo al CAP", indicó que este personal contratado en las áreas administrativas, no previstos en los instrumentos de gestión, no eran ajenos a la ejecución de proyectos de inversión, por lo cual, al ser la Entidad una unidad ejecutora de obras públicas, **eran contratados de manera temporal**, tal como el personal para proyectos de inversión y por tal debían estar incluidos en esta escala remunerativa, al no estar contemplados en CRH, tal como se observa:

"(...) Que el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo ***es una unidad ejecutora, encargada de ejecutar obras públicas de gran envergadura, por lo que aun cuando tenga personal de campo encargados de desarrollar las obras de inversión pública, también a la par se encuentran laborando personal de la planta administrativa, que no se encuentran ajenos a la ejecución de los PIPs, situación que se ve reflejada en la naturaleza de sus contratos temporales, es decir, que la nueva Escala Remunerativa debe alcanzar a todos los trabajadores que se encuentren fuera del CRH (...)"*** (Énfasis y subrayado agregado)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[79] Información remitida con Oficio n.° 1449-2023-GRSM/PEHCBM/GG, de 26 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**. Planillas correspondientes al año 2023 fueron recopiladas con acta de recopilación de información de 5 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 27)** y las Planillas correspondientes de enero a julio de 2024 y legajos correspondientes al 2023 y 2024, fueron remitidas mediante Oficio n.° 224- 2024- GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28)**. Además, mediante Oficio n.° 077- 2023- GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 29)** se remitieron el legajo de personal correspondiente al año 2023.

En tal contexto, se advierte que, la Entidad contrató al personal denominado "Apoyo al CAP" mediante contratos por servicio específico, argumentando que, al ser una unidad ejecutora de inversiones públicas, dichas contrataciones estaban justificadas. Así, también **el personal que realizaba labores administrativas fue contratado de forma temporal, en función a la disponibilidad presupuestal, fijándose sus remuneraciones según una escala no contemplada en el Presupuesto Analítico de Personal (PRH).**

De acuerdo a lo indicado en la resolución antes mencionada, la Entidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del título III: "Naturaleza, Objetivo y Funciones Generales"[80] del Manual de Operaciones (MOP)[81] de la Entidad, concordante con lo señalado en el artículo 2° del Manual de Organización y Funciones (MOF)[82] **(Apéndice n.° 91)** es un órgano desconcentrado de ejecución, adscrito al Pliego del Gobierno Regional de San Martín, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, económica y administrativa; estando constituida como Unidad Ejecutora, siendo por tal una **Entidad Pública[83], constituida como una Unidad Ejecutora[84]** de proyectos de inversión.

Con la finalidad de esclarecer la naturaleza de Unidad Ejecutora de la Entidad, mediante carta n.° 001-2024-FRRT de 2 de abril de 2024[85] **(Apéndice n.° 63)**, se realizó una consulta[86] al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la ventanilla virtual, respecto **a los tipos de Unidades Ejecutoras que existen y si la Unidad Ejecutora de Proyectos de Inversión calificaba como un tipo de Unidad Ejecutora**; en respuesta a ello, el Director General de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Oficio n.° 0106-2024-EF/50.03,de 12 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 63)**, señaló lo siguiente:

> *"(…) De acuerdo con lo señalado en el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, la Unidad Ejecutora se define como "(…) el nivel descentralizado u operativo de los Pliegos del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, **que administra los ingresos y gastos públicos** y se vincula e interactúa con la Oficina de Presupuesto del Pliego o la que haga sus veces." **En tal sentido, no existen diferentes tipos de Unidades Ejecutoras en el Sistema Nacional de Presupuesto Público**.".*(Énfasis y subrayado agregado)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

---

80 Definición concordante con lo señalado en el artículo 254° de la Sección IX – Órganos Desconcentrados, del Reglamento de Organización y funciones del Gobierno Regional San Martín[80], que estableció sobre los Proyectos Especiales: "*Los proyectos especiales son organismos desconcentrados de ejecución del Pliego Gobierno Regional San Martín, con autonomía técnica-económica y administrativa. Su organización y funciones se establecen conforme a su ley de Creación y sus respectivos reglamentos*" *Dependen del Despacho del Gobernador Regional.*

81 Aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GSRM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, vigente en el periodo de evaluación.

82 Aprobado con Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 91)**.

83 Al respecto, el artículo 6° del Decreto Legislativo n.° 1440, "Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, indica lo siguiente:
"Artículo 6. Entidad Pública
6.1 Constituye Entidad Pública, en adelante Entidad, única y exclusivamente para efectos del presente Decreto Legislativo, todo organismo o Entidad con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos y empresas, creados o por crearse; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos a los que hace referencia el inciso 2 del párrafo 3.1 del artículo 3.(…)

84 Al respecto, el artículo 9° del Decreto Legislativo n.° 1440, "Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, indica lo siguiente:
Artículo 9. Unidad Ejecutora
9.1 La Unidad ejecutora en el Sistema Nacional de Presupuesto Público es el nivel descentralizado u operativo de los Pliegos del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, que administra los ingresos y gastos públicos y se vincula e interactúa con la Oficina de Presupuesto del Pliego o la que haga sus veces (…)"

85 Elaborada por el Auditor Analista 2 en Gestión, Franco Ronald Ramos Tafur, del Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

86 Consulta hecha al Ministerio de Economía y Finanzas, derivada a la Dirección General de Presupuesto Público del MEF.

De la respuesta obtenida por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, queda establecido que la Entidad es una unidad ejecutora de nivel desconcentrado del Gobierno Regional San Martin, que ejecuta proyectos de inversión, para los cuales puede contratar personal destinado a la ejecución de dichos proyectos.

En ese sentido, la Entidad señaló que, **ante la necesidad de contar con personal cuyas funciones ya no se encontraban contempladas en el manual de organización y funciones (MOF)[87] (Apéndice n.° 91), contaba con la facultad de contratar al personal que resultara necesario, en función a la disponibilidad presupuestal, conforme a lo dispuesto en el artículo 233° del MOF**, que señala: *"Para el cumplimiento de las metas y objetivos del PEHCBM se podrá contratar el personal que sea necesario, en función a la disponibilidad presupuestal"*.

Asimismo indicó que, en aplicación a dicha disposición, la Entidad, procedió a contratar trabajadores tanto para la ejecución de proyectos de inversión como para el denominado personal "Apoyo al CAP", mediante la suscripción de **"Contratos sujetos a modalidad para servicio específico"**, sustentados en el artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR de 27 de marzo de 1997, el cual establece: *"Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación"*.

Cabe precisar que, el Decreto Legislativo n.° 728, establece que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o **sujeto a modalidad** [88], precisando que estos últimos podrán suscribirse *"cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes"*[89].

No obstante, este tipo de contrato, **constituyen una excepción a la regla de la contratación general de carácter indeterminado o indefinido, por lo que se rigen bajo el criterio de temporalidad** en la medida que para su validez se requiere una estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza temporal de las labores a desarrollar."[90]En esa línea, la modalidad de contrato para servicio específico **se caracteriza por tener un objeto previamente definido y una duración determinada, no pudiendo ser utilizado para la contratación de trabajadores que realizan funciones de carácter permanente o continuo dentro de la entidad**.

Asimismo, es indispensable señalar que el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el **principio de causalidad**, conforme al cual la duración del vínculo laboral debe mantenerse mientras subsista la causa que le dio origen, en tal sentido, los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, **un carácter excepcional**, y solo resultan procedentes cuando su objeto implica la ejecución de labores con un alcance limitado en el tiempo, ya sea por circunstancias temporales o por la naturaleza accidental del servicio. Por ello, la ley establece para este tipo de contratación formalidades, requisitos, condiciones, plazos específicos y sanciones ante simulación o fraude[91].

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

87 Aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 91)**.

88 Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo. n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR de 27 de marzo de 1997.

89 Artículo 53° del del Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo. n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR de 27 de marzo de 1997.

90 Ítem décimo sexto de la Casación n. ° 5383-2016- Tacna.

91 Sentencia del tribunal constitucional Exp. 1397-2001-AAITC

En consecuencia, si bien es cierto que la Entidad, por su naturaleza de ser una Unidad Ejecutora de proyectos de inversión pública puede hacer uso de esta modalidad para contratar personal que participe directamente en la ejecución de dichos proyectos, **no correspondía aplicar este tipo de contratación al personal que desempeñaba labores de carácter administrativo y permanente,** toda vez que ello contraviene la naturaleza excepcional y temporal que regula este tipo de vínculo laboral, más aún si la contratación se efectuó mediante un proceso al margen de la ley, y no mediante un concurso público de méritos.

1.3.1 La Entidad efectuó contrataciones sujetas a modalidad para servicio específico, sin estipular la causa objetiva y para contratar personal que realizaría funciones de carácter permanente.

Consecuentemente, de la revisión efectuada a estos contratos sujetos a modalidad para servicio específico[92] del personal denominado "Apoyo al CAP" se ha evidenciado que estos no cuentan con una causa objetiva que justifique la contratación sujeta a modalidad para servicio específico, más aún cuando dicho personal, no fue contratado para realizar actividades vinculadas a proyectos de inversión, sino para desempeñar funciones en áreas pertenecientes a la estructura orgánica básica o funcional de la Entidad, cuyas labores se caracterizan por tener un carácter permanente y continuo en el tiempo, lo que contraviene la naturaleza temporal que exige este tipo de contratación.

Asimismo, corresponde señalar que, conforme al precedente vinculante, establecido en la Resolución de Sala Plena n.° 015-2023-SUNAFIL/TFL de 28 de diciembre de 2023, se precisó que la determinación y especificación de **la causa objetiva de contratación, constituye un requisito indispensable para la celebración de contratos modales**, indicando los numerales 6.28 y 6.30 lo siguiente:

> *"6.28. Por lo tanto, **los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo** primigenio (...)*
>
> *6.30. En la misma línea de lo señalado, la consignación de la causa objetiva de contratación temporal y su explicación adecuada y suficiente en el contrato que se celebra por escrito en estos casos, no pueden ser considerados como meras formalidades de los contratos sujetos a modalidad, pues su inobservancia acarrearía la invalidez de la cláusula referente a la temporalidad de la contratación, lo cual implica ser considerados como contratos a plazo indeterminado. Así, **la remisión a la causa objetiva, por la excepcionalidad de esta contratación, no significa que baste con una indicación genérica de la causa, sino que deberá detallarse y explicarse adecuada y suficientemente, por qué la causa señalada motiva una contratación sujeta a modalidad determinada**."* (Énfasis y subrayado agregado)

En este contexto, se advierte que en los contratos materia de revisión no se ha determinado la causa objetiva de contratación, habiéndose consignado únicamente el objeto en la cláusula segunda, en los siguientes términos: ***"La contratación temporal de los servicios personales del trabajador, bajo la modalidad de servicios específicos, de conformidad con el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de que desarrolle el servicio específico de (...)"***. Sin embargo, el texto citado solo hace referencia al cargo o función a desempeñar, sin detallar ni explicar la causa que justifique la contratación sujeta a modalidad.

---

92 Legajos correspondientes al 2023 y 2024, fueron remitidos mediante Oficio n.° 224-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28)**. Además, mediante Oficio n.° 077- 2023-GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 29)** se remitieron el legajo de personal correspondiente al año 2023.

Es de indicar, además que al evaluar las ciento trece (113[93]) contrataciones, durante los años 2023, de personal "Apoyo al CAP", mediante **contratos para servicio específico**, se ha podido determinar que dicho personal prestó sus funciones en las siguientes áreas administrativas de la Entidad:

CUADRO N°10
PERSONAL "APOYO AL CAP", CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, EN ÁREAS ADMINISTRATIVAS, DURANTE EL PERIODO 2023 -2024

N.°	Área Administrativa	Cantidad de contratos		TOTAL 2023-2024
		Periodo 2023	Periodo 2024	
1	Archivo Central	1	2	3
2	Área de Comunicaciones	4	3	7
3	Área de Informática	3	0	3
4	Área de Tesorería	0	1	1
5	Dirección de Desarrollo Agropecuario y Promoción de la Inversión Privada	2	0	2
6	Dirección de Estudios y Proyectos	11	1	12
7	Dirección de Medio Ambiente	3	1	4
8	Dirección de Obras	12	1	13
9	Gerencia General	3	3	6
10	Oficina de Administración	3	1	4
11	Oficina de Asesoría Legal	3	2	5
12	Oficina de Planificación y Presupuesto	1	0	1
13	Órgano de Control Institucional	1	0	1
14	Unidad de Contabilidad	7	4	11
15	Unidad de Logística	14	8	22
16	Unidad de Recursos Humanos	10	8	18
	TOTAL	**78**	**35**	**113**

Fuente : Contratos sujetos a modalidad para servicio específico, detallados en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024 **(Apéndice n.° 11)** e informes de requerimiento de área usuaria periodo 2023-2024, adjuntos a las "Actas de reunión comisión permanente de selección de personal", detallados en el Anexo n.° 3 – Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024 **(Apéndice n.° 10).**

Elaboración : Comisión auditora

Del cuadro precedentemente expuesto, se ha identificado que durante el periodo 2023-2024, se celebraron ciento trece (113[94]) contrataciones de personal denominado "Apoyo al CAP" mediante contratos sujetos a modalidad para servicio específico, los cuales además de no consignar la causa objetiva de esta contratación a modalidad, fueron utilizados para contratar a personal que desempeñó funciones en diversas áreas administrativas de la Entidad.

En esta línea, resulta pertinente destacar que, las funciones realizadas en estas áreas, pertenecientes a la estructura orgánica de la entidad, son inherentes a su organización y funciones propias de la Entidad, por lo que son de **carácter permanente**, de acuerdo a lo indicado en el ítem décimo quinto de la casación n. ° 5383-2016-Tacna, la cual señala:

> *"Décimo Quinto. Al contrario de las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazos fijos; son consideradas **labores de naturaleza permanente**, aquellas que son **constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la Entidad pública, así como a los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el***

93 Detalladas en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024" **(Apéndice n.° 11)**
94 Detalladas en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024" **(Apéndice n.° 11)**

servidor debe haberse desempeñado en áreas de la Entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, *relativa a la prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares o que importen el desarrollo de las mismas labores por un tiempo prolongado y continuado, que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador."* (Énfasis y subrayado agregado).

En tal sentido, corresponde precisar que **el contrato sujeto a modalidad para servicio específico no puede ser empleado para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable**, toda vez que vulneraría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo, conforme se indica en el fundamento 10 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente n.° 10777-2006-PA/TC, el cual establece:

*"(...)**esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable,** sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes e la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas , que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, **permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción**."* (Énfasis y subrayado agregado).

En tal contexto, las contrataciones efectuadas, no cumplen con las características establecidas en el artículo 63° del Decreto Legislativo n.° 728, el cual dispone que los contratos para obra determinada o servicio específico, deben celebrarse para la ejecución de un objeto previamente establecido y de duración determinada**, por el contrario, los contratos analizados presentan características y naturaleza propias de vínculos laborales de duración indeterminada**[95].

De otra parte, cabe recalcar que, el contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial[96], siendo un acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador a retribuir dicha prestación mediante el pago de la remuneración correspondiente.

En tal contexto, los ciento trece (113[97]) contratos materia de análisis fueron suscritos y visados por los siguientes funcionarios en representación de la Entidad:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

95 Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo. n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR de 27 de marzo de 1997.que indicó: *"En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado."*

96 Artículo 1351 ° del Código Civil aprobado mediante Decreto Legislativo n.° 295 de 25 de julio de 1985.

97 Detalladas en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024" **(Apéndice n.° 11)**

CUADRO N° 11
FUNCIONARIOS QUE SUSCRIBIERON Y VISARON CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA SERVICIO ESPECÍFICO DUARNTE EL PERIODO 2023-2024

N°	Apellidos y nombres de personal contratado	DNI	Firma de contrato		
			Jefe de la Oficina de Administración que suscribió el contrato en representación de la Entidad	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos que visó el contrato	Fecha
AÑO 2023					
1	Flores Navarro, Jose Luis	42074030	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	20/1/23
2	Pezo Salvador, Ethel Danika	73585178	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/4/23
3	Torres del Aguila, Sergio Eduardo	46245218	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	16/1/23
4	Lozano Sandoval, Ana Cecilia	47931705	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/2/23
5	Ramirez Torres Alfredo Nikola	71658289	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	11/1/23
6	Bardalez Pizarro, Cesar Alfonso	42427742	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	12/1/23
7	Infante Alvarado, Carlos	42193129	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/1/23
8	Rios Pezo Ruth Andrea	70553487	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	17/1/23
9	Navarro Garcia, Axl Enrique	71504168	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	8/5/23
10	Arevalo Pinedo, Ana Maria	10145642	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	19/1/23
11	Alvarez Gonzales, Victor Hugo	42320836	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	6/1/23
12	Aspajo Ramirez, Paul	80319316	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	12/1/23
13	Guevara Delgado Jancy	76281751	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	18/1/23
14	Neira Peña, Delcy	46702770	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	9/1/23
15	Ocampo Casique, Blanca	40016819	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	16/1/23
16	Perez Chavez, Rosmery	48072868	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2/2/23
17	Pretell Paredes, Jorge Armando	41882839	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	10/3/23
18	Sangama Guerra, Maribel	41579192	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	9/1/23
19	Tuanama Rios, Mary	70232423	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	22/2/23
20	Vela Cancino, Allison Almendra	72089987	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/3/23
21	Benzaquen Vargas, Sheika	45775975	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	18/1/23
22	Isuiza Orbe, Kiara Gabriela	70857804	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/1/23
23	Tuesta Mirabal Jimy Rogger	70159438	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	20/3/23
24	Coral Arevalo, Abel	47203290	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	11/1/23
25	Reategui Ruiz, Ricardo Dairiku	46390039	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	11/1/23
26	Ramirez Murrieta, Hasier Jhonatan	48301260	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/1/23
27	Salas Yalta, Olegario	01109552	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	1/2/23
28	Shapiama Yaicurima, Marlon Eliseo	74618128	Carlos Guillermo Garcia Salazar	Karina del Mar Bardales Pinedo	1/6/23
29	Tuesta Mori, Doris	44930063	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	20/1/23
30	Vasquez Perez, Gunther	40043564	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	20/3/23
31	Vela Pérez Liliana Edith	77034118	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/7/23
32	Tang del Castillo, Henry	41825541	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2/2/23
33	Tuanama Escudero, Jose Luis	44316450	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	16/1/23
34	Maldonado Garcia, Veronica	47854635	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	5/7/23
35	Medina Moran, Marienella Antinia	46141828	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/3/23
36	Mori Trigozo, Julvia Marleni	40048921	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	10/3/23
37	Mozombite Pinchi, Jarry	01120827	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	12/1/23
38	Perez Diaz, Cesar Enrique	42657207	Percy Edilter Ruiz Paredes	Reinaldo Ruiz Pinchi	1/8/23
39	Pezo Lozano, Jessyka	01127900	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	5/5/23
40	Quevedo Bardalez, Julio Alberto	01134676	Tedy Castillo Diaz[98]	Karina del Mar Bardales Pinedo	5/1/23
41	Quinteros Mendoza, Yessica	70167085	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	10/1/23
42	Ramirez Rengifo, Lucerito Jimena	71906202	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	12/1/23
43	Rojas Arevalo, Rosita Almendra	47303871	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/4/23
44	Rojas Colmenares, Maria Isabel	76132266	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2/5/23
45	Ruiz Arevalo, Viviana	70482259	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/4/23
46	Ruiz Flores, William	01130726	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/7/23
47	Abanto Riva, Manuel Alejandro	73481716	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	3/4/23
48	Alegria Macedo, Melissa	47046065	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	16/1/23
49	Cabrera Pezo, Sindy Brillith	70002026	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/1/23
50	Cieza Tafur, Ceidith	40382343	Percy Edilter Ruiz Paredes	Reinaldo Ruiz Pinchi	1/8/23
51	Chujutalli Saldaña, Brandy	74590418	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/1/23
52	Del Aguila Tangoa, Delmitha	40708609	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2/2/23
53	Delgado Herrera, Diana Lisbeth	71586617	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	10/1/23
54	Delgado Herrera, Diana Lisbeth	71586617	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	Lady Arévalo Flores	6/9/23
55	Diaz Chavez, Rusbelt Rogelio	27848392	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	14/3/23

[98] Firmó este contrato en calidad de gerente General

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

N°	Apellidos y nombres de personal contratado	DNI	Firma de contrato		
			Jefe de la Oficina de Administración que suscribió el contrato en representación de la Entidad	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos que visó el contrato	Fecha
56	Fasanando Trigoso, Marty Mabel	72283758	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	2/6/23
57	Garcia Rojas, Rosa Cristina de los Angeles	70168802	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	11/1/23
58	Garcia Tenazoa, Teofila	47809913	Percy Edilter Ruiz Paredes	Karina del Mar Bardales Pinedo	13/1/23
59	Hidalgo Lopez, Luis	40364162	Carlos Guillermo Garcia Salazar	Karina del Mar Bardales Pinedo	16/3/23
60	Lopez Torres, Alani Sofia	77921896	Carlos Guillermo Garcia Salazar	Karina del Mar Bardales Pinedo	4/4/23
61	Espinoza Cabrejos, Jose Alfredo	01073102	Marjorie Sofia Ramirez Meléndez	Lady Arévalo Flores	19/9/23
62	Flores Mori, Jhack Herry	71576577	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	Lady Arevalo Flores	3/10/23
63	Grandez Rengifo, Francisco	01120396	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	Lady Arevalo Flores	19/9/23
64	Guevara Ruiz, Fredy	00865480	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	Lady Arevalo Flores	7/9/23
65	Ramirez Ramirez, Julio Enrique	23962250	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	Lady Arevalo Flores	19/9/23
66	Ruiz Pinchi Reinaldo	46939135	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	Lady Arevalo Flores	2/10/23
67	Flores del Castillo, Lucia Gandy	72454250	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	9/11/23
68	Vasquez Alarcon, Kelly	46658384	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	26/10/23
69	Arevalo Lozano, Jimmy	40633208	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	6/11/23
70	Cordova Vasquez, Rony	46468408	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	2/11/23
71	Diaz Barrera, Juliman Kasley	72393318	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	2/11/23
72	Garcia Estrella, Iris Carolina	43983316	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	9/11/23
73	Gardini Gonzales, Grace Kelly	74218659	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	2/11/23
74	Mozombite Pashanasi, Christian	47115425	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	10/11/23
75	Rios Garcia, Milagros del Carmen	48168265	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	7/11/23
76	Cardenas Perea, Renzo	72429194	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	1/12/23
77	Rojas Alas, Cristhian Paul	46258860	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	1/12/23
78	Flores Amasifuen, Luis	43529403	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	10/11/23
	AÑO 2024				
79	Cardenas Perea, Renzo	72429194	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
80	Cordova Vasquez, Rony	46468408	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	17/1/24
81	Del Aguila Tangoa, Delmitha	40708609	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
82	Delgado Herrera, Diana Lisbeth	71586617	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
83	Diaz Barrera, Juliman Kasley	72393318	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
84	Flores Amasifuen, Luis	43529403	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
85	Flores del Castillo, Lucia Gandy	72454250	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
86	Flores Mori, Jhack Herry	71576577	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
87	Garcia Estrella, Iris Carolina	43983316	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
88	Garcia Rojas, Rosa Cristina de los Angeles	70168802	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
89	Gardini Gonzales, Grace Kelly	74218659	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
90	Guevara Ruiz, Fredy	00865480	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
91	Medina Moran, Marienella Antinia	46141828	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	17/1/24
92	Mori Trigozo, Julvia Marleni	40048921	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
93	Mozombite Pashanasi, Christian	47115425	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
94	Perez Diaz, Cesar Enrique	42657207	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
95	Quevedo Bardalez, Julio Alberto	01134676	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
96	Rios Garcia, Milagros del Carmen	48168265	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
97	Rojas Alas, Cristhian Paul	46258860	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
98	Rojas Colmenares, Maria Isabel	76132266	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
99	Ruiz Flores, William	01130726	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
100	Ruiz Pinchi Reinaldo	46939135	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
101	Salas Yalta, Olegario	01109552	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
102	Tuesta Mori, Doris	44930063	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	17/1/24
103	Vasquez Alarcon, Kelly	46658384	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
104	Vela Pérez, Liliana Edith	77034118	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	18/1/24
105	Alvarado Rivera, Darvin Wilfredo	71412505	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	4/1/24
106	Bartra Cordova, Rosmeri	80515238	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	13/2/24
107	Davila Garcia, Sofia	01134262	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	5/2/24
108	Mozombite Pinchi, Jarry	01120827	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	1/2/24
109	Ruiz Arevalo, Viviana	70482259	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	1/2/24
110	Saavedra Saavedra, Rosario del Pilar	44273587	Cristina Villalobos Valles	Lady Arevalo Flores	1/2/24
111	Saldaña Pereyra, Charles Manuel	43488902	Luis Augusto Garcia Meza	Lady Arevalo Flores	17/5/24
112	Cornejo Bartra, Sofia Margarita	70800227	Luis Augusto Garcia Meza	Lady Arevalo Flores	8/5/24
113	Meza Garcia, Andersen	45278985	Luis Augusto Garcia Meza	Lady Arevalo Flores	3/6/24

Fuente : Contratos sujetos a modalidad para servicio específico, detallados en el Anexo n.° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023-2024 **(Apéndice n.° 11).**

Elaboración : Comisión auditora

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Del análisis a la información contenida en el cuadro precedente, se ha determinado que los jefes de la Oficina de Administración, Percy Edilter Ruiz Paredes, Carlos Guillermo García Salazar, Marjorie Sofia Ramírez Meléndez, Cristina Villalobos Valles y Luis Augusto García Meza, además el gerente General Tedy Castillo Diaz, quien suscribió un contrato, y los jefes de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo, Reinaldo Ruiz Pinchi y Lady Arevalo Flores, según periodo de gestión, **suscribieron y visaron, respectivamente, ciento trece (113) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, de manera inadecuada,** toda vez que fueron **utilizados para la contratación de personal que desempeñó funciones de naturaleza permanente y continua y sin acreditar la causa objetiva de la contratación**, con lo cual no se cumplió con lo señalado en el artículo 63° del Decreto Legislativo n.°728, además de haber ejecutado dicha contratación sin la respectiva realización de un concurso público, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

1.3.2 Contratación de personal denominado "Apoyo al CAP" mediante contratos sujetos a modalidad de servicio específico permitió pagos en exceso en los montos de sus remuneraciones y bonificaciones en comparación con el personal previsto en los instrumentos de gestión de la Entidad.

De acuerdo a lo indicado por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe n.° 901-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 25 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 12)**, sobre los procedimientos para la incorporación de nuevo personal al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, señaló : *"Respecto a los procedimientos de contratación, se efectúa teniendo como referencia la Directiva N.° 005-2021-INADE-4101 (…) **y la Resolución Gerencial N.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG vigente, que regula la Escala Remunerativa del Personal "APOYO CAP"**.* (Énfasis y subrayado agregado)

Al respecto, se debe indicar que la Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 62)**, que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo CAP", de 11 de febrero de 2020, señala lo siguiente: *"(…)**la propuesta de la nueva Escala Remunerativa para el personal a plazo fijo fuera del CRH y PRH** de la Entidad, con contrato bajo diferentes Metas Presupuestales y PIPs; asimismo, comunica que la nueva escala remunerativa, en parte se desprende por la subida de costo de vida y la demanda de personal justificado.(…)".*

Asimismo, la citada resolución estableció el siguiente cuadro adjunto con las escalas remunerativas correspondientes al personal vinculado a la gestión de proyectos de inversión:

CUADRO N° 12
ESCALAS REMUNERATIVAS GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG

ESCALAS REMUNERATIVAS GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN			
NIVEL REMUNERATIVO		TOTAL INGRESO MENSUAL	
PROFESIONALES	REQUISITOS MÍNIMOS	DESDE	HASTA
Profesional A (1)	Profesional Titulado y Colegiado, con mínimo 03 años de experiencia profesional y con mínimo 03 años en cargos similares o más. Capacitaciones comprobadas en el cargo o especialidad en el objeto de contrato	3501	3800 ó más (2)
Profesional B	Profesional Titulado y Colegiado, con mínimo 1.5 años de experiencia profesional y con mínimo 02 años en cargos similares o más. Capacitaciones comprobadas en el cargo o especialidad en el objeto de contrato	3001	3500
Profesional C	Profesional Titulado y Colegiado, con mínimo 02 años de experiencia profesional.	2501	3000
TECNICOS			

ESCALAS REMUNERATIVAS GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN			
NIVEL REMUNERATIVO		TOTAL INGRESO MENSUAL	
PROFESIONALES	REQUISITOS MÍNIMOS	DESDE	HASTA
Técnico A	Estudios Técnicos en Institutos (Con 03 años de Estudios) Experiencia laboral de 03 años o más e el objeto de contrato y/o Egresado de la Universidad o Bachilleres con experiencia mínima de 02 años.	2001	2500
Técnico B	Estudios Técnicos en Institutos (Con 03 años de Estudios) Experiencia laboral de 02 años o más e el objeto de contrato y/o Egresado de la Universidad o Bachilleres con experiencia mínima de 01 años.	1801	2000
Técnico C	Estudios Técnicos. Experiencia mínima de 01 año. O obreros calificados con vasta experiencia	1601	1800
AUXILIARES y/o ASISTENTES			
Auxiliar A	Experiencia Laboral de 03 años mínimo. Estudios secundarios u otras capacitaciones	1401	1600
Auxiliar B	Experiencia Laboral de 02 años mínimo. Estudios secundarios u otras capacitaciones	1201	1400
Auxiliar C	Experiencia mínima de 01 año en labores varios	930	1200
(1) Los profesionales de esta categoria pueden tener mayores remuneraciones de acuerdo a las necesidades técnicas del servicio, al perfil profesional de alta calificación, experiencia profesional en los temas técnicos profesionales objeto de contrato y responsabilidad funcional del cargo a contratar.			
(2) Remuneraciones de acuerdo a los presupuestos analíticos de os expedientes de obras o servicios.			

Fuente : Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2020 **(Apéndice n.° 62)**., que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo CAP".
Elaboración : Comisión auditora

De igual manera, la Entidad, indicó en esta resolución, que: "... ***la prohibición que establece la Ley de Presupuesto está restringida a aquellas que están fijadas por norma, tal es el caso del nivel remunerativo del personal CRH del Proyecto, y para el caso del personal distinto al CRH, dada su naturaleza de "apoyo", su tratamiento es diferenciado, lo único que limita es la remuneración mínima vital del Nivel Máximo Remunerativo aprobado del CRH, por tanto dentro de esos márgenes se puede fijar una escala remunerativa para el personal de apoyo;*** *en tal sentido, la Escala remunerativa propuesto por el Área de Asesoría Técnica se encuentra justificada y dentro de la norma vigente."* (Énfasis y subrayado agregado)

Sobre el particular, si bien es cierto que la Entidad, dada su naturaleza de unidad ejecutora de proyectos de inversión tenía la facultad para contratar personal para la ejecución de actividades vinculadas a proyectos, fuera del CRH y PRH, **no estaba facultada para contratar bajo esta modalidad temporal a personal que desempeñaría funciones en áreas administrativas o de naturaleza permanente**, tal como se ha desarrollado en los puntos precedentemente expuestos.

En ese sentido, el personal, denominado "Apoyo al CAP", por la naturaleza permanente de las funciones que desarrollaba, debía estar contemplado en el CRH y PRH de la Entidad, de modo que el monto de sus remuneraciones y beneficios sociales fuera determinado conforme a lo previsto en dichos instrumentos de gestión.

No obstante, al no haberse incorporado a este personal en los referidos instrumentos de gestión, sus remuneraciones mensuales fueron fijadas directamente en sus contratos, conforme a lo dispuesto por la Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 62)**, la cual establecía montos superiores a los percibidos por el personal que sí se encontraba considerado en los instrumentos de gestión de la Entidad; en consecuencia, la suscripción de dichos contratos **permitió el incremento indebido de las remuneraciones del personal denominado "Apoyo CAP"**, contraviniendo la prohibición sobre incremento de remuneraciones establecidas en la ley n.° 31638, "Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023", y en la ley n.° 31953, "Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024", las cuales coincidieron en señalar en el artículo 6°, lo siguiente:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

"***Artículo 6.-*** *Ingresos del personal*

*Se prohíbe en las Entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales (...) y demás Entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento (...)**La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.***" (Énfasis y subrayado agregado)

En tal contexto, se efectuó una comparación entre los montos establecidos en el PRH y en los montos considerados en la escala remunerativa para el personal denominado "Apoyo al CAP" aprobada con Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 62)**, utilizándose como criterio comparativo los grupos ocupacionales señalados en el PRH, así como, los requisitos mínimos considerados para profesionales, técnicos y auxiliares de los niveles remunerativos de la citada resolución, **evidenciándose la existencia de diferencias remunerativas en sesenta y uno (61) cargos considerados como equivalentes.**

Así pues, de estos sesenta y uno (61) contratos observados, se determinó que, **durante el año 2023, existieron treinta y ocho (38) contrataciones,** en cargos equivalentes entre el PRH y la mencionada resolución gerencial con **incremento en el pago de las remuneraciones y consiguientes beneficios sociales, por una suma total de S/. 132,029.32,** tal como se detalla:

CUADRO N° 13
PAGOS EN EXCESO POR INCREMENTO INDEBIDO A PERSONAL CONTRATADO DURANTE EL AÑO 2023, NO CONSIDERADO EN EL PRH

n.°	Apellidos y Nombres	DNI	Nivel Remunerativo CRH (*)	Remuneración establecida en contrato	Monto Total Pagado (A)	Remuneración calculada (**)	Monto Total Calculado (***) (B)	Exceso Pagado (C) = (A) – (B)
1	Flores Navarro, Jose Luis	42074030	TA	2 500,00	15 295,07	1 976,00	12 247,13	3 047,94
2	Pezo Salvador, Ethel Danika	73585178	TD	4 000,00	22 962,66	1 185,00	6 802,69	16 159,97
3	Torres del Aguila, Sergio Eduardo	46245218	TD	1 300,00	3 576,25	1 185,00	3 268,05	308,20
4	Ramirez Torres Alfredo Nikola	71658289	TC	1 600,00	1 744,00	1 400,00	1 526,00	218,00
5	Infante Alvarado, Carlos	42193123	TB	1 500,00	9 828 40	1 150,00	7 710,90	2 117,50
6	Navarro Garcia, Axl Enrique	71504168	TA	2 500,00	2 089,17	1 976,00	1 651,27	437,90
7	Arevalo Pinedo, Ana Maria	10145642	TC	1 700,00	10 037,25	1 320,00	7 814,25	2 223,00
8	Alvarez Gonzales, Victor Hugo	42320836	PA	4 500,00	28 122,00	3 688,00	23 047,54	5 074,46
9	Aspajo Ramirez, Paul	80319316	TA	2 500,00	16 021,20	1 976,00	12 803,68	3 217,52
10	Neira Peña, Delcy	46702770	TB	2 500,00	13 456.98	1 500,00	8 297,65	5 159,33
11	Ocampo Casique, Blanca	40016819	PA	4 000,00	24 650.38	3 688,00	22 779,94	1 870,44
12	Sangama Guerra, Maribel	41579192	PA	4 500,00	28 122.00	3 688,00	23 047,54	5 074,46
13	Benzaquen Vargas, Sheika	45775975	PB	4 000,00	23 689.33	3 249,00	19 241,66	4 447,67
14	Tuesta Mirabal Jimy Rogger	70159438	TD	1 500,00	5 547.25	1 185,00	4 401,70	1 145,55
15	Salas Yalta, Olegario	01109552	TD	1 300,00	19 740.62	1 185,00	17 994,34	1 746,28
16	Shapiama Yaicurima, Marlon Eliseo	74618128	TD	1 300,00	8 634.56	1 185,00	8 044,23	590,33
17	Tuesta Mori, Doris	44930063	PB	3 500,00	44 050.12	3 249,00	40 985,92	3 064,20
18	Vasquez Perez, Gunther	40043564	PA	4 500,00	44 996.35	3 688,00	37 070,03	7 926,32
19	Medina Moran, Marienella Antinia	46141828	TD	2 500,00	26 767.25	1 185,00	13 246,00	13 521,25
20	Mori Trigozo, Julvia Marleni	40048921	TD	1 300,00	18 573.52	1 185,00	17 060,66	1 512,86
21	Mozombite Pinchi, Jarry	01120827	TD	1 800,00	32 602.55	1 185,00	21 988,21	10 614,34
22	Perez Diaz, Cesar Enrique	42657207	TD	1 300,00	5 668.00	1 185,00	5 166,60	501,40
23	Ruiz Flores, William	01130726	TB	2 800,00	23 049.79	1 646,00	13 888,44	9 161,35

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

n.°	Apellidos y Nombres	DNI	Nivel Remunerativo CRH (*)	Remuneración establecida en contrato	Monto Total Pagado (A)	Remuneración calculada (**)	Monto Total Calculado (***) (B)	Exceso Pagado (C) = (A) – (B)
24	Chujutalli Saldaña, Brandy	74590418	TD	1 500,00	11 152.27	1 185,00	8 809,50	2 342,77
25	Del Aguila Tangoa, Delmitha	40708609	TA	2 200,00	32 863.78	1 976,00	29 517,64	3 346,14
26	Diaz Chavez, Rusbelt Rogelio	27848392	PA	5 000,00	43 348.47	3 688,00	32 194,89	11 153,58
27	Espinoza Cabrejos, Jose Alfredo	01073102	PA	5 000,00	5 450.00	3 688,00	4 019,92	1 430,08
28	Grandez Rengifo, Francisco	01120396	PA	5 000,00	6 106.73	3 688,00	4 131,65	1 975,08
29	Guevara Ruiz, Fredy	00865480	PA	5 000,00	25 150.28	3 688,00	18 550,85	6 599,43
30	Ramirez Ramirez, Julio Enrique	23962250	PA	5 000,00	5 561.73	3 688,00	4 131,65	1 430,08
31	Vasquez Alarcon, Kelly	46658384	TD	1 600,00	2 102.92	1 185,00	1 581,40	521,52
32	Arevalo Lozano, Jimmy	40633208	TA	2 500,00	2 382.55	1 976,00	1 906,60	475,95
33	Cordova Vasquez, Rony	46468408	PA	4 500,00	4 853.23	3 688,00	3 997,65	855,58
34	Diaz Barrera, Juliman Kasley	72393318	TD	1 500,00	1 692.23	1 185,00	1 360,32	331,91
35	Garcia Estrella, Iris Carolina	43983316	TA	2 200,00	5 140.09	1 976,00	4 642,95	497,14
36	Cardenas Perea, Renzo	72429194	TD	1 250,00	1 696.64	1 185,00	1 608,42	88,22
37	Rojas Alas, Cristhian Paul	46258860	PA	4 750,00	6 586.38	3 688,00	5 144,91	1 441,47
38	Flores Amasifuen, Luis	43529403	TA	2 500,00	2 019.50	1976,00	1 619,41	400,09
TOTAL					585 331,50		453 302,18	**132 029,32**

Fuente : Cuadro de Recursos Humanos (CRH) aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) aprobado con Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)** y Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2020 **(Apéndice n.° 62)**, que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo CAP", Comprobantes y Notas de Pagos[99].
(*) Se precisa que, se estableció el nivel remunerativo en referencia a los niveles remunerativos indicados en el PRH, teniendo en consideración los requisitos mínimos solicitados en los requerimientos de las áreas usuarias por cada trabajador, requerimientos que se encuentran adjuntos a las Actas de Selección.
(**) Remuneración calculada de acuerdo al Nivel Remunerativo establecido, concorde al PRH y el MOF.
(***) Detalle de los montos calculados en el Anexo n.° 9 – Comprobantes de pagos correspondientes al año 2023 **(Apéndice n.° 68)**.

Elaboración : Comisión auditora

Igualmente, durante el año 2024, de estos sesenta y uno (61) contratos observados con diferencias remunerativas, **existieron veintitrés (23) contrataciones,** en cargos equivalentes en el PRH y en la Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2020 **(Apéndice n.° 62)**, con **incremento en el pago de las remuneraciones y consiguientes beneficios sociales, por una suma total de S/ 79 391,30,** tal como se detalla:

CUADRO N° 14
PAGOS EN EXCESO A PERSONAL CONTRATADO DURANTE EL AÑO 2024, NO CONSIDERADO EN EL PRH

n.°	Apellidos y Nombres	DNI	Nivel Remunerativo (*)	Remuneración establecida en contrato	Monto Total Pagado (A)	Remuneración calculada (**)	Monto Total Calculado (***) (B)	Exceso Pagado (C) = (A) – (B)
1	Bartra Cordova, Rosmeri	80515238	TD	1 300,00	9 637,55	1 185,00	8 812,08	825,47
2	Cardenas Perea, Renzo	72429194	TD	1 250,00	11 733.33	1 185,00	11 123,20	610,13
3	Cordova Vasquez, Rony	46468408	PA	4 500,00	44 685.20	3 688,00	36 801,58	7 883,62
4	Cornejo Bartra, Sofia Margarita	70800227	PA	4 000,00	13 143.15	3 688,00	12 117,89	1 025,26
5	Davila Garcia, Sofia	01134262	TD	1 500,00	4 359.42	1 185,00	3 486,81	872,61
6	Del Aguila Tangoa, Delmitha	40708609	TA	2 200,00	23 782.00	1 976,00	21 360,56	2 421,44
7	Diaz Barrera, Juliman Kasley	72393318	TD	1 500,00	15 558.53	1 185,00	12 500,23	3 058,30
8	Flores Amasifuen, Luis	43529403	TA	2 500,00	8 084.67	1 976,00	5 741,22	2 343,45
9	Garcia Estrella, Iris Carolina	43983316	TA	2 200,00	16 976.56	1 976,00	15 324,10	1 652,46

[99] Recopilados mediante Acta de Recopilación de Información de 11 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 64)**, 31 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 65)**, 21 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 66)** y remitido mediante Oficio n.° 1169-2025-GRSM/PEHCBM/GG de 23 de setiembre de 2025 **(Apéndice n.° 67)**.

n.°	Apellidos y Nombres	DNI	Nivel Remunerativo (*)	Remuneración establecida en contrato	Monto Total Pagado (A)	Remuneración calculada (**)	Monto Total Calculado (***) (B)	Exceso Pagado (C) = (A) – (B)
10	Guevara Ruiz, Fredy	00865480	PA	5 000,00	48 600.00	3 688,00	35 847,36	12 752,64
11	Medina Moran, Marienella Antinia	46141828	TD	2 500,00	23 368.17	1 185,00	11 560,48	11 807,69
12	Meza Garcia, Andersen	45278985	TA	2 500,00	5 491.78	1 976,00	4 369,09	1 122,69
13	Mori Trigozo, Julvia Marleni	40048921	TD	1 300,00	11 259.89	1 185,00	10 336,44	923,45
14	Mozombite Pinchi, Jarry	01120827	TD	1 800,00	13 830.00	1 185,00	9 104,76	4 725,24
15	Perez Diaz, Cesar Enrique	42657207	TD	1 300,00	14 053.00	1 185,00	12 809,85	1 243,15
16	Rojas Alas, Cristhian Paul	46258860	PA	4 750,00	11 573.65	3 688,00	9 040,36	2 533,29
17	Ruiz Arevalo, Viviana	70482259	TA	2 100,00	16 404.99	1 976,00	15 426,01	978,98
18	Ruiz Flores, William	01130726	TB	2 800,00	31 376.07	1 646,00	18 901,33	12 474,74
19	Saavedra Saavedra, Rosario del Pilar	44273587	TD	1 500,00	11 935.99	1 185,00	9 534,38	2 401,61
20	Salas Yalta, Olegario	01109552	TD	1 300,00	14 053.00	1 185,00	12 809,85	1 243,15
21	Saldaña Pereyra, Charles Manuel	43488902	PA	4 000,00	11 834.92	3 688,00	10 911,92	923,00
22	Tuesta Mori, Doris	44930063	PB	3 500,00	35 016.34	3 249,00	32 576,62	2 439,72
23	Vasquez Alarcon, Kelly	46658384	TD	1 600,00	12 064.44	1 185,00	8 935,23	3 129,21
TOTAL					408 822,65		329 431,35	**79 391,30**

Fuente : Cuadro de Recursos Humanos (CRH) aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), aprobado con Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)** y Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG, que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo CAP", de 11 de febrero de 2020 **(Apéndice n.° 62)**, comprobantes y notas de pagos[100].
(*) Se precisa que, se estableció el nivel remunerativo en referencia a los niveles remunerativos indicados en el PRH, teniendo en consideración los requisitos mínimos solicitados en los requerimientos de las áreas usuarias por cada trabajador, requerimientos que se encuentran adjuntos a las Actas de Selección.
(**) Remuneración calculada de acuerdo al Nivel Remunerativo establecido, concorde al PRH y el MOF.
(***) Detalle de los montos calculados en el Anexo n.° 10 **(Apéndice n.° 69)**.

Elaboración : Comisión auditora

Es necesario indicar, que de estos sesenta y uno (61) contratos observados, se evidenció que en cuarenta y seis (46) de estos, los jefes de la Oficina de Administración y los jefes de la Unidad de Recursos Humanos, no solo participaron en la suscripción y visación de estos contratos, sino que, además, participaron del trámite de contratación de este personal "Apoyo al CAP"; e incluso fueron parte de Comisiones Permanentes de Selección de Personal, conforme a los procedimientos estipulados en la "Directiva del INADE", tal como se detalla:

CUADRO N° 15
SERVIDORES QUE PARTICIPARON DEL TRÁMITE DE CONTRATACIONES MEDIANTE "DIRECTIVA DEL INADE" Y SUSCRIBIERON Y/O VISARON CONTRATOS PARA SERVICIO ESPECÍFICO PERMITIENDO PAGO EN EXCESO, DURANTE EL PERIODO 2023-2024

PERIODO 2023											
PERSONAL APOYO AL CAP CONTRATADO MEDIANTE DIRECTIVA DEL INADE CON PAGO EN EXCESO DE REMUNERACIONES		JEFES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN					JEFES DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS				
		TRAMITÓ CONTRATACIÓN PERSONAL APOYO CAP	FUE MIEMBRO DE LA CPSP*		ACTAS SUSCRITAS COMO CPSP*	CONTRATOS SUSCRITOS Y VISADOS	TRAMITÓ CONTRATACIÓN PERSONAL APOYO CAP	FUE MIEMBRO DE LA CPSP*		ACTAS SUCRITAS COMO CPSP	CONTRATOS VISADOS
			SÍ	NO				SÍ	NO		
1	Flores Navarro, Jose Luis	Percy Edilter Ruiz Paredes	X		23	25	Karina del Mar Bardales Pinedo	X		20	20
2	Pezo Salvador, Ethel Danika		X					X			
3	Torres del Aguila, Sergio Eduardo		X					X			
4	Ramirez Torres Alfredo Nikola			X				X			
5	Infante Alvarado, Carlos		X					X			
6	Navarro Garcia, Axl Enrique		X					X			
7	Arevalo Pinedo, Ana Maria		X					X			

[100] Recopilados mediante Acta de Recopilación de Información de 11 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 64)**, 31 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 65)**, 21 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 66)** y remitido mediante Oficio n.° 1169-2025-GRSM/PEHCBM/GG de 23 de setiembre de 2025 **(Apéndice n.° 67)**.

PERSONAL APOYO AL CAP CONTRATADO MEDIANTE DIRECTIVA DEL INADE CON PAGO EN EXCESO DE REMUNERACIONES		PERIODO 2023									
		JEFES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN					JEFES DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS				
		TRAMITÓ CONTRATACIÓN PERSONAL APOYO CAP	FUE MIEMBRO DE LA CPSP*		ACTAS SUSCRITAS COMO CPSP*	CONTRATOS SUSCRITOS Y VISADOS	TRAMITÓ CONTRATACIÓN PERSONAL APOYO CAP	FUE MIEMBRO DE LA CPSP*		ACTAS SUCRITAS COMO CPSP	CONTRATOS VISADOS
			SÍ	NO				SÍ	NO		
8	Alvarez Gonzales, Victor Hugo		X					X			
9	Aspajo Ramirez, Paul		X					X			
10	Neira Peña, Delcy		X					X			
11	Ocampo Casique, Blanca		X					X			
12	Sangama Guerra, Maribel		X					X			
13	Benzaquen Vargas, Sheika		X					X			
14	Tuesta Mirabal Jimy Rogger		X					X			
15	Salas Yalta, Olegario		X					X			
16	Tuesta Mori, Doris		X					X			
17	Vasquez Perez, Gunther		X					X			
18	Medina Moran, Marienella Antinia		X					X			
19	Mori Trigozo, Julvia Marleni		X					X			
20	Mozombite Pinchi, Jarry		X					X			
21	Perez Diaz, Cesar Enrique			X			ReinaldoRuiz Pinchi	X		1	1
22	Ruiz Flores, William		X					X			
23	Chujutalli Saldaña, Brandy		X					X			
24	Del Aguila Tangoa, Delmitha		X					X			
25	Diaz Chávez, Rusbelt Rogelio		X				Karina del Mar Bardales Pinedo	X		5	5
26	Shapiama Yaicurima, Marlon Eliseo	Carlos Guillermo García Salazar (e)		X	0	1		X			
27	Espinoza Cabrejos, Jose Alfredo	Marjorie Sofia Ramirez Melendez (e)		X	0	4	Lady Arevalo Flores	X		12	12
28	Grandez Rengifo, Francisco			X				X			
29	Guevara Ruiz, Fredy			X				X			
30	Ramirez Ramirez, Julio Enrique			X				X			
31	Vasquez Alarcon, Kelly	Cristina Villalobos Valles		X	0	8		X			
32	Arevalo Lozano, Jimmy			X				X			
33	Cordova Vasquez, Rony			X				X			
34	Diaz Barrera, Juliman Kasley			X				X			
35	Garcia Estrella, Iris Carolina			X				X			
36	Cardenas Perea, Renzo			X				X			
37	Rojas Alas, Cristhian Paul			X				X			
38	Flores Amasifuen, Luis			X				X			
		PERIODO 2024									
39	Bartra Cordova, Rosmeri	Cristina Villalobos Valles		X	0	5	Lady Arevalo Flores	X		6	8
40	Davila Garcia, Sofia			X					X		
41	Mozombite Pinchi, Jarry			X				X			
42	Ruiz Arevalo, Viviana			X				X			
43	Saavedra Saavedra, Rosario del Pilar			X				X			
44	Saldaña Pereyra, Charles Manuel	Luis Augusto García Meza		X	0	3			X		
45	Cornejo Bartra, Sofia Margarita			X				X			
46	Meza Garcia, Andersen			X				X			

Fuente : Anexo n.° 3 – Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024 **(Apéndice n.° 10).**

Elaboración : Comisión auditora

Así pues, conforme se muestra en el cuadro precedente, durante el año 2023 y , el señor **Percy Edilter Ruiz Paredes** en su calidad de **jefe de la Oficina de Administración**[101], participó del trámite de veinticinco (25) contrataciones y en representación de la Entidad[102], suscribió la cantidad de veinticinco (25) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, participando además como **presidente de**

[101] Contratado como jefe de la Oficina de Administración mediante Contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 5 de enero de 2023 y Adenda n.° 01 de 28 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 48)**, por el periodo del 5 de enero de 2023 al 31 de agosto de 2023.

[102] Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución n.° 003-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 70)**.

la Comisión Permanente de Selección de Personal[103], suscribiendo veintitrés (23) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal".

Asimismo, la señora **Karina del Mar Bardales Pinedo** en su calidad de **jefa de la Unidad de Recursos Humanos**[104]**,** durante el año 2023, participó del trámite de veinticinco (25) contrataciones, visando veinticinco (25) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, siendo que también participó como primer **miembro del Comité Permanente de Selección de Personal**[105], suscribiendo veinticinco (25) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal".

Además, el señor **Reinaldo Ruiz Pinchi,** en su calidad de **jefe de la Unidad de Recursos Humanos**[106]**,** durante el año 2023, participó del trámite de una (1) contratación, visando un (1) contrato sujeto a modalidad para servicio específico, siendo que también participó como primer miembro del Comité Permanente de Selección de Personal[107], suscribiendo una (1) "Acta de reunión de comisión permanente de selección de personal".

Además, **el señor Carlos Guillermo García Salazar,** como jefe de la **Oficina de Administración**[108]**,** durante el año 2023, suscribió, en representación de la Entidad[109], un (1) contrato sujeto a modalidad para servicio específico.

Igualmente, se ha observado que la señora **Marjorie Sofia Ramírez Meléndez,** en su calidad de **jefe de la Oficina de Administración de la Entidad** [110]**,** durante el año 2023, participó del trámite de cuatro (4) contrataciones y en representación de la Entidad [111], suscribió cuatro (4) contratos sujetos a modalidad para servicio específico.

De igual manera, se determinó que la señora **Cristina Villalobos Valles,** en su calidad de **jefe de la Oficina de Administración**[112]**,** durante el año 2023, participó del trámite de ocho (8) **contrataciones** y en representación de la Entidad[113], suscribió la cantidad de ocho (8) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, además, durante el

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

103 Comisión permanente de selección de personal conformada con Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 41)**.

104 Encargada como jefe de la Unidad de Recursos Humanos con Memorando n.° 009-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 52)**, por el periodo de 5 de enero de 2023 al 16 de julio de 2023, siendo que con fecha 17 de julio se contrató al señor Reinaldo Ruiz Pinchi como jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

105 Comisión permanente de selección de personal conformada con Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 41)**.

106 Contratado como jefe de la Unidad de Recursos Humanos con Contrato de Trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 17 de julio de 2023 al 31 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 53)**.

107 Comisión permanente de selección de personal conformada con Resolución Gerencial n.° 074-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 18 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 42)**.

108 Designado como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 063-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 31 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 50)**, por el periodo del 31 de mayo del 2023 al 1 de junio de 2023.

109 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 063-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 31 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 50)**.

110 Encargada como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 086-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 54)** por el periodo del 6 de setiembre de 2023 hasta el 10 de octubre de 2023, fecha en la cual designaron a la señora Cristina Villalobos Valles como jefe de la Oficina de Administración mediante Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**., con eficacia anticipada a partir del 11 de octubre de 2023.

111 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 086-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 06 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 54)**.

112 Designada como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, con eficacia anticipada del 11 de octubre de 2023 y cesada con Resolución Gerencial n.° 016-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 56)**.

113 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 095-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 71)**.

año 2024, participó del trámite de cinco (5) contrataciones, suscribiendo en representación de la Entidad[114], cinco (5) contratos sujetos a modalidad para servicio específico.

Asimismo, la señora **Lady Arévalo Flores** en su calidad de **jefa de la Unidad de Recursos Humanos[115],** durante el año 2023 participó del trámite de doce (12) contrataciones, visando doce (12) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, siendo que también participó como presidente del Comité Permanente de Selección de Personal[116], suscribiendo catorce (14) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal", además, durante el año 2024, participó del trámite de ocho (8) contrataciones, visando ocho (8) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, siendo que también participó como presidente del Comité Permanente de Selección de Personal[117], suscribiendo seis (6) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal".

Igualmente, se ha observado que el señor **Luis Augusto García Meza,** en su calidad de **jefe de la Oficina de Administración de la Entidad[118],** durante el año 2024, participó del trámite de tres (3) contrataciones y en representación de la Entidad[119], suscribió tres (3) contratos sujetos a modalidad para servicio específico.

Adicionalmente, es necesario precisar que, durante el periodo 2024, de estos sesenta y uno (61) contratos observados con diferencias remunerativas, quince (15) nuevos contratos sujetos a modalidad para servicio específico fueron renovados con trabajadores contratados en 2023, sin pasar por procedimiento de selección alguno, contando con la firma del **jefe de la Oficina de Administración y el visto del jefe de la Unidad de Recursos Humanos**, tal como se detalla:

CUADRO N° 16
FUNCIONARIOS QUE PARTICIPARON DE LA SUSCRIPCIÓN DE RENOVACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA SERVICIO ESPECÍFICO PERMITIENDO INCREMENTO DE REMUNERACIONES DURANTE EL AÑO 2024

N°	Apellidos y Nombres de personal contratado	Contrato para servicio específico		
		Firma del Jefe de la Oficina de Administración	Visto del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	Fecha en la que suscribe contrato
1	Cardenas Perea, Renzo	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
2	Cordova Vasquez, Rony	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	17/1/24
3	Del Aguila Tangoa, Delmitha	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
4	Diaz Barrera, Juliman Kasley	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
5	Flores Amasifuen, Luis	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
6	Garcia Estrella, Iris Carolina	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
7	Guevara Ruiz, Fredy	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
8	Medina Moran, Marienella Antinia	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	17/1/24

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

114 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 095-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 71)**.

115 Designada como jefa de la Unidad de Recursos Humanos con Resolución Gerencial n.° 105-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 57)**, por el periodo con eficacia anticipada desde el 1 de setiembre de 2023 a la actualidad.

116 Comisiones permanentes de selección de personal conformadas mediante Resolución Gerencial n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 43)** y mediante Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**.

117 Comisión permanente de selección de personal conformada con Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 45).**

118 Designado como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 029-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 08 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, por el periodo de 8 de mayo de 2024 a la actualidad.

119 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 030-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 08 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 72)**.

N°	Apellidos y Nombres de personal contratado	Contrato para servicio específico		
		Firma del Jefe de la Oficina de Administración	Visto del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	Fecha en la que suscribe contrato
9	Mori Trigozo, Julvia Marleni	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
10	Perez Diaz, Cesar Enrique	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
11	Rojas Alas, Cristhian Paul	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
12	Ruiz Flores, William	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
13	Salas Yalta, Olegario	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24
14	Tuesta Mori, Doris	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	17/1/24
15	Vasquez Alarcon, Kelly	Cristina Villalobos Valles	Lady Arévalo Flores	18/1/24

Fuente : Actas de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal 2023 – 2024, detalladas en el Anexo n.° 3 – Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024 **(Apéndice n.° 10)**.

Elaboración : Comisión auditora

Así pues, conforme se muestra en el cuadro precedente, de estas quince (15) contrataciones, durante el periodo 2024, la señora **Cristina Villalobos Valles en su calidad de jefe de la Oficina de Administración de la Entidad[120], suscribió[121] quince (15) contratos** sujetos a modalidad para servicio específico y la señora **Lady Arévalo Flores en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos[122], visó (15) contratos** sujetos a modalidad para servicio específico.

De lo señalado en los párrafos precedentes, se concluye que la Entidad, a través de los jefes de la Oficina de Administración y de la Unidad de Recursos Humanos, según periodo de gestión, utilizó de manera inadecuada la modalidad de contratos para servicio específico para la contratación de personal que desempeñó funciones de naturaleza permanente y continua, propias de la estructura orgánica de la Entidad; como resultado se suscribieron ciento trece (113) contratos bajo la denominación "Apoyo al CAP" durante el periodo 2023-2024, siendo que, de este total, sesenta y un (61) contratos establecieron remuneraciones y bonificaciones superiores a los que correspondían al personal previsto en los instrumentos de gestión, afectando la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública y generando un perjuicio económico por la suma de S/ 211 420,62.

1.4 Presunto Perjuicio Económico.

De lo expuesto en los numerales precedentes, se ha identificado un presunto perjuicio económico ascendente a **S/ 211 420,62**, producto de la contratación de personal denominado "Apoyo al CAP", en cargos que no se encontraran previstos en el CRH y ni en el PRH, mediante un procedimiento no aplicable en la Entidad y contrario a la normativa vigente, utilizando de manera inadecuada los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, lo cual permitió pagos en exceso de remuneraciones y bonificaciones de este personal por **S/ 132 029,32** durante el ejercicio 2023 y **S/ 79 391,30** durante el ejercicio 2024, tal como se detalla a continuación:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

120 Designada como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, con eficacia anticipada a partir del 11 de octubre de 2023 y cesada con Resolución Gerencial n.° 016-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 56)**, con eficacia anticipada a partir del 1 de marzo de 2024.

121 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 095-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 71)**.

122 Designada como jefa de la Unidad de Recursos Humanos con Resolución Gerencial n.° 105-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 57)**, por el periodo con eficacia anticipada desde el 1 de setiembre de 2023 a la actualidad.

CUADRO N° 17
PRESUNTO PERJUICIO ECONÓMICO

ÍTEM	CONCEPTO	MONTO DEL PRESUNTO PERJUICIO ECONÓMICO S/
1	PAGOS EN EXCESO A PERSONAL CONTRATADO DENOMINADO "APOYO AL CAP" DURANTE EL AÑO 2023.	**132 029,32**
2	PAGOS EN EXCESO A PERSONAL CONTRATADO DENOMINADO "APOYO AL CAP" DURANTE EL AÑO 2024.	**79 391,30**
Total		**211 420,62**

Fuente : Cuadro de Recursos Humanos (CRH) aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), aprobado con Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)** y Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 62)**, que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo CAP", de 11 de febrero de 2020. Anexos n.os 7 **(Apéndice n.° 68)** y 8 **(Apéndice n.° 69)**, Cuadros n.os 13, 14, 15 y 16.
Elaboración : Comisión auditora.

CUADRO N° 18
DETERMINACIÓN DEL PRESUNTO PERJUICIO ECONÓMICO POR PARTÍCIPE

ÍTEM	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	MONTO SOLIDARIO S/	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	CONTRATOS RELACIONADOS	MONTO SOLIDARIO S/
1	Reinaldo Ruiz Pinchi	**501,41**	Percy Edilter Ruiz Paredes	1	**501,41**
2	Karina del Mar Bardales Pinedo	**115 481,36**	Percy Edilter Ruiz Paredes	24	**114 891,03**
			Carlos Guillermo García Salazar	1	**590,33**
3	Lady Arevalo Flores	**95 437,85**	Marjorie Sofia Ramirez Melendez	4	**11 434,67**
			Cristina Villalobos Valles	28	**80 932,23**
			Luis Augusto García Meza	3	**3 070,95**
Total				**61**	**211 420,62**

Fuente : Cuadro de Recursos Humanos (CRH) aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), aprobado con Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016 **(Apéndice n.° 9)** y Resolución Gerencial n.° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 62)**, que regula la Escala Remunerativa del Personal "Apoyo CAP", de 11 de febrero de 2020. Anexos n.os 7 **(Apéndice n.° 68)** y 8 **(Apéndice n.° 69)**, Cuadros n.os 13, 14, 15 y 16.
Elaboración : Comisión auditora.

Los hechos antes señalados, contravinieron la normativa siguiente:

- **Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023, vigente desde el 1 de enero de 2023**

*"...**Artículo 6.-** Ingresos del personal*

Se prohíbe en las Entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales (...) y demás Entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento (...)La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."
(...)
Artículo 8.- Medidas en materia de personal

"8.1 Prohíbase el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(…)
c) La contratación para el remplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción de personal, en tanto se implementa la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese de personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir a partir del 2021, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos (…).

8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario…"

- **Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024, vigente desde el 1 de enero de 2024**

*"…**Artículo 6.-** Ingresos del personal*

Se prohíbe en las Entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales (…) y demás Entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento (…)La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."
(…)

Artículo 8.- Medidas en materia de personal

"8.1 Se prohíbe el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:
(…)
c) La contratación para el remplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción de personal, en tanto se implementa la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese de personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir a partir del 2023, debiéndose tomar en cuenta que la incorporación a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos (…).

8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario..."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

➢ **Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, vigente desde el 1 de enero de 2005**

"...Título Preliminar

Artículo III. - Ámbito de aplicación

La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una Entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público.

Para efectos de la presente Ley son Entidades de la administración pública:
1. *El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.*
2. *El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra Entidad perteneciente a este Poder.*
3. *El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.*
4. *Los Gobiernos Regionales, sus órganos y Entidades.*
5. *(...)*

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 fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública (...)*
(...)

Artículo 5°.- Acceso al empleo público
El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Artículo 6°.- Requisitos para la convocatoria

a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.
b) Identificación del puesto de trabajo
c) Descripción de las competencias y méritos.
d) Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
e) Determinación de remuneración.
(...)

Artículo 8°.- Procedimiento de selección

El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la Entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.
La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo.

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

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

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

➢ **Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicado el 4 de julio del 2013.**

"...Título Preliminar

Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil
Son principios de la Ley del Servicio Civil:
(...)
d) Mérito. *El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.*
e) Provisión presupuestaria. *Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.*
(...)

Artículo 4.- Sistema administrativo de gestión de recursos humanos
El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las Entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.
El sistema 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.
d) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
(...)

Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos
Las oficinas de recursos humanos de las Entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.
En cada Entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:
(...)
a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la Entidad.
(...)

Artículo 8. Proceso de Selección
El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.
(...)

NOVENA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL
"a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil, el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.
(...)
d) Las disposiciones del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) de la novena disposición complementaria final de la presente Ley, son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes. En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente ley establece..."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, vigente desde 22 de junio de 2008.**

"...Título Preliminar

Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante proceso de selección trasparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.
(...)
Artículo 3.- Alcance del Sistema

Están sujetas al Sistema todas las Entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.
(...)
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las Entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno..."

- **Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado el 16 de septiembre de 2018**

*"...**Artículo 79.** Incumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Presupuesto*
El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Decreto Legislativo, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, así como las Directivas y disposiciones complementarias emitidas por la Dirección General del Presupuesto Público, da lugar a las sanciones administrativas aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar..."

- **Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, de 25 de enero de 2019**

"...Título Preliminar
Artículo IV. Principio del procedimiento administrativo
(...)
1.1 Principio de Legalidad. *-Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.*
(...)

Artículo 5.- Objeto o contenido del acto administrativo
(...)
5.3 No podrá contravenir en el caso concreto disposiciones constitucionales, legales, mandatos judiciales firmes; ni podrá infringir normas administrativas de carácter general provenientes de autoridad de igual, inferior o superior jerarquía, e incluso de la misma autoridad que dicte el acto.
(...)

Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias..."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, publicado el 30 de diciembre de 2012.**

  "...Disposición Transitoria

  Segunda. *- Presupuesto Analítico de Personal en la administración pública.*
  2. La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción.
  3. Plaza presupuestada es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad.

  Tercera. *- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:*
  a) El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular..."

- **Decreto Supremo nº 003-97-TR, que aprobó el "Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de 27 de marzo de 1997.**

  "...Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

  Artículo 63.- *Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.*
  En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación..."

- **Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, publicado el 9 de mayo de 2021.**

  "...3.8. Para las convocatorias de personal, las plazas o los puestos a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la Entidad..."

- **Resolución Directoral n.° 0109-2021-EF/53.01** que aprueba la **Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01, "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público** publicada el 3 de julio de 2021

  "...Artículo 5.- Definiciones
  Para efectos de la presente Directiva, se tiene en cuenta las siguientes definiciones:
  (...)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

3. CAP: Es el 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 (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda..."

Artículo 6.- Presupuesto Analítico de Personal

"...6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP o CAP Provisional de las Entidades del Sector Público."
(...)
9.1 Las plazas propuestas del PAP deben guardar relación con los cargos considerados en el CAP o en el CAP Provisional vigente de la Entidad del Sector Público, considerando el régimen laboral determinado; y contiene los ingresos de personal que le corresponde, en concordancia con la normatividad aplicable y las políticas en materia de ingresos vigentes..."

- **Resolución Directoral n.° 0003- 2024-EF/53.01** que aprueba la **Directiva n.° 002-2024-EF/53.01 - Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público,** de 13 de febrero de 2024

"...Artículo 5.- Definiciones
Para efectos de la presente Directiva, se tiene en cuenta las siguientes definiciones:
(...)
7. Plaza: Es el cargo contemplado en el CAP o CAP Provisional que cuenta con crédito presupuestario en el presupuesto institucional, y que se refleja en el PAP de la Entidad.

Artículo 6.- Presupuesto Analítico de Personal
(...)
6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas..."

- **Resolución Jefatural n.° 019-82-INAP-DIGESNAP que aprueba la Directiva n.° 001-82-INAP-DNP, Directiva para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público,** de 8 de febrero de 1982.

"...Disposiciones Generales
"5.1 Los PAP son documentos en los cuales se consideran el presupuesto para los servicios específicos de personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los Sub-Programas, actividades y/o Proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia..."

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, de 29 de diciembre de 2017**

"...Artículo 4.- Procesos de Selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones:
- *Evaluación curricular.*
- *Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.*
- *Entrevista.*

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.
Únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional aplicar otros mecanismos

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

de evaluación.

La evaluación psicológica es opcional para todos los casos. No obstante, si es considerada dentro del proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la entidad pública considere dicha evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.

Las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por razón de discapacidad, por su condición de personal licenciado de las fuerzas armadas o que se determinen por norma expresa, son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección..."

Los hechos expuestos, generaron un perjuicio económico a la Entidad por S/ 211 420,62, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública

La situación referida, se originó por el accionar del **jefe (e) de la Oficina de Planificación y Presupuesto**, señor Cesar Augusto Coral Rengifo, por haber suscrito y aprobado, durante el año 2023 y 2024, las Certificaciones de Créditos Presupuestarios con notas n.os 0000000002 de 5 de enero de 2023 y 0000000004 de19 de enero de 2024, asignando recursos públicos para el pago de remuneraciones y beneficios sociales de ciento trece (113) contrataciones del personal denominado "Apoyo al CAP", por un monto total de S/ 1 930 268,42, otorgando respaldo financiero a cargos no contemplados en el Cuadro de Recursos Humano (CRH) ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) de la Entidad, contraviniendo lo señalado en la normativa vigente de la administración financiera del sector público, afectando la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Por tal motivo, en su condición de **jefe (e) de la Oficina de Planificación y Presupuesto**, el señor Cesar Augusto Coral Rengifo, incumplió lo establecido en los literales c) y e) del artículo 57° del Manual de Organización y Funciones, que establece: *"...c) Dirigir el proceso de formulación, aprobación seguimiento y evaluación de la ejecución del presupuesto anual el PEHCBM, asegurando su compatibilidad con los planes de desarrollo institucionales y proponiendo en su oportunidad los correctivos del caso. (...) e) Coordinar con el Especialista en Presupuesto institucional del PEHCBM, conforme a la propuesta de las diferentes dependencias del PEHCBM, en concordancia con la normatividad vigente...".*

Así mismo, los hechos mencionados fueron originados por la actuación de los **gerentes generales**, de la Entidad, Tedy Castillo Diaz y Javier Sinti Flores, quienes en sus respectivos periodos de gestión y en el ejercicio de sus funciones, durante el periodo 2023 - 2024, aprobaron mediante actos resolutivos, la conformación de cinco (5) Comisiones Permanentes de Selección de Personal para el acceso de personal al Régimen Laboral Decreto Legislativo n.° 728, bajo la denominación "Apoyo al CAP", amparados en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad, y es contraria a la normativa vigente de acceso al servicio público, autorizando los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias, derivándolos mediante proveídos a los jefes de la Oficina de Administración, para su respectivo trámite de contratación, permitiendo con ello la contratación de (87) personas sin mediar concurso público de méritos, en cargos no contemplados en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), permitiendo el uso incorrecto de los contratos sujetos a modalidad de servicio específico y la renovación de vínculo laboral con veintiséis (26) servidores que habían sido contratados durante el año 2023 mediante este procedimiento de contratación, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Con este accionar, los **gerentes generales**, Tedy Castillo Diaz y Javier Sinti Flores, incumplieron sus funciones, al transgredir lo establecido en los literales b) y c) del artículo 15° del Manual de Organización y Funciones, que establece: *"...b) Dirigir la labor técnica y administrativa para el manejo eficiente de los recursos asignados al PEHCBM. c) Proponer al Consejo Directivo los contratos individuales de trabajo por cualquier modalidad (...) del personal del PEHCBM, de acuerdo a los dispositivos, directivas y normas vigentes ...".*

Del mismo modo, los hechos descritos fueron originados por el accionar de los **jefes de la Oficina de Administración** de la Entidad, Percy Edilter Ruiz Paredes, Carlos Guillermo García Salazar, Marjorie Sofia Ramírez Meléndez, Cristina Villalobos Valles y Luis Augusto García Meza, quienes en sus respectivos periodos de gestión, durante los años 2023 y 2024, tramitaron la contratación de ochenta y siete (87) trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, amparándose en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad, solicitando la aprobación, vía acto resolutivo, a la gerencia General de la conformación de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP) y tramitando los requerimientos de personal formulados por las áreas usuarias elevándolos a la gerencia General para su autorización, derivándolos posteriormente, mediante proveído a la Unidad de Recursos Humanos, a fin de que estas comisiones procedan con la evaluación y selección de los postulantes, sin advertir que, este proceso de contratación era contrario a la normativa vigente en materia de acceso a la función pública, toda vez que, no se convocó a concurso público de méritos y se contrató personal en cargos no previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión institucional.

Como producto del trámite de contratación realizado, los mencionados **jefes de la Oficina de Administración** de la Entidad, suscribieron ochenta y siete (87) contratos sujetos a modalidad para servicio específico y además durante el periodo 2024, renovaron vínculo laboral con veintiséis (26) servidores que habían sido contratados durante el año 2023, suscribiendo un total de ciento trece (113) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, permitiendo el uso incorrecto de estos contratos temporales y el pago en exceso de remuneraciones correspondientes a sesenta y uno (61) contratos, lo que generó un perjuicio económico a la Entidad por **S/ 211 420,62,** afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Asimismo, cabe indicar que, el señor **Percy Edilter Ruiz Paredes**, en dicho accionar como **jefe de la Oficina de Administración,** también actuó como miembro de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal, y suscribió cincuenta y cuatro (54) actas de reunión de Comisiones Permanentes de Selección de Personal.

Como resultado de sus actuaciones, los **jefes de la Oficina de Administración**: Percy Edilter Ruiz Paredes, Carlos Guillermo García Salazar, Marjorie Sofia Ramírez Meléndez, Cristina Villalobos Valles y Luis Augusto García Meza, incumplieron sus deberes funcionales, al transgredir lo establecido en los literales a), b), c) y f) del artículo 78° del Manual de Organización y Funciones, que indican: *"a) Dirigir y supervisar los sistemas de (...) personal (...) del PEHCBM. b) Dirigir, coordinar y controlar la aplicación de la legislación vigente de los sistemas de (...) personal (...) c) Supervisar y controlar las actividades administrativas de las áreas a su cargo: (...) Recursos Humanos. (...) f) Supervisar que la ejecución del gasto por toda fuente de financiamiento (...) se realice de conformidad con normativa legal aplicable.".*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Finalmente, los hechos descritos se originaron por el accionar de los **jefes de la Unidad de Recursos Humanos** de la Entidad, Karina del Mar Bardales Pinedo, Reinaldo Ruiz Pinchi y Lady Arévalo Flores, quienes en el ámbito de sus respectivos periodos de gestión, durante los años 2023 y 2024, tramitaron la contratación de ochenta y siete (87) personas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728 denominado "Apoyo CAP", amparados en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad, derivando los requerimientos de personal formulados por las áreas usuarias, acompañado de los tres (03) currículos de los postulantes, a las Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP), para su evaluación y selección; sin advertir que este proceso de contratación era contrario a la normativa vigente en materia de acceso a la función pública, toda vez que, no se convocó a concurso público de méritos y se contrató personal en cargos no previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión institucional, siendo además que, en el ejercicio de su cargo actuaron como miembros de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal, adicionalmente no observaron la renovación de veintiséis (26) contratos durante el año 2024, correspondientes a trabajadores contratados en 2023, sin mediar proceso de selección alguno, permitiendo con todo ello un uso indebido de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico y el pago en exceso de las remuneraciones de sesenta y uno (61) contratos, lo cual generó un perjuicio económico de **S/ 211 420,62**, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Por consiguiente, los **jefes de la Unidad de Recursos Humanos**: Karina del Mar Bardales Pinedo, Reinaldo Ruiz Pinchi y Lady Arévalo Flores, incumplieron sus funciones, al vulnerar lo establecido en el artículo 96° del Manual de Organización y Funciones, que establece: *"a) Supervisar la aplicación de las normas internas y dispositivos legales vigentes relacionados con el sistema de personal."*

Comentarios de las personas comprendidas en los hechos observados

Las personas comprendidas en los hechos observados presentaron sus comentarios o aclaraciones, adjuntando documentación, en algunos casos, conforme al **Apéndice n.° 90** del Informe de Auditoría.

Asimismo, es de referir que, las personas comprendidas en los hechos observados, fueron notificadas oportunamente, en forma presencial, y se les otorgó el plazo correspondiente para la remisión de sus comentarios o aclaraciones.

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

Efectuada la evaluación de comentarios o aclaraciones y documentos presentados, se concluye que de las catorce (14) personas, tres (3) desvirtuaron los hechos notificados en la desviación de cumplimiento; siendo que, los once (11) restantes, no desvirtúan los hechos notificados en la Desviación de Cumplimiento.

La referida evaluación, las cédulas de comunicación y las notificaciones, forman parte del **Apéndice n.° 90** del Informe de Auditoría.

Las personas comprendidas en los hechos son las siguientes:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

1. **Tedy Castillo Diaz**, identificado con DNI n.° [redacted] **Gerente General** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 1 de enero de 2023 hasta el 23 de agosto de 2023[123], mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 004-2023-GRSM/GR de 3 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 46),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 010-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 14 de noviembre de 2025 quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-TCD de 28 de noviembre de 2025.

   Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por Tedy Castillo Diaz, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de gerente General, durante el año 2023, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de setenta (70) personas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, mediante la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" **(Apéndice n.° 5)** , que no era aplicable en la Entidad y que contravino la normativa vigente en materia de acceso de personal, solicitando con Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, la aprobación vía acto resolutivo de la conformación de una (1) Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), siendo esta solicitud atendida, por él mismo, aprobando esta comisión mediante Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 41)** , asimismo al aprobó la conformación de dos (2) Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP) más, mediante Resolución Gerencial n.° 074-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 18 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 42)** y Resolución Gerencial n.° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 43)**.

   Además autorizó los requerimientos de las contrataciones de personal de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10)** derivándolos mediante proveídos a los jefes de la Oficina de Administración, para su respectivo trámite de contratación y suscribió un (1) contrato sujeto a modalidad para servicio específico, permitiendo con ello, durante el año 2023, la contratación de setenta (70) personas sin mediar concurso público de méritos, en cargos no previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión y el uso irregular de los contratos sujetos a modalidad de servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, que conllevó al menoscabo de los recursos de la Entidad, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

   Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR,

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[123] Mediante Resolución Ejecutiva Regional n.°344-2023-GRSM/GR de 22 de agosto de 2023, se aceptó su renuncia con eficacia a partir del 24 de agosto de 2023. (Apéndice n.° 47).

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas b) y c) del artículo 15° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)** que estableció: *"b) Dirigir la labor técnica y administrativa para el manejo eficiente de los recursos asignados al PEHCBM. c) Proponer al Consejo Directivo los contratos individuales de trabajo por cualquier modalidad (…) del personal del PEHCBM, de acuerdo a los dispositivos, directivas y normas vigentes (…)."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(…) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (…). c) Salvaguardar los intereses del Estado (…)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Tedy Castillo Díaz**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República**.

2. **Javier Sinti Flores**, identificado con DNI n.° [redacted] **Gerente General** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 24 de agosto de 2023 a la actualidad, designado mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 345-2023-GRSM/GR de 22 de agosto de 2023 **(Apéndice n.°58),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 011-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 003-2025-JSF de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

   Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por Javier Sinti Flores, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de gerente General, durante los años 2023 y 2024, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de diecisiete (17) personas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, mediante la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" (Apéndice n.° 5), que no era aplicable en la Entidad y que contravino la normativa vigente en materia de acceso de personal.

   En tal sentido, participó, de este procedimiento de contratación, aprobando la conformación de dos (2) Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP), mediante Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)** y Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 45)**, asimismo autorizó los requerimientos de las contrataciones de personal de

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10)**, derivándolos mediante proveídos a los jefes de la Oficina de Administración, para su respectivo trámite de contratación y además no observó la renovación del vínculo laboral con veintiséis (26) servidores, "apoyo al CAP", **(Apéndice n.° 11)** que habían sido contratados durante el año 2023 para continuar laborando en el año 2024, permitiendo con ello, durante los años 2023 y 2024, la contratación de diecisiete (17) personas y la renovación de veintiséis (26) contratos, sin mediar concurso público de méritos, en cargos no previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión y el uso irregular de los contratos sujetos a modalidad de servicio específico, que conllevó al menoscabo de los recursos de la Entidad, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas b) y c) del artículo 15° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)** que estableció: *"b) Dirigir la labor técnica y administrativa para el manejo eficiente de los recursos asignados al PEHCBM. c) Proponer al Consejo Directivo los contratos individuales de trabajo por cualquier modalidad (...) del personal del PEHCBM, de acuerdo a los dispositivos, directivas y normas vigentes (...)."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado..."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Javier Sinti Flores**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República**

3. **Percy Edilter Ruiz Paredes**, identificado con DNI n.° [redacted] **jefe de la Oficina de Administración** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 5 de enero de 2023 al 5 de setiembre de 2023[124], con Contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 05 de enero de 2023 y Adenda n.° 01 de 28 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 48),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 004-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Escrito n.° 01 de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

   Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por Percy Edilter Ruiz Paredes no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de **jefe de la Oficina de Administración,** durante el año 2023, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de cincuenta y siete (57) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5)**,que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al solicitar a la gerencia General, mediante Informe n.° 294-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 17 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 39)** y mediante Informe n.° 318-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 7 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 39),** la aprobación, vía acto resolutivo, de la conformación de dos (2) Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP), al trasladar a la gerencia General los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** para su autorización y luego remitirlos con proveídos hacia la Unidad de Recursos Humanos para continuar con su trámite de contratación, asimismo, al actuar como presidente de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), suscribiendo cincuenta y cuatro (54) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal" **(Apéndice n.° 10)** y además en representación de la Entidad[125], al suscribir cincuenta y seis (56) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de veinticinco (25) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 115,392.44, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

   Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[124] Fecha en la que mediante Carta n.° 001-2023-PERP de 5 de setiembre de 2023, comunicó su renuncia irrevocable al cargo de jefe de la Oficina de Administración **(Apéndice n.° 49)**.

[125] Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio especifico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución n.° 003-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 70).**

Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas en los literales a), b), c) y f) del artículo 78° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que estableció: *"a) Dirigir y supervisar los sistemas de (...) personal (...) del PEHCBM. b) Dirigir, coordinar y controlar la aplicación de la legislación vigente de los sistemas de (...) personal (...) c) Supervisar y controlar las actividades administrativas de las áreas a su cargo: (...) Recursos Humanos. (...) f) Supervisar que la ejecución del gasto por toda fuente de financiamiento (...) se realice de conformidad con normativa legal aplicable."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado..."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Percy Edilter Ruiz Paredes**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República y presunta responsabilidad civil**.

4. **Carlos Guillermo García Salazar**, identificado con DNI n.° [redacted] **jefe de la Oficina de Administración** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, por el periodo del 31 de mayo del 2023 al 1 de junio de 2023, designado como jefe de la Oficina de Administración con Resolución Gerencial n.° 063-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 31 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 50)**, a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 005-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-CGGS de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)**.

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por Carlos Guillermo García Salazar no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de jefe de la Oficina de Administración, durante el año 2023, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de dos (2) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5)**,que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al trasladar a la gerencia General, los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** para su autorización y luego remitirlos con proveídos hacia la Unidad de Recursos Humanos para continuar con su trámite de contratación y además, en representación de la Entidad[126], al suscribir dos (2) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de uno (1) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 590,33, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas en los literales a), b), c) y f) del artículo 78° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que estableció: *"a) Dirigir y supervisar los sistemas de (...) personal (...) del PEHCBM. b) Dirigir, coordinar y controlar la aplicación de la legislación vigente de los sistemas de (...) personal (...) c) Supervisar y controlar las actividades administrativas de las áreas a su cargo: (...) Recursos Humanos. (...) f) Supervisar que la ejecución del gasto por toda fuente de financiamiento (...) se realice de conformidad con normativa legal aplicable..."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado..."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[126] Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución n.° 063-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 31 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 50)**

atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Carlos Guillermo Garcia Salazar**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República y presunta responsabilidad civil**.

5. **Marjorie Sofia Ramírez Meléndez**, identificada con DNI n.° [redacted] **jefe de la Oficina de Administración** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 6 de setiembre de 2023 al 10 de octubre de 2023[127], encargada mediante Resolución Gerencial n.° 086-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 54),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 006-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-MSRM de 24 de noviembre de 2025.

   Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por **Marjorie Sofia Ramírez Meléndez**, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de jefe de la Oficina de Administración, durante el año 2023, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de siete (7) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5)**,que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al trasladar a la gerencia General los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** para su autorización y luego remitirlos con proveídos hacia la Unidad de Recursos Humanos para continuar con su trámite de contratación, además al suscribir, en representación de la Entidad[128], siete (7) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de cuatro (4) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 11 434,67, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

   Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto,

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

127 Siendo que con fecha 11 de octubre de 2023 se designó a Cristina Villalobos Valles como jefe de la Oficina de Administración mediante Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**.

128 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 086-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 54)**

aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas en los literales a), b), c) y f) del artículo 78° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que estableció: *"a) Dirigir y supervisar los sistemas de (...) personal (...) del PEHCBM. b) Dirigir, coordinar y controlar la aplicación de la legislación vigente de los sistemas de (...) personal (...) c) Supervisar y controlar las actividades administrativas de las áreas a su cargo: (...) Recursos Humanos. (...) f) Supervisar que la ejecución del gasto por toda fuente de financiamiento (...) se realice de conformidad con normativa legal aplicable."*.

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."*
Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación de la señora **Marjorie Sofía Ramírez Meléndez**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República** y **presunta responsabilidad civil**.

6. **Cristina Villalobos Valles**, identificada con DNI n.° [redacted] **jefe de la Oficina de Administración** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 11 de octubre de 2023 al 29 de febrero de 2024[129], designada a través de Resolución Gerencial n.° 094-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 007-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-CVV de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por **Cristina Villalobos Valles**, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de jefe de la Oficina de Administración, durante los años 2023 y 2024, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de dieciocho (18) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5)**,que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al solicitar a la gerencia General, mediante Informe

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[129] Con Resolución Directoral n.° 016-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 56)**., se resolvió aceptar la renuncia al cargo de jefe de la Oficina de Administración a Cristina Villalobos Valles.

n.° 429-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 3 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)** y mediante Informe n.° 001-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 28)**, la aprobación, vía acto resolutivo, de la conformación de dos (2) Comisiones Permanentes de Selección de Personal (CPSP)[130], al trasladar a la gerencia General los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** para su autorización y luego remitirlos con proveídos hacia la Unidad de Recursos Humanos para continuar con su trámite de contratación, asimismo, en representación de la Entidad[131], al suscribir dieciocho (18) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, y adicionalmente, durante el periodo 2024 al suscribir la renovación de contratos con veintiséis (26) servidores "apoyo al CAP", que habían sido contratados durante el año 2023,para continuar laborando en el año 2024, sin mediar proceso de selección alguno; suscribiendo un total de cuarenta y cuatro (44) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello un uso irregular de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de veintiocho (28) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 80 932,23, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas en los literales a), b), c) y f) del artículo 78° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que estableció: *"a) Dirigir y supervisar los sistemas de (...) personal (...) del PEHCBM. b) Dirigir, coordinar y controlar la aplicación de la legislación vigente de los sistemas de (...) personal (...) c) Supervisar y controlar las actividades administrativas de las áreas a su cargo: (...) Recursos Humanos. (...) f) Supervisar que la ejecución del gasto por toda fuente de financiamiento (...) se realice de conformidad con normativa legal aplicable..."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[130] Aprobadas por el gerente General, Javier Sinti Flores, mediante Resolución Gerencial n.° 113-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**. y Resolución Gerencial n.° 004-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 45)**., respectivamente.

[131] Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 095-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023. **(Apéndice n.° 71)**.

estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado..."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación de la señora **Cristina Villalobos Valles**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República** y **presunta responsabilidad civil**.

7. **Luis Augusto García Meza**, identificado con DNI n.° [redacted] **jefe de la Oficina de Administración** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, por el periodo del 8 de mayo de 2024 hasta la actualidad, designado mediante Resolución Gerencial n.° 029-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2024, a partir **(Apéndice n.°59),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 008-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-LAGM de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)**

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por **Luis Augusto García Meza**, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de jefe de la Oficina de Administración, durante el año 2024, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de tres (3) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5)**,que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al trasladar a la gerencia General los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** para su autorización y luego remitirlos con proveídos hacia la Unidad de Recursos Humanos para continuar con su trámite de contratación, y al suscribir, en representación de la Entidad[132], tres (3) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de uno (1) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 3 070,95, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, artículo 8° y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

132 Atribución administrativa para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, delegada mediante Resolución Gerencial n.° 030-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2024. **(Apéndice n.° 72)**.

Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con sus funciones expuestas en los literales a), b), c) y f) del artículo 78° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que estableció: *"a) Dirigir y supervisar los sistemas de (...) personal (...) del PEHCBM. b) Dirigir, coordinar y controlar la aplicación de la legislación vigente de los sistemas de (...) personal (...) c) Supervisar y controlar las actividades administrativas de las áreas a su cargo: (...) Recursos Humanos. (...) f) Supervisar que la ejecución del gasto por toda fuente de financiamiento (...) se realice de conformidad con normativa legal aplicable."*.

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Luis Augusto García Meza**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República** y **presunta responsabilidad civil**.

8. **Karina del Mar Bardales Pinedo**, identificada con DNI n.° [redacted] **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 5 de enero de 2023 al 16 de julio de 2023[133], encargada con Memorando n.° 009-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023. **(Apéndice n.° 52),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 001-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 13 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-KMBP de 27 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[133] Con fecha 17 de julio se contrató al señor Reinaldo Ruiz Pinchi como jefe de la Unidad de Recursos Humanos con Contrato de Trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 17 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 53)**.

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por **Karina del Mar Bardales Pinedo**, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos,** durante el año 2023, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de cincuenta y siete (57) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5),**que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al derivar los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** junto a los tres (3) currículos de cada postulante, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para su evaluación y selección, asimismo al actuar como miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), suscribiendo cincuenta y siete (57) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal" **(Apéndice n.° 10)** por tanto no observó la suscripción de cincuenta y siete (57) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de veinticinco (25) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 115,481.36 afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículos 4°, 6° y 8°, y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con su función expuesta en el literal a) del artículo 6° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que estableció: *"a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la Entidad."*

Asimismo, incumplió con su función señalada en el literal a) del artículo 96° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que indicó: *"a) Supervisar la aplicación de las normas internas y dispositivos legales vigentes relacionados con el sistema de personal."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

potestades que la ley le señala"; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación de la señora **Karina del Mar Bardales Pinedo**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República** y **presunta responsabilidad civil**.

9. **Reinaldo Ruiz Pinchi**, identificado con DNI n.° [redacted] **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 17 de julio de 2023 al 31 de agosto de 2023 [134], contratado mediante Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de julio de 2025. **(Apéndice n.° 53),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 002-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-RRP de 24 de noviembre de 2025.

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por **Reinaldo Ruiz Pinchi,** no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos,** durante el año 2023, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de dos (2) personas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, mediante la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 - "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" **(Apéndice n.° 5)**, que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al derivar los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** junto a los tres (3) currículos de cada postulante, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para su evaluación y selección, asimismo, al actuar como miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), suscribiendo dos (2) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal" **(Apéndice n.° 10)** por tanto no observó la suscripción de dos (2) contratos sujetos a modalidad para servicio específico **(Apéndice n.° 11)**, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de uno (1) de estos contratos**(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 501,41, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículos 4°, 6° y 8°, y literales a) y d) de la novena disposición complementaria

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[134] Con Resolución Gerencial 105-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023**(Apéndice n.° 57)**., se encarga, con eficacia anticipada, a partir del 1 de setiembre de 2023 a Lady Arévalo Flores en el cargo de jefe de Recursos Humanos.

final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con su función expuesta en el literal a) del artículo 6° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que estableció: *"a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la Entidad."*

Asimismo, incumplió con su función señalada en el literal a) del artículo 96° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que indicó: *"a) Supervisar la aplicación de las normas internas y dispositivos legales vigentes relacionados con el sistema de personal."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Reinaldo Ruiz Pinchi**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República** y **presunta responsabilidad civil**.

10. **Lady Arévalo Flores**, identificada con DNI n.° [redacted] **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del 1 de setiembre de 2023 hasta la actualidad, encargada, mediante Resolución Gerencial n.° 105-023-GRSM-PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023 [135] **(Apéndice n.° 57)**, a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 003-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-LAF de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[135] Con eficacia anticipada, a partir de 1 de setiembre de 2023.

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por Lady Arévalo Flores no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos,** durante los años 2023 y 2024, no observó la legalidad del procedimiento de contratación de veintiocho (28) personas bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, a través de los lineamientos de la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, **(Apéndice n.° 5),**que no era aplicable en la Entidad y contravenía la normativa vigente en materia de acceso de personal (por cuanto, no se realizó un concurso público de méritos, siendo que además los cargos a ocupar no estaban previstos ni presupuestados en los instrumentos de gestión), al derivar los requerimientos de las áreas usuarias **(Apéndice n.° 10),** junto a los tres (3) currículos de cada postulante, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), para su evaluación y selección, asimismo al actuar como miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), suscribiendo veintiocho (28) "Actas de reunión de comisión permanente de selección de personal" **(Apéndice n.° 10)**, además no advirtió la renovación del vínculo laboral con veintiséis (26) servidores, "apoyo al CAP", que habían sido contratados durante el año 2023, para continuar laborando en el año 2024, sin mediar proceso de selección alguno, por tanto no observó la suscripción de a un total de cincuenta y cuatro (54) contratos sujetos a modalidad para servicio específico, permitiendo con ello, un uso inadecuado de estos contratos temporales y el pago en exceso de las remuneraciones de treinta y cinco (35) de estos contratos **(Apéndice n.° 11)**, con lo cual, junto a otros servidores, generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 95,437.85, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, artículo III y numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar, y en los artículos 5°, 6°, 8° y 9° de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, literal d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículos 4°, 6° y 8°, y literales a) y d) de la novena disposición complementaria final de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como lo estipulado en el en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, en el artículo 63°del Decreto Supremo n° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE.

En tal sentido, incumplió con su función expuesta en el literal a) del artículo 6° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, que estableció: *"a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la Entidad."*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Asimismo, incumplió con su función señalada en el literal a) del artículo 96° del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 91)**, que indicó: *"a) Supervisar la aplicación de las normas internas y dispositivos legales vigentes relacionados con el sistema de personal."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación de la señora **Lady Arévalo Flores**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República** y **presunta responsabilidad civil**.

11. **Cesar Augusto Coral Rengifo**, identificado con DNI n.° [redacted] **jefe (e) de la Oficina de Planificación y Presupuesto,** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo comprendido del 5 de enero de 2023[136] al 18 de noviembre de 2024[137], con Memorando n.° 008-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 25),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 009-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta de Descargo n.° 001-2025 a Cédula de Notificación n.° 009-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 24 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por Cesar Augusto Coral Rengifo, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de **jefe (e) de la Oficina de Planificación y Presupuesto,** suscribió y aprobó, las Certificaciones de Créditos Presupuestarios durante el año 2023, con nota n.°0000000002 de 5 de enero de 2023 y durante el año 2024 con nota n.° 0000000004 de19 de enero de 2024 remitidos a la Oficina de Administración mediante Memorando n.° 007-2023-GRSM- PEHCBM/OPP[138] **(Apéndice n.° 19)**, y mediante Memorando n.° 0023-2024-GRSM-PEHCBM/OPP[139] **(Apéndice n.° 19)**, asignando recursos públicos para el pago de remuneraciones y beneficios sociales de ciento trece (113) contrataciones del personal "Apoyo al CAP", por un monto total de S/ 1 930 268,42, con lo cual otorgó respaldo financiero a cargos no contemplados en el Cuadro de Recursos Humano (CRH) ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), en contravención de lo señalado en la normativa vigente de la administración financiera del sector público, que indicaba que, para la contratación de personal, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

136 Mediante Memorando n.° 008-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 (**Apéndice n.° 25**) se le asignó las funciones de jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, por el periodo del 5 de enero de 2023 al 18 de noviembre de 2024.

137 Mediante Resolución Gerencial n.° 070-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 19 de noviembre de 2024 (**Apéndice n.° 26**) se designó al nuevo jefe de la Oficina de Planificación de Presupuesto.

138 Suscrito por Cesar Augusto Coral Rengifo, jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, de 17 de enero de 2023.

139 Suscrito por Cesar Augusto Coral Rengifo, jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, de 19 de enero de 2024.

en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el AIRHSP[140], posibilitando que puedan ser ocupados mediante procedimientos de contratación, pese a que estos cargos no se encontraban aprobados en los instrumentos de gestión de la Entidad, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública

Dicho accionar, contravino lo dispuesto en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023 y en el numeral 8.2 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10, del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, numeral 3 del artículo 5°, numerales 6.2 del artículo 6° y numeral 9.1 del artículo 9° de la Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01, numeral 7 del artículo 5°y numeral 6.2 del artículo 6° de la Directiva n.° 002-2024-EF/53.01 y el numeral 5.1 de la Directiva n.° 001-82-INAP-DNP, Directiva para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

En tal sentido, incumplió con su función expuesta en los literales c) y e) del artículo 57° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, que señala: "e*) Dirigir el proceso de formulación, aprobación, seguimiento y evaluación de la ejecución del presupuesto anual del PEHCBM, asegurando su compatibilidad con los planes de desarrollo institucionales y proponiendo en su oportunidad los correctivos del caso. (...) e) Coordinar con el Especialista en Presupuesto y Gestión, la elaboración, actualización y evaluación del presupuesto institucional del PEHCBM conforme a la propuesta de las diferentes dependencias del PEHCBM, en concordancia con la normatividad vigente."*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(...) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (...). c) Salvaguardar los intereses del Estado (...)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación del señor **Cesar Augusto Coral Rengifo**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República**.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

140 El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales y gastos en personal; es decir, la información registrada es estrictamente en materia presupuestal.

2. JEFA DE RECURSOS HUMANOS DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, EN SU CALIDAD DE ÁREA USUARIA Y MIEMBRO DE COMISIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL, TRAMITÓ DIRECTAMENTE LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONAL PARA LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS PERO CON EL FIN DE DESIGNARLA COMO SECRETARIA TÉCNICA DEL PAD, UTILIZANDO UN PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN NO APLICABLE A LA ENTIDAD Y CONTRARIO A LA NORMATIVA VIGENTE DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, INTERESÁNDOSE EN BENEFICIARLA CON ESTA CONTRATACIÓN, SIN GARANTIZAR UN PROCESO DE SELECCIÓN TRANSPARENTE BASADO EN EL MÉRITO Y CAPACIDAD, VULNERANDO LA LEGALIDAD Y PROBIDAD QUE DEBE REGIR LOS ACTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De la revisión y evaluación a la documentación proporcionada por el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en adelante la "Entidad", se verificó que una servidora, en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos, como área usuaria, y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), utilizando un procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad y que es contraria a la normativa vigente de acceso a la administración pública; tramitó de manera directa la contratación de una "Profesional para la Unidad de Recursos Humanos", solicitando la contratación de este personal que no estaba previsto en los instrumentos de gestión y cuyas funciones estaban relacionadas al área de Secretaria Técnica del PAD comunicándose directamente con esta postulante, para contratarla en la Unidad de Recursos Humanos, y luego sea designada como Secretaria Técnica del PAD; interesándose así, en este procedimiento de contratación, dado que, además mantenían un vínculo previo (al haber sido compañeras de trabajo); favoreciéndola de esta forma, con un acceso directo a la administración pública, sin procedimiento de selección que permita evaluar adecuadamente sus aptitudes y experiencia en un concurso público, así como la libertad y deber de competencia con otros postulantes, lo cual no garantizó un proceso de selección transparente basado en la meritocracia y capacidad para el acceso a la administración pública, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos en la administración pública.

Los hechos descritos transgredieron lo establecido en el artículo III y en los numerales 6 y 7 del artículo IV del Título Preliminar, asimismo transgredieron el artículo 5° del literal a) del artículo 6°, los artículos 8° y 9° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, referidos al ámbito de aplicación de la ley, a los principios de probidad y ética pública, principio de mérito y capacidad, al acceso al empleo público, a los requisitos para la convocatoria, al procedimiento de selección y al incumplimiento de normas de acceso, así como lo señalado en los literales d) e i) del artículo III del Título Preliminar, literal a) del artículo 6° y literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, referido a los principios de mérito, probidad y ética pública, a las funciones de la oficina de recursos humanos y a la aplicación inmediata de esta ley, para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos n.os 276 y 728.

Asimismo, incumplió lo regulado en el literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, referido a medidas en materia de personal; así como lo señalado en el artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, referido al ingreso al servicio civil permanente o temporal; alcances del sistema y regímenes comprendidos en el sistema, en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10° Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad, el objeto del acto administrativo y causales de nulidad, además contravino lo señalado en en los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, y lo señalado en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, referido a las evaluaciones en los procesos de selección.

La situación expuesta, no garantizó un proceso de selección transparente basado en la meritocracia y capacidad para el acceso a la administración pública, privilegiando un interés particular sobre los criterios meritocráticos, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos en la administración pública.

Los hechos señalados, se originaron por el accionar de la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, quien actuando además como área usuaria y miembro titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), utilizando un procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, *"Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"*, el cual no era aplicable en la Entidad y era contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública, tramitó de manera directa la contratación de una *"Profesional para la Unidad de Recursos Humanos"*, para lo cual, como área usuaria, solicitó dicho personal, el cual no estaba previsto en los instrumentos de gestión y cuyas funciones correspondían a las propias de la Secretaria Técnica del PAD, mostrando interés, como jefa de la Unidad de Recursos Humanos, y miembro titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), en que la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, ocupara este cargo, comunicándose previamente con ella para su contratación, determinándola como ganadora, con anterioridad a la evaluación curricular; interesándose en este procedimiento de contratación, con la finalidad de que una vez contratada, fuese designada como Secretaria Técnica del PAD, en mérito a un vínculo previo entre ambas, siendo que para ello, solicitó la designación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo como titular de la Secretaría Técnica del PAD, evitándole los rigores de un concurso público de méritos, lo que evidenció un interés particular sobre los criterios meritocráticos, vulnerando la legalidad y probidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Los hechos antes expuestos se detallan a continuación:

2.1 Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, en su calidad de área usuaria y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), tramitó de manera directa la contratación de una profesional en la Unidad de Recursos Humanos para realizar las funciones de la Secretaria Técnica del PAD, utilizando un procedimiento de contratación no aplicable en la Entidad y contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública.

La Entidad mediante oficio n.° 519-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 18 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 73)**, emitido por la Unidad de Recursos Humanos, remitió el Informe n.° 68-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 14 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 74)**, con información sobre el proceso de contratación, de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, donde el Profesional en Gestión de la Incorporación y Administración de las Personas en la Unidad de Recursos Humanos, indicó:

> *"1.Que la Abogada Sindy Brillith Cabrera Pezo, ha sido evaluada como profesional en la Unidad de Recursos Humanos, siguiendo los lineamientos de la directiva N° 005-2001-INADE-4101, que señala en su capítulo VI Normas Específicas, Numeral 1, lo siguiente "Adjuntando una terna de tres (03) postulantes, a la cual deberá acompañarse el Curriculum Vitae respectivo, siendo para ser responsable del área de Secretaria Técnica del Procedimiento Disciplinario- PAD, que fue designada mediante Resolución Gerencial N° 015-2023-GRSM-PEHCBM/GG de fecha 31 de enero de 2023 (...)*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

2.Procedimiento que la comisión Evaluadora acogió a fin de determinar el profesional idóneo que se encargaría de ocupar el cargo de jefa de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario; se le Designo mediante Resolución Gerencial N° 15-2023-GRSM-PEHCBM/GG de acuerdo a la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057que señala en su Art. 92. (el secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad) asimismo el Art. 94 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057 (De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad) (…)"

En tal contexto, la comisión auditora evidenció que la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, se efectuó aplicando la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", de 26 de diciembre de 2001**(Apéndice n.° 5)**, la cual señaló, para el ingreso de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, lo siguiente:

"1. Para los efectos de la contratación de nuevo personal que prestará sus servicios en la Sede del Proyecto Especial, previamente se informará el objeto y periodo de contratación a la Gerencia General del INADE, adjuntando una terna de (03) postulantes, a la cual deberá acompañarse el curriculum vitae respectivo, indicando la opción que la dirección ejecutiva haya elegido, reflejado en una evaluación calificada"

Es decir, que el procedimiento a seguir para contratar a dicha servidora, se efectuó mediate **una evaluación calificada del currículo de una terna de postulantes**, siendo que de acuerdo a lo señalado en el Informe n.° 85-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH[141] de 14 de abril de 2023[142] **(Apéndice n.° 76)**, la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP)[143], designada mediante Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM de 6 de enero de 2023[144] **(Apéndice n.° 41)**, llevó a cabo dicha evaluación curricular.

Es de precisar, además que, conforme a lo indicado por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, mediante Informe n.° 0714-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 19 de setiembre de 2024[145] **(Apéndice n.° 40)**, para esta evaluación curricular, los currículos se obtenían, de la siguiente manera:

"1. La Gerencia General, recibe continuamente solicitudes de trabajo de diferentes personas, quienes a su vez proporcionan su Currículo Vitae.
2. Recibidas las solicitudes de trabajo junto con los Currículos, estos son derivadas a la Unidad de Recursos Humanos para su custodia.
3. Cuando alguna de las Áreas Usuarias del PEHCBM (Oficinas, Direcciones, Unidades o Áreas), requieren la contratación de personal a plazo fijo, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, como miembro de la Comisión de Selección de Personal, selecciona tres Currículos Vitae de los que tiene en custodia, para evaluarlos y seleccionar al personal, de conformidad con los lineamientos de la Directiva n.° 005-2002-INADE-4101.
4. Cabe señalar que el marco normativo en el que se encuentra comprendido el procedimiento descrito es el contenido en la Base Legal de la Directiva n.° 005-2002-INADE-4101."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

141 Remitido a través del Oficio n.° 040-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 03 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 78)**.

142 Suscrito por la Profesional de Gestión de la Incorporación y administración de las personas en la Unidad de Recursos Humanos, remitido mediante Oficio n.° 040-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 3 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 78)**.

143 Teniendo como presidente titular al señor Percy Edilter Ruiz Paredes, jefe de la Oficina de Administración, como primer miembro titular a la señora Karina del Mar Bardales Pinedo, jefe (e) de Recursos Humanos y como segundo miembro titular al señor Cesar Augusto Coral Rengifo, jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto.

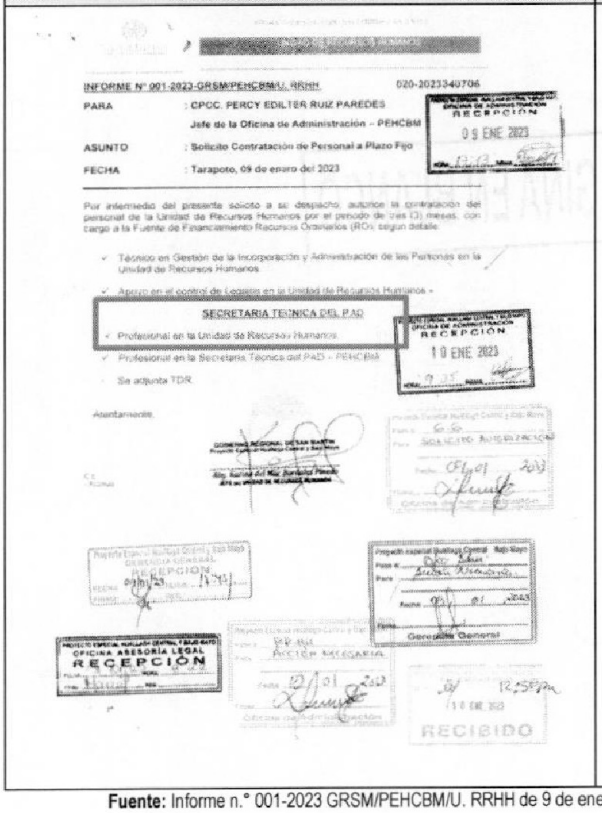
144 Acto resolutivo emitido, en consideración al Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 39)** con el cual el gerente General, Tedy Castillo Díaz, solicitó la conformación de esta comisión. Cabe indicar que este memorando fue remitido a este OCI mediante Oficio n.° 1446-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 25 de octubre del 2023 **(Apéndice n.° 39)**.

145 Derivado a la gerencia General, con Informe n.° 167-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 19 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 40)**, suscrito por el jefe de la Oficina de Administración, Luis García Meza y remitido a este OCI mediante Oficio n.° 1110-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 19 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 40)**.

En consecuencia, según lo informado por la Entidad, los currículos de personas que solicitaban trabajo eran dejados continuamente en la gerencia General, y posteriormente estos eran derivados a la Unidad de Recursos Humanos para su custodia, para ser considerados cuando alguna área usuaria necesitara de personal, procediendo a escoger tres, de estos currículos en custodia, para ser evaluados por las comisiones permanentes de selección de personal.

En tal contexto, mediante Informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo, requirió como área usuaria, al jefe de la Oficina de Administración, la contratación de un **Profesional en la Unidad de Recursos Humanos**, para la Secretaría Técnica del PAD, tal como se muestra:

IMÁGENES N°s 1 Y 2
SOLICITUD PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

CARA ANTERIOR	CARA POSTERIOR
	

Fuente: Informe n.° 001-2023 GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**

Se debe señalar que este cargo de Profesional en la Unidad de Recursos Humanos no coincidía con ninguna de las plazas previstas para la Unidad de Recursos Humanos, en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH), ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) aprobado mediante Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, las cuales son las siguientes:

ABOGADO OCI
JEFE DE COMISIÓN OCI
SUPERVISOR OCI
JEFATURA OCI

CUADRO N° 1
PERSONAL ASIGNADO A LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE ACUERDO AL CRH Y PRH

N° ORDEN	CARGO	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	REM. MENSUAL	REM. ANUAL
					O	P					
30	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	4590190	SP-ES	1		1		PA	PROFESIONAL	3,688	71,661
31	TÉCNICO ESPECIALISTA II - PERSONAL	4590191	SP-AP	1		1		TB	TÉCNICO	1,646	32,710

Fuente : Cuadro de Recursos Humanos (CRH) aprobado con Ordenanza Regional n.° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010 **(Apéndice n.° 91)** y Presupuesto de Recursos Humanos aprobado con Resolución Gerencial n.° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto de 2016. **(Apéndice n.° 9).**
Elaboración: Comisión Auditora

Consecuentemente, las funciones estipuladas en el TDR del cargo de "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos" tampoco coincidía con las funciones de ninguna de estas plazas estipuladas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) **(Apéndice n.° 91)** de la Entidad, conforme se detalla:

CUADRO N° 2
COMPARATIVO DE FUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL TDR DEL CARGO PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS Y EN PLAZAS PREVISTAS EN EL MOF DE LA ENTIDAD

PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	TÉCNICO ESPECIALISTA II – PERSONAL
• *Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos.* • *Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles.* • *Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario.* • *Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.* • *Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades.* • *Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.* • *Documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros.* • *Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.* • *Otros que le asigne la Jefatura."*	• *Supervisar la aplicación de las normas internas y dispositivos legales vigentes relacionados con el sistema de personal.* • *Difundir las normas y procedimientos internos del personal.* • *Supervisar la asistencia y permanencia de los trabajadores del PEHCBM, a través de los reportes de control de asistencia.* • *Revisar y aprobar planillas de remuneraciones y retribuciones en sus diferentes modalidades, y compensación de tiempo de servicios, así como las boletas de pago.* • *Revisar y aprobar los reportes mensuales de planilla electrónica – PDT (impuestos a la renta de cuarta y quinta categoría, aportaciones a ESSALUD, seguros de vida), y planillas de pago de AFP.* • *Elaborar el rol anual de vacaciones de los trabajadores del PRHCBM.* • *Supervisar y controlar la organización de los legajos.* • *Participar en los procesos de evaluación y selección de personal.* • *Participar conjuntamente con la Oficina de Asesoría Jurídica Legal en la elaboración de contratos individuales de trabajo.* • *Formular y ejecutar un plan anual de capacitaciones sobre la base de las necesidades prioritarias diagnosticadas.* • *Emitir certificados, constancias y otros documentos vinculados a la Unidad de Personal.* • *Desarrollar programas de motivación e integración de personal.* • *Realizar otras actividades relacionadas con las funciones del cargo.*	• *Elaborar las planillas de remuneraciones y retribuciones en sus diferentes modalidades, compensación de tiempo de servicios, así como las boletas de pago de los trabajadores del PEHCBM.* • *Elaborar los reportes mensuales de la planilla electrónica – PDT (impuestos a la renta de cuarta y quinta categoría, aportaciones a ESSALUD, seguros de vida), planillas de pago de AFP.* • *Emitir certificados, constancias y otros documentos vinculados a la Unidad de Personal.* • *Controlar la asistencia y permanencia de los trabajadores del PEHCBM, a través de los reportes de control diario de asistencia.* • *Mantener ordenado el legajo del personal del PEHCBM.* • *Mantener ordenada o el archivo de toda la documentación que ingrese y salga de la Unidad.* • *Realizar otras actividades relacionadas con las funciones del cargo.*

Fuente : Manual de Organización y Funciones (MOF), aprobado con Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR **(Apéndice n.° 91)** y TDR para la contratación de un Profesional en la Unidad de Recursos Humanos adjunto al Informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**.
Elaboración: Comisión Auditora

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Así pues, se ha observado que el requerimiento para la contratación de un *"Profesional en la Unidad de Recursos Humanos"* para el área de Secretaria Técnica del PAD, formulado por la Unidad de Recursos Humanos, a cargo de la señora **Karina del Mar Bardales Pinedo, no estaba previsto en los instrumentos de gestión y dichas funciones requeridas estaban relacionadas al área de Secretaria Técnica del PAD.**

Asimismo, luego de la recepción del Informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, por la Oficina de Administración, dicha oficina, mediante proveído de 9 de enero de 2023, solicitó autorización a la gerencia General, quien lo devolvió a la Oficina de Administración para las acciones correspondientes, siendo que al 10 de enero de 2023, la Oficina de Administración lo derivó mediante proveído, a la Unidad de Recursos Humanos, a fin de que tome las medidas convenientes; por lo que la Unidad de Recursos Humanos, lo derivó mediante proveído de 10 de enero de 2023, a la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) para evaluación curricular de los postulantes.

En tal contexto, la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), que también tenía como miembro integrante a la señora Karina del Mar Bardales Pinedo, y quien junto a los demás miembros, efectuaron la evaluación, elaborando el Acta de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, mediante la cual, se recomendó la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, que fue remitida a través del Informe n.° 146 -2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 6 de julio de 2023[146] **(Apéndice n.° 77)**; en dicha acta se advierte los resultados de la evaluación curricular, conforme se detalla a continuación:

IMAGEN N° 3
CUADRO DE EVALUACIÓN Y PUNTAJES DE CURRÍCULOS VITAE

CUADRO DE EVALUACIÓN Y PUNTAJES DE CURRÍCULOS VITAE

CARGO PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

DEPENDENCIA JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

	1. ESTUDIOS CURSADOS		2. EXPERIENCIA LABORAL		3. ACTUALIZACIÓN LABORAL		4. CARGOS DESEMPEÑADOS		5. MÉRITOS	PUNTAJE TOTAL
	10	20	15	20	10	5	15	10	5	
POSTULANTES	BACHILLERATO UNIVERSITARIO	TITULO PROFESIONAL	PRIVADA	ESTATAL	RELACIONADO CON EL PUESTO	NO RELACIONADO CON EL PUESTO	CARGO SIMILAR	CARGO RELACIONADO	ESCRITO	TOTAL
CABRERA PEZO SINDY BRILLITH	-	20	2.10	6.84	10.00	0.00	12.27	0.00	0	51.30
LOZANO SANCHEZ MARIO ERNESTO	-	20	0.00	6.53	0.00	0.00	0.00	10.00	0	36.53
ANGULO GRANDEZ KAROL VIVIANA	-	20	1.65	1.19	6.00	0.00	3.29	1.19	0	33.32

1. Estudios cursados: se califica el máximo alcanzado
2. Experiencia laboral: se califica hasta un máximo de 10 años con 1.50 y 2.00 puntos respectivamente. (la experiencia medida en años multiplicados por el factor)
3. Actualización laboral: cada evento se califica con 2.00 y 1.00 hasta un máximo de 5 años respectivamente
4. Cargos desempeñados : se califica con 3.00 y 2.00 puntos respectivamente
5. Méritos: se califica 1.00 punto cada reconocimiento hasta el máximo de 5

CPCC. PERCY EDILTER RUIZ PAREDES
Presidente de Comision de Selección de Personal

ABOG. KARINA DEL MAR BARDALES PINEDO
Miembro de Comision de Selección de Personal

CPC. LADY AREVALO FLORES
Suplente del 1er Miembro de Comision de Selección de Personal

Tarapoto, 13 de enero de 2023

Fuente : Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección De Personal de 13 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

146 Remitido mediante Oficio n.° 919-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, en el cual se evidencia como documentación adjunta el informe n.° 516-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 6 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, informe n.° 146-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 6 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, informe n.° 133-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 10 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, informe n.° 061-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 13 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, informe n.° 143-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 3 de julio de 2023**(Apéndice n.° 77)**.

Del cuadro precedentemente expuesto, se observa que la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) de la Entidad, realizó la evaluación curricular, en la cual, la postulante Sindy Brillith Cabrera Pezo obtuvo un puntaje total de 51.30, que fue el más alto, entre los participantes evaluados por dicha comisión, en consecuencia, fue declarada ganadora de esta evaluación, para ocupar el cargo de "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos".

Seguidamente, la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) remitió mediante proveído el expediente de la evaluación curricular a la Oficina de Asesoría Legal, para la elaboración del contrato, siendo que, el 13 de enero de 2023, se suscribió el Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad para Servicio Específico **(Apéndice n.° 79)** , al amparo de lo establecido por el artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.° 003-97-TR, entre la Entidad representada por el jefe de la Oficina de Administración, y la otra parte, la abogada Sindy Brillith Cabrera Pezo, teniendo como objeto de la contratación, que la trabajadora desarrolle el servicio específico de *"Profesional en la Unidad de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo"*.

Finalmente, luego de su contratación, la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, fue designada en el cargo de Secretario Técnico Titular de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario mediante Resolución Gerencial n.° 015-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 31 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 75).** con efectividad a partir del 19 de enero de 2023, suscrita por el gerente General de la Entidad.

Al respecto, todo este procedimiento para la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, **no estuvo conforme a lo estipulado a la normativa vigente, en cuanto al acceso a la función pública**, toda vez que, conforme a lo establecido en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo n.° 1023, **el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.**

Asimismo, el artículo 5° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que **este acceso debe efectuarse mediante concurso público y abierto, cautelando** el **principio de mérito y capacidad** previsto en el numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley n.° 28175 - Ley Marco del Empleo Público y el principio de mérito previsto en el literal d) del artículo III del Título Preliminar de la Ley n.° 30057 Ley del servicio civil.

Igualmente, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, aprobada con Ley n.° 31638, señaló en el literal c) del numeral 8.1 y en el numeral 8.2, que para los casos de excepción de incorporación de personal, **es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el cuadro de asignación de personal (CAP), y en el presupuesto analítico de personal (PAP)**, lo cual se condice con lo dispuesto en los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF de 30 de diciembre de 2012.

De igual manera, el artículo 8° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público indicó que la **convocatoria del proceso de selección, se debía realizar a través de medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático de la Entidad.**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Además, para esta contratación, **solo se efectuó una evaluación curricular**, pese a lo señalado en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, de 29 de diciembre de 2017, que indicó, que todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe **considerar como mínimo, además de la evaluación curricular, la evaluación de conocimientos o habilidades técnicas y la entrevista**.

Consecuentemente, conforme lo establecido en el artículo 9° de la Ley n.° 28175 - Ley marco del empleo público, que indica: *"(...) la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnerando el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita"*; en tal sentido, todos los actos administrativos que contravinieron lo establecido en dicha normativa, y que permitieron la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, debieron ser declarados nulos.

Lo señalado se condice con lo establecido en el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, que establece la nulidad de pleno derecho de los actos administrativos contrarios a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, y con lo señalado en la tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, que indica que el ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada, siendo que, las acciones que contravengan el presente numeral, serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular.

Por lo tanto, de lo descrito, se ha evidenciado que los actos administrativos que permitieron esta contratación serían nulos, toda vez que, se habrían incurrido en vicios graves de legalidad, favoreciendo el interés de un particular, y afectando el acceso y permanencia de personal de manera meritocrática en la Entidad, toda vez que, el procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", de 26 de diciembre de 2001 **(Apéndice n.° 5)**, era **contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública**.

Adicionalmente, y respecto al uso de la normativa del ex - INADE en la Entidad, resulta necesario precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en virtud de una consulta hecha por el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), emitió el Informe Técnico n.° 591-2016-SERVIR/GPGSC de 18 de abril de 2016 **(Apéndice n.° 36)**, **señalando que los documentos normativos que regían las relaciones, competencia y atribuciones de las unidades ejecutoras adscritas al INADE, fueron dejados sin efecto por los documentos normativos que emitió la entidad absorbente,** tal como se indica:

> *"2.9 (...) **los instrumentos institucionales y de gestión del PEBPT aprobados por el INADE solo mantuvieron su vigencia durante el proceso de transferencia**; concluido dicho proceso el Ministerio de Agricultura y Riego emitió nuevos instrumentos institucionales y de gestión en los que incluía al PEBPT como un organismo técnico especializado, integrante de su estructura orgánica.*
> *2.10 De ahí que, **los documentos normativos que regían las relaciones, competencia y atribuciones de las unidades ejecutoras adscritas al INADE, fueron dejados sin efecto por los documentos normativos que emitió la entidad absorbente**, es decir el Ministerio de Agricultura y Riego. (...)"* (Énfasis y subrayado agregado)

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Al respecto, se observó que la Entidad, estuvo a cargo del INADE hasta el año 2007, año en el que fue transferida al Gobierno Regional de San Martín, debiendo regular su funcionamiento interno y adecuar sus instrumentos de gestión[147], conforme a lo indicado en el artículo 5° del Decreto Supremo n.° 019-2007-EF[148], más aún cuando el INADE, al finalizar su proceso de fusión con el INRENA en el Ministerio de Agricultura, el 28 de febrero de 2009[149], quedó extinguido al 1 de marzo de 2009, al igual que su normativa interna, por lo que los dispositivos normativos del INADE, ya no eran aplicables en la Entidad, debiendo ser reemplazados por la misma.

Por lo tanto, el procedimiento para la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera establecido en **la directiva del INADE**, además de ser contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública, **no era aplicable en la Entidad**; sin embargo, no fue observada por la jefe de la Unidad de Recursos Humanos, señora Karina del Mar Bardales Pinedo, siendo que, además en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos, área usuaria, y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), se sirvió de este procedimiento inaplicable, para facilitar la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, para realizar las funciones de la Secretaria Técnica del PAD, tal como se detalla:

2.2 Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, creó un cargo no previsto en los instrumentos de gestión de la Entidad, pues requirió un Profesional para la Unidad de Recursos Humanos, pero para ejercer funciones de Secretaria Técnica del PAD.

Conforme se estableció precedentemente, el cargo de Profesional en la Unidad de Recursos Humanos no coincidía con ninguna de las plazas previstas para la Unidad de Recursos Humanos, en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH), ni en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) de la Entidad, asimismo tampoco sus funciones coincidían con ninguna de las funciones establecidas en estas plazas previstas en el Manual de Organización de Funciones (MOF) de la Entidad.

Además, de la revisión al Informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)**, y TDR adjuntos se observó que, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo, **en su condición de área usuaria, creó un cargo no previsto en los instrumentos de gestión, con las funciones propias de la Secretaria Técnica del PAD.**

En tal contexto, esta comisión auditora procedió a hacer un comparativo entre las funciones de "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", requeridos en los Términos de referencia del área usuaria, solicitados por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo; comparadas con las funciones de Secretaria Técnica de las Autoridades del PAD, estipuladas en la Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, *"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.° 30057"*, aprobada con Resolucion de Presidencia Ejecutiva n.° 101-2015-SERVIR-PE de 20 de marzo de 2015; resultando que las mismas coinciden en los literales a), b), c), d), e), f), g) y h), conforme se muestra a continuación:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

147 *"Artículo 5.- Designación (...) El Consejo Directivo, en un plazo que no excederá de treinta (30) días calendario, que se computarán a partir de la recepción del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, regulará su funcionamiento interno y adecuará sus instrumentos de gestión, con arreglo a la Ley de la materia y a los alcances del presente Decreto Supremo."*

148 Publicado el Diario Oficial El Peruano el 22 de febrero de 2007.

149 Mediante Decreto Supremo n.° 010-2009-AG de 5 de abril de 2009

IMÁGENES Nos 4 Y 5
COMPARATIVO DE FUNCIONES EN TÉRMINOS DE REFERENCIA DE "PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS" Y DIRECTIVA DE SERVIR PARA SECRETARIO TÉCNICO DEL PAD

TDR	Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN TERMINOS DE REFERENCIA CONTRATACION DE LOS SERVICIOS DE UN PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - PEHCBM I. ENTIDAD CONVOCANTE Nombre: Proyecto Especial Huallaga Central Bajo Mayo PEHCBM RUC N° 20148188855 II. DOMICILIO LEGAL Avenida Circunvalación S/N, Ex Campamento COPERHOLTA - Sector Tarapoto – Tarapoto III. OBJETO DEL CONTRATO El objetivo del presente es contratar una persona natural, bajo la modalidad de servicio Específico (a plazo Fijo), para realizar actividades como Profesional en la Unidad de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central Bajo Mayo (PEHCBM) IV. MARCO LEGAL Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Formación y Promoción Laboral. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. V. ACTIVIDADES A REALIZAR • Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos. • Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles. • Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario. • Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas. • Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. • Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento. • documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. • Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD. • Otras que le asigne su Jefatura.	8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD 8.1. Definición La Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito. El Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la ORH, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. 8.2. Funciones a) Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la presente directiva. b) Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles (Anexo B). c) Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento. d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas. e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad. f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C). g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST. h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD. i) Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta. j) Declarar "no ha lugar a trámite" una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD. k) Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus

Fuente: Términos de Referencia requerido en el Informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)** y Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, aprobada con Resolucion de Presidencia Ejecutiva n.° 101-2015-SERVIR-PE de 20 de marzo de 2015.

En tal sentido, se ha determinado que **las funciones consignadas en el TDR para el cargo de "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", requeridas por la citada área usuaria, contenía las funciones propias de la Secretaría Técnica del PAD**, siendo posteriormente estas funciones plasmadas en la cláusula duodécima del contrato de trabajo sujeto a la modalidad para servicio específico, de 13 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 79)**, firmado por la abogada Sindy Brillith Cabrera Pezo, conforme se muestra:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

IMÁGENES Nos 6 y 7
COMPARATIVO DE FUNCIONES EN CONTRATO PARA SERVICIO ESPECÍFICO DE "PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS" DE 13 DE ENERO DE 2023 Y EN DIRECTIVA DE SERVIR

CONTRATO PARA SERVICIO ESPECÍFICO DE 13 DE ENERO DE 2023	DIRECTIVA Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC
	

DUODÉCIMA: DE LAS OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR

En virtud del presente documento **LA TRABAJADORA** asume básicamente las siguientes obligaciones:

a) Recibir denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia Entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos.
b) Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles.
c) Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario.
d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.
e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las Entidades, servidores y ex servidores civiles de la Entidad o de otras Entidades.
f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.
g) Documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros.
h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.
i) Otros funciones que se le asigne.
j) Desarrollar para **EL EMPLEADOR** toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las labores principales, específicas, conexas y complementarias inherentes al puesto para el cual es contratado.
k) Cumplir con las funciones, órdenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes.
l) Observar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
m) Los horarios de trabajo y de refrigerio serán comunicados a **LA TRABAJADORA**, a la suscripción del presente documento para su debida cumplimiento.

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros | Autoridad Nacional del Servicio Civil

8.2. Funciones

a) Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la presente directiva.
b) Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles (Anexo B).
c) Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento.
d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.
e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.
f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C).
g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST.
h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.
i) Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.
j) Declarar "no ha lugar a trámite" una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD.
k) Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

9. LAS AUTORIDADES DEL PAD

Para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad.

Fuente : Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 79)** y Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

En tal sentido, como se ha evidenciado precedentemente, el requerimiento para ocupar el cargo de "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", formulado por el área usuaria, que es la Unidad de Recursos Humanos a cargo de Karina del Mar Bardales Pinedo, **fue en realidad, para ejercer las funciones de la Secretaría Técnica del PAD.**

2.3 Jefa de la Unidad de Recursos Humanos y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP) se comunicó directamente con la postulante Sindy Brillith Cabrera Pezo, para contratarla en la Unidad de Recursos Humanos para ejercer funciones de Secretaria Técnica del PAD.

Conforme se ha evidenciado precedentemente, el trámite de contratación de Sindy Brillith Cabrera Pezo, se realizó **sin que se haya realizado un concurso público de méritos,** sobre ello, al consultar a la señora **Sindy Brillith Cabrera Pezo,** sobre la forma de su contratación, indicó a través de la Carta n.° 001-2023-SBCP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 80)**, **que nunca participó en un proceso de selección,** y que solo se apersonó a la gerencia General a presentar su currículo, **siendo contactada directamente mediante llamada telefónica, el 10 de enero de 2023, por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos Karina del Mar Bardales Pinedo, para ser contratada como Profesional en la Unidad de Recursos Humanos,** tal como se observa:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

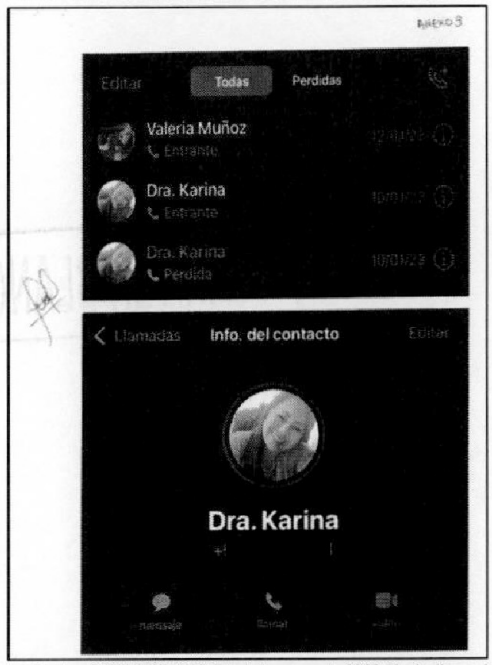
SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

"(...) mi persona nunca participó en un proceso de selección. A inicios del mes de enero me encontraba sin trabajo debido al cambio de gobierno realizado, por lo que, opte por apersonarme a la Gerencia General con el fin de presentar mi CV documentado (no cuento con cargo, por lo que se entrega el CV, el mismo que no recepcionan con sello). Tiempo después, para ser exacta el 10 de enero, la Abog. Karina del Mar Bardales Pinedo, se contactó conmigo vía llamada telefónica, manifestándome que, era la encargada de Recursos Humanos del PEHCBM, y que el motivo de su llamada era para apersonarme a la entidad (área de legajos), para ser contratada como profesional en la Unidad de Recursos Humanos (...)"

Asimismo, la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo en dicha carta, adjunta una captura de pantalla de la mencionada llamada, tal como se muestra a continuación:

IMÁGEN N° 8
LLAMADA TELEFÓNICA DE KARINA DEL MAR BARDALES PINEDO A SINDY CABRERA PEZO



Fuente: Carta n.° 001-2023-SBCP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 80)**

En tal sentido, de lo expuesto se tiene que el 10 de enero de 2023, Karina del Mar Bardales Pinedo, en su calidad de **jefa de la Unidad de Recursos Humanos y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), se contactó directamente con la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, a través de llamada telefónica a fin de comunicarle que sería contratada en la Entidad**.

Además, la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo señaló, en su Carta n.° 001-2023-SBCP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 80)**, que fue ella misma quien consiguió los currículos de los otros dos postulantes de la terna, para completar su evaluación curricular, conforme se aprecia:

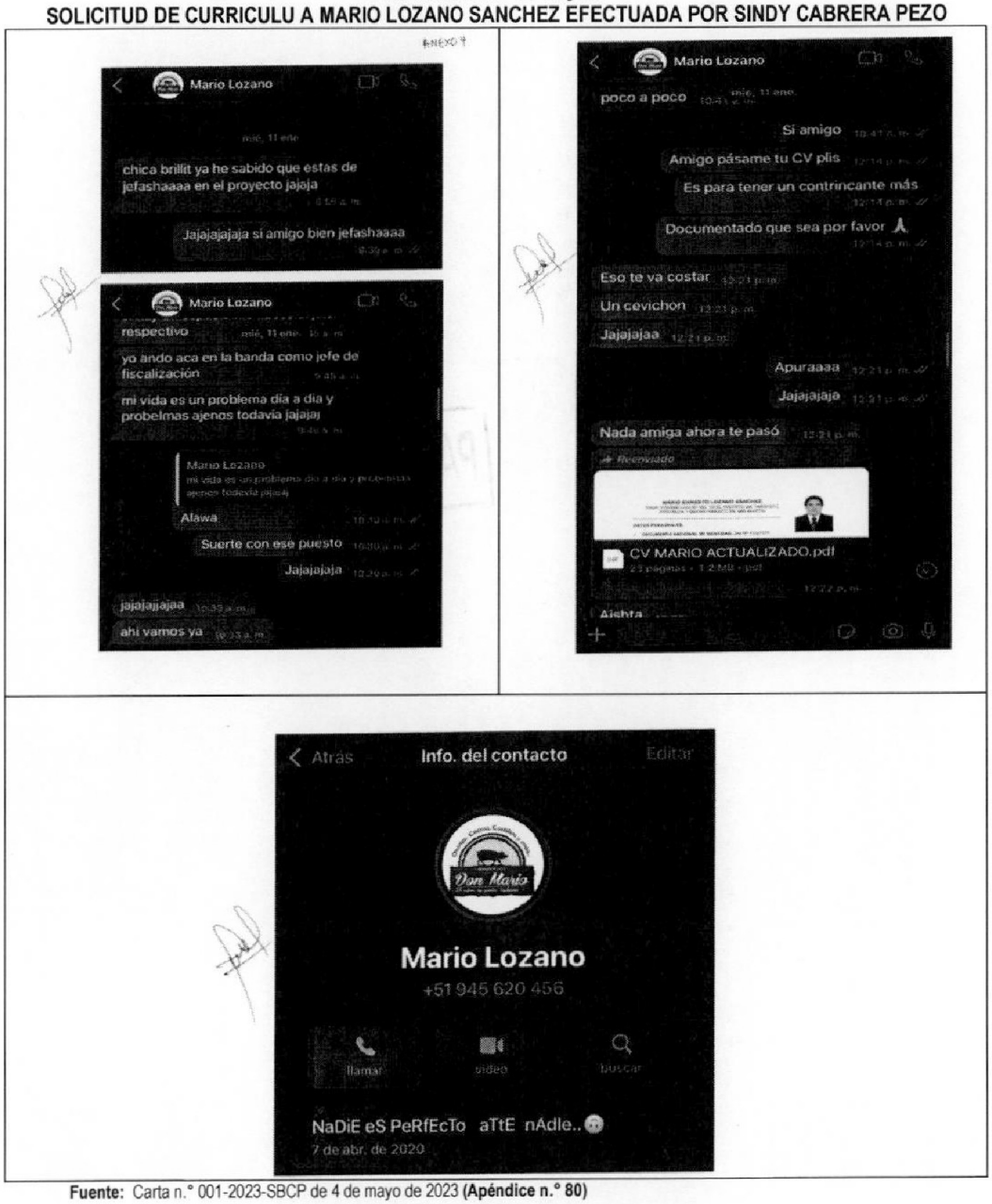
"El 11 de enero me acerqué al área de legajos, donde me manifestaron que debía presentar dos ternas para completar la evaluación curricular, ante lo solicitado, me contacte con el señor Mario Ernesto Lozano Sánchez para solicitarle que me proporcione su CV documentado (accediendo con total normalidad a lo solicitado), para ser presentado como una de las ternas, manifiesto además que el señor tenía pleno conocimiento que mi persona estaba por trabajar en el PEHCBM. Con respecto a la señora Karol Viviana Angulo Grandez, me apersoné a su domicilio para solicitarle que

ABOGADO OCI
JEFE DE COMISIÓN OCI
SUPERVISOR OCI
JEFATURA OCI

me proporcione su CV documentado (accediendo con total normalidad a lo solicitado), para ser presentado como una de las ternas."

Adicionalmente, la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo adjuntó un pantallazo de la comunicación que tuvo con el postulante Mario Ernesto Lozano Sánchez por WhatsApp, el 11 de enero de 2023, para obtener su currículo, conforme se muestra:

IMÁGENES Nos 9, 10 y 11
SOLICITUD DE CURRICULU A MARIO LOZANO SANCHEZ EFECTUADA POR SINDY CABRERA PEZO



Fuente: Carta n.° 001-2023-SBCP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 80)**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Igualmente, la comisión auditora consultó [150] a la postulante, Abog. Karol Viviana Angulo Grandez, sobre la forma de su participación en la evaluación curricular mencionada, siendo que, a través de la Carta n.° 001-2023-KVAG de 10 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 81)**, señaló que autorizó el uso de su currículo a la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, a fin de que sea evaluada por una terna, tal como se observa: *"(...) la suscrita en el presente año participó en la evaluación curricular para la contratación del servicio como Profesional en la Unidad de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo; asimismo, autorice el uso de mi curriculum vitae en la evaluación citada. Finalmente debo precisar que, hice entrega de mi curriculum vitae a la Abog. Sindy Brillith Cabrera Pezo, a fin de que sea evaluada en una terna (...)".*

Ante lo expuesto, se debe recalcar, que la señora **Karina del Mar Bardales Pinedo, no solo era la jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, sino que además, era el primer miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP)** para el año fiscal 2023, de la cual formaba parte, de acuerdo a la Resolución Gerencial n.° 002-2023-GRSM/PEHCBM de 6 de enero de 2023[151] **(Apéndice n.° 41)**, con lo cual, se demostraría que, **al 10 de enero, dicha servidora y miembro de comisión, ya había determinado al ganador de la evaluación curricular para el cargo "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", a realizarse recién el 13 de enero de 2023**.

De lo mencionado, se advierte, que la señora Karina del Mar Bardales Pinedo, en su calidad de jefe (e) la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad y primer miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), **utilizando un procedimiento de contratación no aplicable a la entidad y contrario a la normativa vigente, tramitó de manera directa la contratación de la postulante Sindy Brillith Cabrera Pezo, como profesional en la Unidad de Recursos Humanos.**

En tal sentido, la señora Karina del Mar Bardales Pinedo utilizando un procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 *"Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"*, el cual no era aplicable en la Entidad y contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública, tramitó de manera directa la contratación de una *"Profesional para la Unidad de Recursos Humanos"*, para lo cual, en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos y área usuaria, solicitó la contratación de este personal que no estaba previsto en los instrumentos de gestión y cuyas funciones correspondieron a la Secretaria Técnica del PAD; asimismo en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), se comunicó directamente con esta postulante, para contratarla de manera directa en la Unidad de Recursos Humanos, evidenciando el interés en esta contratación en beneficio de un particular.

2.4 Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo se interesó en facilitar la contratación directa de Sindy Brillith Cabrera Pezo, en mérito a un vínculo previo entre ambas y con la finalidad de que fuese designada como Secretaria Técnica del PAD.

Conforme se ha evidenciado precedentemente, para el trámite de contratación de Sindy Brillith Cabrera Pezo, la Entidad aplicó la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 *"Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"* **(Apéndice n.° 5)**, **sin llevar a cabo un concurso público de méritos,** para lo cual, la Comisión Permanente de

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[150] Mediante Oficio n.°116-2023-GRSM-PEHCBM/OCI de 25 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 81)** y reiterativo con Oficio n.°127-2023-GRSM-PEHCBM/OCI de 5 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 81)**.

[151] Acto resolutivo emitido, en consideración al Memorando n.° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 39)** con el cual el gerente General, Tedy Castillo Díaz, solicitó la conformación de esta comisión. Cabe indicar que este memorando fue remitido a este OCI mediante Oficio n.° 1446-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 25 de octubre del 2023 **(Apéndice n.° 39)**.

Selección de Personal (CPSP), mediante "Acta de Reunión de Comisión Permanente de Selección de Personal" de 13 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 77)** realizó la **evaluación curricular**, y recomendó su contratación, suscribiéndose en la misma fecha el Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad para Servicio Específico **(Apéndice n.° 79)**, para el cargo de "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", con las funciones propias de la Secretaría Técnica del PAD, siendo posteriormente designada como Secretaría Técnica del PAD, mediante Resolución Gerencial n.° 015-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 31 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 75)**.

Cabe indicar que, esta resolución de designación tuvo como sustento el **Informe n.° 014-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 18 de enero de 2023[152] (Apéndice n.° 75), suscrito por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo**, con el cual, solicitó al jefe de la Oficina de Administración, la designación del titular y suplente de la Secretaría Técnica del PAD, señalando: *"(...) La Secretaría Técnica tiene como función primordial, apoyar al desarrollo del procedimiento disciplinario sancionador, está a cargo de un Secretario Técnico que es de preferencia abogado y es designado por la máxima autoridad administrativa del PEHCBM, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la Entidad y específicamente para dicho propósito (...) Por lo expuesto,* ***solicito la designación de la Secretaría Técnica del PAD, con retroactividad al 13 de enero de 2023,*** *por tener varios procesos en curso y se requiere su competencia para cumplir con las normas sancionadoras vigentes. Proponiendo a los siguientes profesionales: Abog. Sindy Brillith Cabrera Pezo (...)"* (Énfasis y subrayado agregado)

Así pues, Karina del Mar Bardales Pinedo, en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos, **solicitó y propuso la designación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo como titular de la Secretaría Técnica del PAD, con retroactividad al 13 de enero de 2023, es decir, a la fecha de la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo,** como "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", **cuando apenas había adquirido el vínculo con la Entidad,** con lo cual, se evidenciaría que desde **un inicio su contratación como "Profesional en la Unidad de Recursos Humanos", fue con la finalidad de que ocupara el cargo de titular de la Secretaría Técnica del PAD.**

Al respecto, se debe indicar que, la Autoridad Nacional de Servicio Civil, se pronunció sobre la designación del Secretario Técnico del PAD, en el numeral 2.10 del Informe Técnico n.° 1080-2018-SERVIR/GPGSC de 12 de julio de 2018 **(Apéndice n.° 82)**, señalando lo siguiente: *"(...) resulta conveniente recordar que al no ser un cargo, la función de Secretario (a) Técnico (a) no es considerada de confianza. Por lo que en caso la entidad opte por no designar a un servidor o servidora con vínculo vigente,* ***es indispensable llevar a cabo el concurso público de méritos correspondiente*** *y, una vez suscrito el* contrato, *se procederá a designar al ganador o ganadora en la función de Secretario (a) Técnico (a)".*

En ese sentido, la Entidad contaba con la posibilidad de designar como Secretario Técnico del PAD a un servidor que ya estuviese contratado previamente, o de contratar a una persona mediante concurso público de méritos para tal cargo; no obstante, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo, en su calidad de área usuaria, no solicitó la contratación de una persona para el cargo de Secretario Técnico del PAD, sino para el cargo denominado "Profesional para la Unidad de Recursos Humanos", pero con las funciones de la secretaria técnica del PAD, siendo que después de facilitar la contratación de Sindy Brillith Cabrera Pezo en este cargo, solicitó su designación como Secretaria Técnica del PAD, **evidenciándose un interés por que esta persona sea designada como Secretaria Técnica**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[152] Con sello de recepción de la Oficina de Administración de 19 de enero de 2023, remitido a la gerencia General mediante Informe n.° 014-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 19 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 75)**.

del PAD, sin tener que someterse al rigor de un concurso público de méritos.

Se debe precisar, que este interés de la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo, por la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, tuvo su origen en **un vínculo previo entre ambas**, siendo que de la revisión al legajo y del curriculum vitae[153], de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo se advirtió que la misma, trabajó en periodos previos a su contratación en el año 2023, brindando apoyo en las funciones de la Secretaria Técnica del PAD, en los cuales coincidió en laborar con la señora Karina del Mar Bardales Pinedo, tal como se detalla a continuación:

CUADRO N° 3
VINCULACIÓN LABORAL PREVIA DE LA SEÑORA SINDY BRILLITH CABRERA PEZO CON LA ENTIDAD

CONTRATO Y ADENDAS	FECHA	CARGO	PLAZO DE DURACIÓN	JEFE DEL ÁREA DE SECRETARÍA TÉCNICA
Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad de Servicio Específico	8/2/19	Apoyo en Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario del PEHCBM[154]	8/2/19 - 28/2/19	Karina del Mar Bardales Pinedo[155]
Adenda n.° 01 al contrato de 8/2/19	28/2/19		1/3/19 - 31/3/19	Karina del Mar Bardales Pinedo[156]
Adenda n.° 02 al contrato de 8/2/19	29/3/19		1/4/19 - 30/4/19	Karina del Mar Bardales Pinedo[157]
Adenda n.° 03 al contrato de 8/2/19	30/4/19		1/5/19 - 31/5/19	Karina del Mar Bardales Pinedo[158]

Fuente : Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 8 de febrero de 2019 y adendas de la señora Sindy Cabrera Pezo. **(Apéndice n.° 83)**
Elaboración: Comisión Auditora

De lo señalado, se observa que la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, laboró como "*Apoyo en Secretaría Técnica de las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario del PEHCBM*[159]", teniendo como jefa inmediata directa a Karina del Mar Bardales Pinedo, quien era secretaria técnica titular del PAD, durante el periodo del 8 de febrero al 31 de mayo de 2019, por lo cual, en razón a esta relación de carácter laboral y/o amical previa entre ambas servidoras, se evidenciaría un interés por parte de la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Karina del Mar Bardales Pinedo en facilitar la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, como Profesional para la Unidad de Recursos Humanos", para que, posteriormente fuese designada como Secretaria Técnica del PAD, sin tener que participar de un concurso público de méritos, en desmedro de los principios de **igualdad, mérito y transparencia** que deben regir el acceso a la función pública.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

153 Remitido mediante Informe n.° 68-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 14 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 74)**, adjunto al Oficio n.° 519-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 18 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 73)**.

154 Designada como secretaria técnica suplente del PAD con Resolución Gerencial n.° 057-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de marzo de 2019 **(Apéndice n.° 84)**, por el periodo de 1 de marzo al 31 de marzo de 2019, con Resolución Gerencial n.° 092-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de abril de 2019 **(Apéndice n.° 85)**, por el periodo de 1 de abril al 30 de abril de 2019, con Resolución Gerencial n.° 126-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2019 **(Apéndice n.° 86)**, por el periodo de 1 de mayo al 31 de mayo de 2019, con Resolución Gerencial n.° 281-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 2 de setiembre de 2019 **(Apéndice n.° 87)**, por el periodo del 1 al 30 de setiembre de 2019, con Resolución Gerencial n.° 326-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 1 de octubre de 2019 **(Apéndice n.° 88)**, por el periodo del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2019

155 Designada con Resolución Gerencial n.° 040-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2019 **(Apéndice n.° 89)**, periodo 1 de febrero al 28 de febrero de 2019.

156 Designada con Resolución Gerencial n.° 057-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de marzo de 2019 **(Apéndice n.° 84)**, periodo 1 de marzo al 31 de marzo de 2019

157 Designada con Resolución Gerencial n.° 092-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de abril de 2019 **(Apéndice n.° 85)**, periodo 1 de abril al 30 de abril de 2019.

158 Designada con Resolución Gerencial n.° 126-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2019 **(Apéndice n.° 86)**, periodo 1 de mayo al 31 de mayo de 2019.

159 Siendo designada como secretaria técnica suplente del PAD con Resolución Gerencial n.° 057-2019-GRSM-PEHCBM/GG **(Apéndice n.° 84)** de 6 de marzo de 2019, por el periodo de 1 de marzo al 31 de marzo de 2019, con Resolución Gerencial n.° 092-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de abril de 2019 **(Apéndice n.° 85)**, por el periodo de 1 de abril al 30 de abril de 2019, con Resolución Gerencial n.° 126-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2019 **(Apéndice n.° 86)**, por el periodo de 1 de mayo al 31 de mayo de 2019, con Resolución Gerencial n.° 281-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 2 de setiembre de 2019 **(Apéndice n.° 87)**, por el periodo del 1 al 30 de setiembre de 2019, con Resolución Gerencial n.° 326-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 1 de octubre de 2019 **(Apéndice n.° 88)**, por el periodo del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2019

Cabe precisar que, conforme al literal a) del artículo 6° de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil[160], la Oficina de Recursos Humanos, es la encargada de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad, por lo cual, este procedimiento irregular de contratación debió ser observado por la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, no obstante, no lo hizo, peor aún intervino en los hechos expuestos, evidenciándose un **interés en favorecer la contratación y posterior designación** de Sindy Brillith Cabrera Pezo, como secretaria técnica titular del PAD.

En tal contexto, la contratación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, realizada mediante un procedimiento de contratación establecido en la directiva del INADE, no aplicable en la Entidad y contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública, permitió que Karina del Mar Bardales Pinedo, en razón al vínculo previo laboral - amical entre ambas, se interesara en su condición de área usuaria, en crear un cargo no previsto en los instrumentos de gestión, para ejercer las funciones de la Secretaria Técnica del PAD, asimismo, en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), se interesara en intervenir en este proceso, comunicándose directamente vía telefónica, con Sindy Brillith Cabrera Pezo, para ser contratada como Profesional en la Unidad de Recursos Humanos, y que finalmente, en su calidad de jefe de la Unidad de Recursos Humanos se interesara en solicitar su designación como Secretaria Técnica del PAD, con retroactividad a la fecha de la contratación de la misma, participando de todas las etapas de este procedimiento de contratación irregular que evitó los rigores de un concurso público de méritos para acceder a este cargo.

Los hechos antes señalados, contravinieron la normativa siguiente:

- **Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, vigente desde el 1 de enero de 2005**

"...Título Preliminar

Artículo III.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público.
Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública:

6. *El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.*
7. *El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.*
8. *El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.*
9. *Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.*

(...)

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:
(...)
***6. Principio de probidad y ética pública**.- El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.*

***7. Principio de mérito y capacidad. -** El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública (...)*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[160] Aplicable al régimen laboral n.° 728 conforme a la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio del 2013.

Artículo 5°.- Acceso al empleo público
El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Artículo 6.- Requisitos para la convocatoria
Para la convocatoria del proceso de selección se requiere:

a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.
(...)

Artículo 8.- Procedimiento de selección
El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.
La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático

Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso
La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

- **Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio del 2013.**

"...Título Preliminar
Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil
Son principios de la Ley del Servicio Civil:
(...)

d) Mérito. *El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.*
(....)

i) Probidad y ética pública*. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.*

Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos
Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.
En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:
(...)
a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
(...)

NOVENA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL
"a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil, el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos..."

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023, publicada el 6 de diciembre de 2022 y vigente desde el 1 de enero de 2023**

"...Artículo 8.- Medidas en materia de personal

"8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:
(...)
c) La contratación para el remplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción de personal, en tanto se implementa la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, en los casos que corresponda.

En el caso de los reemplazos por cese temporal, este comprende al cese que hubiera producido a partir del año 2021, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos
(...)

8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario..."

- **Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, vigente desde 22 de junio de 2008.**

"...Título Preliminar
Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante proceso de selección trasparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.

Artículo 3.- Alcance del Sistema
Están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema
Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno..."

- **Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, de 25 de enero de 2019.**

"...Título Preliminar

Artículo IV. Principio del procedimiento administrativo
(...)
1.1 Principio de Legalidad. *-Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los*

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

que les fueron conferidas.
(...)

Artículo 5.- Objeto o contenido del acto administrativo
5.3 No podrá contravenir en el caso concreto disposiciones constitucionales, legales, mandatos judiciales firmes; ni podrá infringir normas administrativas de carácter general provenientes de autoridad de igual, inferior o superior jerarquía, e incluso de la misma autoridad que dicte el acto.

Artículo 10.- Causales de nulidad
Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias..."

- **Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, publicado el 30 de diciembre de 2012**

"...Disposición Transitoria

Segunda. *- Presupuesto Analítico de Personal en la administración pública.*
(...)
2. La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y, en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción.

3. Plaza presupuestada es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad.

Tercera. *- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:*
a) El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular..."

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, de 29 de diciembre de 2017**

"...Artículo 4.- Procesos de Selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones:
- *Evaluación curricular.*
- *Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.*
- *Entrevista.*

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

Únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional aplicar otros mecanismos de evaluación.

La evaluación psicológica es opcional para todos los casos. No obstante, si es considerada dentro del

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la entidad pública considere dicha evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.

Las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por razón de discapacidad, por su condición de personal licenciado de las fuerzas armadas o que se determinen por norma expresa, son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección..."

La situación expuesta, no garantizó un proceso de selección transparente basado en la meritocracia y capacidad para el acceso a la administración pública, privilegiando un interés particular sobre los criterios meritocráticos, vulnerando la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Los hechos señalados, se originaron por el accionar de la señora Karina del Mar Bardales Pinedo, quien, en su condición de jefa de la Unidad de Recursos Humanos, actuando además como área usuaria y miembro titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), utilizando un procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, *"Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"*, el cual no era aplicable en la Entidad y era contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública, tramitó de manera directa la contratación de una *"Profesional para la Unidad de Recursos Humanos"*, para lo cual, como área usuaria, solicitó dicho personal, el cual no estaba previsto en los instrumentos de gestión y cuyas funciones correspondían a las propias de la Secretaria Técnica del PAD, mostrando interés en que la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, ocupara este cargo, comunicándose previamente con ella para su contratación, determinándola como ganadora, con anterioridad a la evaluación curricular; interesándose en este procedimiento de contratación, con la finalidad de que una vez contratada, fuese designada como Secretaria Técnica del PAD, en mérito a un vínculo previo entre ambas, siendo que para ello, solicitó la designación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo como titular de la Secretaría Técnica del PAD, evitándole los rigores de un concurso público de méritos, lo que evidenció un interés particular sobre los criterios meritocráticos, vulnerando la legalidad y probidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

Comentarios de las personas comprendidas en los hechos observados

La persona comprendida en los hechos observados presentó sus comentarios o aclaraciones, conforme al **Apéndice n.° 90** del Informe de Auditoría.
Asimismo, es de referir que, la persona comprendida en los hechos observados, fue notificada oportunamente, en forma presencial, y se le otorgó el plazo correspondiente para la remisión de sus comentarios o aclaraciones.

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

Efectuada la evaluación de comentarios o aclaraciones y documentos presentados, se concluye que no desvirtúa los hechos notificados en la desviación de cumplimiento n.° 2.

La referida evaluación, la cédula de comunicación y la notificación, forma parte del **Apéndice n.° 90** del Informe de Auditoría.
La persona comprendida en los hechos es la siguiente:

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

1. **Karina del Mar Bardales Pinedo**, identificada con DNI n.° [redacted], **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos** del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, periodo del 5 de enero de 2023 al 16 de julio de 2023[161], encargada con Memorando n.° 009-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023. **(Apéndice n.° 52),** a quien se le comunicó la desviación de cumplimiento con Cédula de Notificación n.° 001-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM, con cargo de notificación de 13 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90)** quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través de la Carta n.° 002-2025-KMBP de 27 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 90).**

   Al respecto, se considera que los comentarios o aclaraciones formulados por **Karina del Mar Bardales Pinedo**, no desvirtúan los hechos comunicados, por cuanto en su condición de **jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos** actuando además como área usuaria y miembro titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), utilizando un procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, *"Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE"*, el cual no era aplicable en la Entidad y era contrario a la normativa vigente de acceso a la administración pública, tramitó de manera directa la contratación de una *"Profesional para la Unidad de Recursos Humanos"*, para lo cual, mediante Informe n.° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero de 2023 y TDR adjuntos **(Apéndice n.° 77)**, como área usuaria, solicitó dicho personal, el cual no estaba previsto en los instrumentos de gestión y cuyas funciones correspondían a las propias de la Secretaria Técnica del PAD, mostrando interés, como jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos y miembro titular de la Comisión Permanente de Selección de Personal, en que la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo, ocupara este cargo, comunicándose previamente con ella para su contratación, determinándola como ganadora, con anterioridad a la evaluación curricular; interesándose en este procedimiento de contratación, con la finalidad de que una vez contratada, fuese designada como Secretaria Técnica del PAD, en mérito a un vínculo previo entre ambas, siendo que para ello, solicitó mediante Informe n.° 014-2023-GRSM/PEHCBM/U.RRHH de 18 de enero de 2023[162] **(Apéndice n.° 75)**, la designación de la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo como titular de la Secretaría Técnica del PAD, con lo cual favoreció a la señora Sindy Brillith Cabrera Pezo con la contratación directa, evitándole los rigores de un concurso público de méritos y con su posterior designación en el cargo de Secretaria Técnica del PAD, lo que evidenció un interés particular sobre los criterios meritocráticos, vulnerando la legalidad y probidad con la que deben regirse los actos en la administración pública.

   Los hechos expuestos, no garantizaron un proceso de selección transparente basado en la meritocracia y capacidad para el acceso a la administración pública, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos en la administración pública.

   Los hechos descritos transgredieron lo establecido en el artículo III y en los numerales 6 y 7 del artículo IV del Título Preliminar, asimismo transgredieron el artículo 5° del literal a) del artículo 6°, los artículos 8° y 9° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, referidos al ámbito de aplicación de la ley, a los principios de probidad y ética pública, principio de mérito y capacidad, al acceso al empleo público, a los requisitos para la convocatoria, al procedimiento de selección y al incumplimiento de normas de acceso, así como lo señalado en los literales d) e i) del artículo III del Título Preliminar, literal a) del artículo 6° y literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, referido a los

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

[161] Con fecha 17 de julio se contrató al señor Reinaldo Ruiz Pinchi como jefe de la Unidad de Recursos Humanos con Contrato de Trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de 17 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 53)**.

[162] Con sello de recepción de la Oficina de Administración de 19 de enero de 2023, remitido a la gerencia General mediante Informe n.° 014-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 19 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 75)**.

principios de mérito, probidad y ética pública, a las funciones de la oficina de recursos humanos y a la aplicación inmediata de esta ley, para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos n.os 276 y 728.

Asimismo, incumplió lo regulado en el literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, referido a medidas en materia de personal; así como lo señalado en el artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, referido al ingreso al servicio civil permanente o temporal; alcances del sistema y regímenes comprendidos en el sistema, en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10° Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad, el objeto del acto administrativo y causales de nulidad, además contravino lo señalado en en los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, y lo señalado en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, referido a las evaluaciones en los procesos de selección.

De igual manera, como **jefe de la Unidad de Recursos Humanos**, su función estipulada en el literal a) del artículo 96° del Manual de Organización y Funciones de la entidad aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010 **(Apéndice n.° 91)**, que indica: *"Supervisar la aplicación de las normas interna y dispositivos legales vigentes relacionados con el sistema de personal*

Igualmente, trasgredió lo indicado en el numeral 1. Principio de Legalidad del artículo IV del Título Preliminar de la **Ley Marco del Empleo Público**, aprobada por Ley n.° 28175 que estableció: *"(…) El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala"*; asimismo los literales a) y c) del artículo 16°, del mismo cuerpo legal, señala: *"Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. (…). c) Salvaguardar los intereses del Estado (…)."*

Y contravino lo indicado en el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**, estableció: *"Las autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."*

Como resultado de la evaluación a la participación de la señora **Karina del Mar Bardales Pinedo**, se ha determinado que el hecho observado no ha sido desvirtuado y configura **presunta responsabilidad penal.**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

IV. ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la observación ***"Funcionarios y servidores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, durante el periodo 2023 – 2024, autorizaron certificaciones presupuestales y contrataron bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, a personal denominado "Apoyo al CAP", en plazas no contempladas en sus instrumentos de gestión, utilizando una directiva de INADE no aplicable y contraria a la normativa vigente, y empleando de manera inadecuada los contratos para servicio específico, permitiendo con ello el pago en exceso de sus remuneraciones y bonificaciones, que generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 211 420,62, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública"***, están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Auditoría.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la observación ***"Funcionarios y servidores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, durante el periodo 2023 – 2024, autorizaron certificaciones presupuestales y contrataron bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, a personal denominado "Apoyo al CAP", en plazas no contempladas en sus instrumentos de gestión, utilizando una directiva de INADE no aplicable y contraria a la normativa vigente, y empleando de manera inadecuada los contratos para servicio específico, permitiendo con ello el pago en exceso de sus remuneraciones y bonificaciones, que generó un perjuicio económico a la Entidad por S/ 211 420,62, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública"***, están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Auditoría.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal de la observación ***"Jefa de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en su calidad de Área Usuaria y Miembro De Comisión De Selección De Personal, tramitó directamente la contratación de profesional para la Unidad De Recursos Humanos pero con el fin de designarla como Secretaria Técnica del PAD, utilizando un procedimiento de contratación no aplicable a la entidad y contrario a la normativa vigente de acceso a la función pública, interesándose en beneficiarla con esta contratación, sin garantizar un proceso de selección transparente basado en el mérito y capacidad, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos de la administración pública"***, están desarrollados en el **Apéndice n.° 4** del Informe de Auditoría.

V. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LOS HECHOS OBSERVADOS

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Auditoría, las personas comprendidas en los hechos observados están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

VI. CONCLUSIONES

Como resultado de la Auditoría de Cumplimiento practicado al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se formulan las conclusiones siguientes:

1. De la revisión y evaluación a la documentación proporcionada por el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, relacionada a la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, durante el periodo 2023 - 2024, se advirtió que el jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto de la Entidad, durante el periodo 2023-2024, autorizó certificaciones presupuestales para la contratación de personal "Apoyo al CAP", en cargos no previstos en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) ni presupuestados en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH), lo cual, les dio respaldo financiero, posibilitando su contratación, asimismo el gerente General, el jefe de la Oficina de Administración, el jefe de Recursos Humanos y los miembros de las Comisiones Permanentes de Selección de Personal de la Entidad participaron de la contratación de este personal, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, utilizando un procedimiento de contratación de personal regulado en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101 aprobada por el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), el cual, no es aplicable a la Entidad y es contrario a la normativa vigente, toda vez que, permitió el acceso de personal a la función pública sin mediar concurso público de méritos, contratando de manera inadecuada a este personal mediante contratos sujetos a modalidad de servicio específico lo cual permitió el pago en exceso de remuneraciones y bonificaciones respecto al personal previsto en los instrumentos de gestión de la Entidad.

   Los hechos descritos trasgredieron lo establecido en el artículo 6°, literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, referido a medidas en materia de personal, asimismo, el artículo 6°, el literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, referido a medidas en materia de personal; artículo III , el numeral 7 del artículo IV del título preliminar, los artículos 5°, 6°, 8° y 9°de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, referidos al ámbito de aplicación de la ley, al principio de mérito y capacidad, acceso al empleo público, requisitos para la convocatoria, procedimiento de selección y al incumplimiento de normas de acceso; literales d) y e) del artículo III del Título Preliminar, artículo 4°, literal a) del artículo 6°, artículo 8°, y literales a) y d) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, referido a los principios de mérito, provisión presupuestaria, al sistema administrativo de recursos humanos, a la oficina de recursos humanos, al proceso de selección y a la vigencia de la ley y su aplicación y a servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo 728, artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, referido al ingreso al servicio civil permanente o temporal, alcances del sistema y regímenes comprendidos en el sistema; así como lo regulado en el artículo 79° del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público referido al incumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Presupuesto.

   De igual manera, contravino lo indicado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad, el objeto del acto administrativo y causales de nulidad, los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y literal a) de la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Supremo n.° 304-2012-EF , Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, referido a la cobertura de plazas y la materia de gestión de personal en la Administración Pública.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Asimismo, transgredió lo establecido en el artículo 63°del Decreto Supremo n.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido al contrato por servicio específico, numeral 3.8 del artículo 3° del Decreto de Urgencia n.° 044-2021, que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, referido a la prohibición de suscripción de contratos sin su existencia en el AIRHSP, numeral 3 del artículo 5°,numeral 6.2 del artículo 6° y numeral 9.1 del artículo 9° de la Directiva n.° 0005-2021-EF/53.01, "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), referido al CAP, presupuesto analítico de personal y plazas del PAP, numeral 7 del artículo 5°y numeral 6.2 del artículo 6° de la Directiva 002-2024-EF/53.01, Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público , referido a las plazas y presupuesto analítico de personal, numeral 5.1 de la Directiva n.° 001-82-INAP-DNP, Directiva para la formulación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público, referido a la formulación del Presupuesto Analítico de Personal -PAP de las Entidades del Sector Público y artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, referido al mínimo de evaluaciones a considerar en un proceso de selección.

Los hechos expuestos, generaron un perjuicio económico a la Entidad por **S/ 211 420,62**, afectando el derecho de acceso a la función pública y la legalidad con la que deben regirse los actos en la administración pública. **(Observación n.° 1)**

2. De la revisión y evaluación a la documentación proporcionada por el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en adelante la "Entidad", se verificó que una servidora, en su calidad de jefa de la Unidad de Recursos Humanos, como área usuaria, y miembro de la Comisión Permanente de Selección de Personal (CPSP), utilizando un procedimiento de contratación establecido en la Directiva n.° 005-2001-INADE-4101, "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE", que no es aplicable en la Entidad y que es contraria a la normativa vigente de acceso a la administración pública; tramitó de manera directa la contratación de una "Profesional para la Unidad de Recursos Humanos", solicitando la contratación de este personal que no estaba previsto en los instrumentos de gestión y cuyas funciones estaban relacionadas al área de Secretaria Técnica del PAD comunicándose directamente con esta postulante, para contratarla en la Unidad de Recursos Humanos, y luego sea designada como Secretaria Técnica del PAD; interesándose así, en este procedimiento de contratación, dado que, además mantenían un vínculo previo (al haber sido compañeras de trabajo); favoreciéndola de esta forma, con un acceso directo a la administración pública, sin procedimiento de selección que permita evaluar adecuadamente sus aptitudes y experiencia en un concurso público, así como la libertad y deber de competencia con otros postulantes, lo cual no garantizó un proceso de selección transparente basado en la meritocracia y capacidad para el acceso a la administración pública, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos en la administración pública.

Los hechos descritos transgredieron lo establecido en el artículo III y en los numerales 6 y 7 del artículo IV del Título Preliminar, asimismo transgredieron el artículo 5° del literal a) del artículo 6°, los artículos 8° y 9° de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, referidos al ámbito de aplicación de la ley, a los principios de probidad y ética pública, principio de mérito y capacidad, al acceso al empleo público, a los requisitos para la convocatoria, al procedimiento de selección y al incumplimiento de normas de acceso, así como lo señalado en los literales d) e i) del artículo III del Título Preliminar, literal a) del artículo 6° y literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley n.° 30057 – Ley del Servicio Civil, referido a los principios de mérito, probidad y ética pública, a las funciones de la oficina de recursos humanos y a la aplicación inmediata de esta ley, para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos n.os 276 y 728.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Asimismo, incumplió lo regulado en el literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley n.° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, referido a medidas en materia de personal; así como lo señalado en el artículo IV del Título preliminar, artículo 3° y tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, referido al ingreso al servicio civil permanente o temporal; alcances del sistema y regímenes comprendidos en el sistema, en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, el numeral 5.3 del artículo 5°, y el numeral 1 del artículo 10° Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad, el objeto del acto administrativo y causales de nulidad, además contravino lo señalado en los numerales 2 y 3 de la Segunda Disposición Transitoria y tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, y lo señalado en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 330-2017-SERVIR-PE, referido a las evaluaciones en los procesos de selección.

La situación expuesta, no garantizó un proceso de selección transparente basado en la meritocracia y capacidad para el acceso a la administración pública, privilegiando un interés particular sobre los criterios meritocráticos, vulnerando la legalidad y probidad que debe regir los actos en la administración pública. **(Observación n.° 2)**

3. De la revisión a la documentación recopilada se identificó que la Entidad no cuenta con un instrumento de gestión, como una Directiva Interna, Manual de Procedimientos o normativa institucional vigente que regule el proceso de contratación de personal bajo el Régimen Laboral 728, conforme a los principios y disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos regulado por SERVIR. Además, se identificó, que la Comisión Permanente de Evaluación utiliza lineamientos provenientes del extinto Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), documentos de varios años de antigüedad que no constituyen normativa vigente ni aplicable en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, generando un proceso sin bases técnicas ni legales actualizadas. Es decir, se evidenció que el proceso de contratación bajo el Régimen Laboral 728 se ejecuta sin instrumentos normativos internos, sin procedimientos formalizados, sin criterios de evaluación aprobados, y aplicando referencias obsoletas que no garantizan transparencia, uniformidad, trazabilidad ni adecuación al marco legal vigente. **(Deficiencia de Control Interno n.° 1)**

4. De la revisión a la documentación recopilada, se identificó que no todas las plazas destinadas a funciones permanentes y/o administrativas bajo el Régimen Laboral 728 se encuentran registradas en el Cuadro de Recursos Humanos (CRH) ni cuentan con asignación presupuestal en el Presupuesto de Recursos Humanos (PRH) de la Entidad, correspondiente al periodo enero 2023 a julio 2024. Asimismo, se advirtió que solamente el personal clasificado como CAP se encuentra incorporado en los documentos de gestión institucional y cuenta con presupuesto asignado en el PRH. En consecuencia, las plazas denominadas "apoyo al CAP", pese a ejecutar labores administrativas permanentes, no figuran en los instrumentos de gestión ni en la programación presupuestal, generando una gestión paralela no formalizada que no cumple con los procesos establecidos en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. **(Deficiencia de Control Interno n.° 2)**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

VII. RECOMENDACIONES

En uso de las atribuciones conferidas en el literal b) del artículo 15° de la Ley N° 27785, con el propósito de coadyuvar a la mejora de la capacidad y eficiencia de la entidad en la toma de decisiones y en el manejo de sus recursos, se formulan las recomendaciones siguientes:

Al Titular del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo:

1. Disponer que, se implemente mecanismos de capacitación para el personal encargado de las áreas que supervisión, dirección y conducción de los procesos administrativos de contratación de personal. **(Conclusión n.° 1)**

2. Disponer que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, efectúe la formulación, programación, ejecución y monitoreo de los procesos presupuestales en materia de personal en concordancia con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y el Sistema Nacional de Presupuesto Público. **(Conclusión n.° 1)**

3. Disponer que, la Unidad de Recursos Humanos supervise y cumpla con las disposiciones legales vigentes, conforme a los procedimientos de contratación de personal establecidos por el Sistema de Recursos Humanos. **(Conclusión n.° 1 y 2)**

4. Disponer que, se implementen instrumentos de gestión como directivas internas, manuales de procedimientos y lineamientos específicos orientados a la selección de personal que se encuentren en concordancia con la Ley Marco del Empleo Público y SERVIR. **(Conclusiones n.os 1 y 3)**

5. Elaborar, aprobar e implementar instrumentos de gestión que reflejen la necesidad real, acorde a los procedimientos actualizados a la fecha de su aprobación. **(Conclusiones n.os 1 y 3)**

6. Disponer que, la Unidad de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina de Administración, efectúe procedimientos de contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, solo en las plazas previstas en los instrumentos de gestión de la Entidad conforme a lo establecido en la normativa aplicable. **(Conclusión n.° 1, 2, 3 y 4)**

7. Disponer que, la oficina de Administración supervise que la Unidad de Recursos Humanos efectúe el cumplimiento cabal de las disposiciones legales vigentes, conforme a los procedimientos de contratación de personal establecidos por el Sistema de Recursos Humanos. **(Conclusión n.° 1, 2, 3 y 4)**

8. Disponer que, la oficina de Administración cautele que el procedimiento de contratación de personal se ajuste a las disposiciones legales vigentes, conforme a los procedimientos de contratación de personal establecidos por el Sistema de Recursos Humanos. **(Conclusión n.° 1, 2, 3 y 4)**

Al Titular del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo:

1. Realizar las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la entidad comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Auditoría, de acuerdo a las normas que regulan la materia. **(Conclusión n.° 1)**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

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

1. Iniciar las acciones civiles contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los hechos de la observación n.° 1 del Informe de Auditoría, con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan. **(Conclusión n.° 1)**

Al Procurador Público Especializado en Delitos de Corrupción de funcionarios:

1. Iniciar las acciones penales contra la servidora pública comprendida en los hechos de la observación n.° 2 del Informe de Auditoría, con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan **(Conclusión n.° 2)**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

VIII. APÉNDICES

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

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

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

Apéndice n.° 4: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal.

Apéndice n.° 5: Fotocopia simple de la Directiva Nº 005-2001-INADE-4101 "Lineamientos para la contratación de personal en los Proyectos Especiales a cargo de INADE" de diciembre 2001.

Apéndice n.° 6: Impresión Anexo N° 1 – Descripción de plazas presupuestadas bajo el régimen del D.L N° 728 - y datos del personal que ocupaban las plazas, durante el periodo 2023 de acuerdo al CRH (71 plazas), que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Informe N° 006-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de enero de 2023.
- Informe N° 022-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 16 de febrero de 2023.
- Informe N° 044-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de marzo de 2023.
- Informe N° 039-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 17 de marzo de 2023.
- Informe N° 055-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de abril de 2023.
- Informe N° 081-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de mayo de 2023.
- Informe N° 103-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 16 de junio de 2023.
- Informe N° 166-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de julio de 2023.
- Informe N° 132-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 12 de julio de 2023.
- Informe N° 211-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 31 de agosto de 2023.
- Informe N° 185-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 15 de agosto de 2023.
- Informe N° 233-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de setiembre de 2023.
- Informe N° 232-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de setiembre de 2023.
- Informe N° 279-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 26 de octubre de 2023.
- Informe N° 272-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de octubre de 2023.
- Informe N° 307-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 22 de noviembre de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Informe N° 336-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 11 de diciembre de 2023.

Apéndice n.° 7: Impresión Anexo N° 2 – Descripción de plazas presupuestadas bajo el régimen del D.L N° 728 - y datos del personal que ocupaban las plazas, durante el periodo 2024 de acuerdo al CRH (71 plazas), que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Informe N° 009-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de enero de 2024.
- Informe N° 055-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de febrero de 2024.
- Informe N° 078-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de marzo de 2024.
- Informe N° 091-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 26 de marzo de 2024.
- Informe N° 0100-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 17 de abril de 2024.
- Informe N° 0127-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de mayo de 2024.
- Informe N° 0140-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de mayo de 2024.
- Informe N° 0159-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de junio de 2024.
- Informe N° 0193-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 11 de julio de 2024.

Apéndice n.° 8: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 530-2010-GRSM-PEHCBM/GG de 30 de diciembre del 2010.

Apéndice n.° 9: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 289-2016-GRSM-PEHCBM/GG de 25 de agosto del 2016 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 10: Impresión Anexo N° 3: Procedimiento de incorporación de personal en plazas no previstas en el CRH, PRH e instrumentos de gestión, y funcionarios que permitieron dicha incorporación y continuidad, denominándolo "Apoyo al CAP", en el periodo 2023 y 2024, que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 20 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 029-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 20 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 071-2023-GRSM-PEHCBM/OAL de 30 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 16 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 019-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 006-2023-GRSM-PEHCBM/OPP de 31 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Memorando N° 016-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 10 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 12 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 009-2023-GRSM/PEHCBM/DMA de 11 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 010-2023-GRSM/PEHCBM/DMA de 11 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 17 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 012-2023-GRSM/PEHCBM/DMA de 11 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 8 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 278-2023-GRSM-PEHCBM/DO de 2 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 19 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Oficio N° 002-2023-GRSM-PEHCBM/OCI de 12 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 9 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 003-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 6 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 12 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 009-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 18 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 020-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 17 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 9 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 004-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 6 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 16 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 017-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 034-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 1 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 10 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 075-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 7 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 9 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 005-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 7 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 22 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 057-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 20 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 013-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 12 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 18 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 025-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 16 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 009-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 10 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 20 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 186-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 17 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 002-2023-GRSM/PEHCBM/AI de 10 de enero del 2,023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 002-2023-GRSM/PEHCBM/AI de 10 de enero del 2,023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 010-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 10 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 091-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 31 de enero de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

0130

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de junio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 196-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 31 de mayo de 2023.
- Informe N°585-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 30 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 20 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 009-2023-GRSM-PEHCBM/GG/AAT de 19 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 20 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 164-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 8 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 256-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 28 de junio de 2023.
- Informe N° 366-2023-GRSM/PEHCBM/UC de 28 de junio del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 015-2023-GRSM-PEHCBM/DDAyPIP de 31 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 16 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 006-2023-GRSM-PEHCBM/DDAyPIP de 11 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 5 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 262-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de julio de 2023.
- Informe N° 715-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 28 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 048-2023-GRSM/PEHCBM/GG/AC de 2 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 10 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 207-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 10 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 12 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 008-2023-GRSM/PEHCBM/ DEYP de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Memorando N° 222-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 25 de julio de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 5 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 155-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de mayo de 2023.
- Informe N° 467-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 3 de mayo del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 5 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Memorando N° 003-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 10 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 005-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 9 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 12 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 001-2023-GRSM/PEHCBM/GG/AC. de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 111-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 31 de marzo de 2023.
- Informe N° 320-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 455-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 26 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 111-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 31 de marzo de 2023.
- Informe N° 320-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Memorando N° 169-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 26 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 069-2023-GRSM-PEHCBM/OAL de 30 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 16 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 003-2023-GRSM-PEHCBM/UC de 13 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero del 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 607-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 25 de julio del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 015-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 025-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 10 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 009-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 9 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 8 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 328-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 16 de agosto de 2023.
- Informe N° 941-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 15 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 14 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 163-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 8 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 200-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 1 de junio de 2023.
- Informe N° 295-2023-GRSM-PEHCBM/UC de 20 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 11 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 003-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 10 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de junio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 589-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 31 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 057-2023-GRSM/PEHCBM/GG/AC. de 16 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 4 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 076-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 21 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 19 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Informe N° 644-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 19 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 3 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 834-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 3 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 19 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 643-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 19 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 7 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 746-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 7 de setiembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 19 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 641-2023-GRSM/PEHCBM/DO de 19 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 399-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 29 de setiembre de 2023.
- Informe N° 820-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 28 de setiembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 9 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 614-2023-GRSM-PEHCBM /UC de 8 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 26 del octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 906-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 26 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 6 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 409-2023-GRSM/PEHCBM/AI de 3 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 258-2023-GRSM-PEHCBM/OAL de 31 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 del noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 582-2023-GRSM-PEHCBM /UC de 25 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 9 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 608-2023-GRSM-PEHCBM /UC de 6 del noviembre de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 2 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 187-2023-GRSM/PEHCBM/S.T.PAD de 31 de octubre 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 10 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- que contiene el Informe N° 1345-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 10 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 7 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- que contiene el Informe N° 607-2023-GRSM-PEHCBM /UC de 6 del noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 1031-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 1 de diciembre del 2023.
- Informe N° 199-2023-GRSM/PEHCBM/S.T.PAD de 1 de diciembre 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 111-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 31 de marzo de 2023.
- Informe N° 320-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 10 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 1346-2023-GRSM/PEHCBM/UL de 10 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 4 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 1-2024-GRSM/PEHCBM/OC. de 3 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 186-2024-GRSM-PEHCBM/UL de 12 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 5 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 013-2024-GRSM-PEHCBM/AC. de 31 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 013-2024-GRSM-PEHCBM/AC. de 31 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 127-2023-GRSM-PEHCBM/UL de 26 de enero del 2024 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 1 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 066-2024-GRSM/PEHCBM/DO de 30 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 16 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 084-2024-GRSM-PEHCBM/OAL de 15 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 7 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 071-2024-GRSM-PEHCBM/DMA de 3 de mayo de 2024.
- Informe N° 0143-2024-GRSM/ACR de 2 de mayo del 2024 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 30 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 104-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 15 de mayo del 2024 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 11: Impresión Anexo N° 4 – Contratos y adendas del personal contratado "Apoyo al CAP" 2023 - 2024, que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- **José Luis Flores Navarro:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 20 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.
- **Ethel Danika Pezo Salvador:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Sergio Eduardo Torres Del Águila:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 16 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Ana Cecilia Lozano Sandoval:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
- **Alfredo Nikola Ramírez Torres:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de junio de 2023.
- **César Alfonso Bardalez Pizarro:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 12 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Carlos Infante Alvarado:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Ruth Andrea Ríos Pezo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  -

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

0137

- **Axl Enrique Navarro García:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 8 de mayo de 2023.
- **Ana María Arévalo Pinedo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 19 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Víctor Hugo Álvarez Gonzales:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico, de 31 de mayo de 2023.
- **Paúl Aspajo Ramírez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 12 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Jancy Guevara Delgado:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico, de 18 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Delcy Neira Peña:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 9 de enero de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
- Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
- Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.

- **Blanca Ocampo Cacique:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 16 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Rosmery Pérez Chávez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Jorge Armando Pretell Paredes:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Maribel Sangama Guerra:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 9 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
- Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.

- **Mary Tuanama Ríos:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 22 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
- **Allison Almendra Vela Cancino:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Sheika Benzaquen Vargas:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.
- **Kiara Gabriela Isuiza Orbe:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Jimy Rogger Tuesta Mirabal:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 20 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.
- **Abel Coral Arévalo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 11 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Ricardo Dairiku Reátegui Ruiz:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 11 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Hasier Jhonattan Ramírez Murrieta:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.
- **Olegario Salas Yalta:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
- Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
- Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- Adenda N° 08 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.

- **Marlon Eliseo Shapiama Yaicurima:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de junio de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
- **Doris Tuesta Mori:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 20 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 24 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 08 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- **Gunther Vásquez Pérez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 20 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 14 de setiembre de 2023.
- **Liliana Edith Vela Pérez:**

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de julio de 2023.
- Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
- Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.

- **Henry Tang Del Castillo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **José Luis Tuanama Escudero:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 16 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de enero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- **Verónica Maldonado García:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de julio de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Marienella Antinia Medina Morán:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Julvia Marleni Mori Trigozo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Jarry Mozombite Pinchi:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 12 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 26 de julio de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 08 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 09 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Cesar Enrique Pérez Díaz:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 16 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- **Jessyka Pezo Lozano:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de mayo de 2023.









- Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
- Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.

- **Julio Alberto Quevedo Bardález:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- **Yessica Quinteros Mendoza:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Lucerito Jimena Ramírez Rengifo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 12 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.









- Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.

- **Rosita Almendra Rojas Arévalo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **María Isabel Rojas Colmenares:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Viviana Ruiz Arévalo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico al 30 de noviembre de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **William Ruíz Flores:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de julio de 2023.
- **Manuel Alejandro Ruíz Paredes:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de junio de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
- **Melissa Alegría Macedo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 16 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Sindy Brillith Cabrera Pezo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
- **Ceidith Cieza Tafur:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
- **Brandy Chujutalli Saldaña:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Delmitha Del Águila Tangoa:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de febrero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 08 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Diana Lisbeth Delgado Herrera:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Diana Lisbeth Delgado Herrera:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Rusbelt Rogelio Díaz Chávez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 14 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 27 de abril de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de junio de 2023.
- Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.

- **Marty Maribel Fasanando Trigoso:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de junio de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Rosa Cristina de los Ángeles García Rojas:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 11 de enero de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de marzo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 06 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 07 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 08 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Teófila García Tenazoa:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de junio de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
- **Luis Hidalgo López:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de junio de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de julio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 05 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Alani Sofía López Torres:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de abril de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de mayo de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 28 de junio de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de agosto de 2023.
- **José Alfredo Espinoza Cabrejos:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 19 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
- **Jhack Herry Flores Mori:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- **Francisco Grández Rengifo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico, de 19 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
- **Fredy Guevara Ruiz:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 7 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Julio Enrique Ramírez Ramírez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 19 de setiembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 29 de setiembre de 2023.
- **Reinaldo Ruiz Pinchi:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Lucia Gandy Flores del Castillo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 9 de noviembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Kelly Vásquez Alarcón:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 26 de octubre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 31 de octubre de 2023.
- **Jimmy Arévalo Lozano:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de noviembre de 2023.
- **Rony Córdova Vásquez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de noviembre de 2023.
- **Juliman Kasley Díaz Barrera:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de noviembre de 2023.
- **Iris Carolina García Estrella:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 9 de noviembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Grace Kelly Gardini Gonzales:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de noviembre de 2023, correspondiente a.
- **Christian Mozombite Pashanase:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de noviembre de 2023.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 30 de noviembre de 2023.
- **Milagros del Carmen Ríos García:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 7 de noviembre de 2023.
- **Renzo Cárdenas Perea:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de diciembre de 2023.
- **Cristhian Paul Rojas Alas:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de diciembre de 2023.
- **Luis Flores Amasifuen:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de noviembre de 2023.
- **Renzo Cárdenas Perea:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
- Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.

- **Rony Córdova Vásquez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Delmitha Del Águila Tangoa:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Diana Lisbeth Delgado Herrera:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Juliman Kasley Díaz Barrera:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Luis Flores Amasifuen:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
- **Lucia Gandy Flores del Castillo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Jhack Herry Flores Mori:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Iris Carolina García Estrella:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
- **Rosa Cristina de los Ángeles Rojas:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Grace Kelly Gardini Gonzales:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Fredy Guevara Ruiz:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Marienella Antinia Medina Morán:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de abril de 2024.
- **Julvia Marleni Mori Trigozo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
- **Christian Mozombite Pashanase:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Cesar Enrique Pérez Díaz:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Julio Alberto Quevedo Bardález:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de abril de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
- Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.

- **Milagros del Carmen Ríos García:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de julio de 2024.
- **Cristhian Paul Rojas Alas:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
- **María Isabel Rojas Colmenares:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico, de 4 de julio de 2024
- **William Ruíz Flores:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 10 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico, de 1 de julio de 2024.
- **Reinaldo Ruiz Pinchi:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
- Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
- Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.

- **Olegario Salas Yalta:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Doris Tuesta Mori:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 2 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Kelly Vásquez Alarcón:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
- **Liliana Edith Vela Pérez:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 18 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.

- **Darvin Wilfredo Alvarado Rivera:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de enero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico, de 1 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de mayo de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Rosmeri Bartra Córdova:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de febrero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Sofía Dávila García:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de febrero de 2024.
- **Jarry Mozombite Pinchi:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de febrero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 7 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de junio de 2024.
- **Viviana Ruiz Arévalo:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de febrero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Rosario del Pilar Saavedra Saavedra:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de febrero de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de abril de 2024.
  - Adenda N° 02 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 6 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 03 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 4 de junio de 2024.
  - Adenda N° 04 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- **Charles Manuel Saldaña Pereyra:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Sofia Margarita Cornejo Bartra:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 8 de mayo de 2024.
  - Adenda N° 01 al Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 1 de julio de 2024.
- **Andersen Meza García:**
  - Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 3 de junio de 2024.

Apéndice n.° 12: Fotocopia autenticada del Informe N° 901-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 25 de octubre del 2023.

Apéndice n.° 13: Fotocopia autenticada del Oficio n.° 285-2023-GRSM-PEHCBM/OCI de 19 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 14: Fotocopia autenticada del Oficio N° 1449-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 15: Fotocopia autenticada del Presupuesto Institucional de Apertura -Año Fiscal 2023 (PIA 2023).

Apéndice n.° 16: Fotocopia autenticada del Presupuesto Institucional de Apertura - Año Fiscal 2024 (PIA 2024).

Apéndice n.° 17: Impresión Anexo N° 5 – Consolidado de Planillas correspondiente al personal Apoyo al CAP durante el año 2023, que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Informe N° 010-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 26 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 024-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 029-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 24 de febrero del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 040-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de marzo del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 045-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 30 de marzo del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 057-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de abril del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 058-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de abril del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 083-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de mayo del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 084-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de mayo del 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Informe N° 106-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de junio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 112-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de junio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 139-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de julio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 141-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de julio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 140-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de julio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 142-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de julio del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 200-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de agosto del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 202-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de agosto del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 231-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de setiembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 234-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 22 de setiembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 270-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 273-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 283-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 27 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 302-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 320-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 24 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 303-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 323-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 27 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 383-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de diciembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 381-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de diciembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 384-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de diciembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 382-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de diciembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 400-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de diciembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 402-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de diciembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 327-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de noviembre del 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

0159

- Informe N° 278-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 23 de octubre del 2023 y documento adjunto.
- Informe N° 259-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 11 de octubre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 237-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 22 de setiembre del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 209-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de agosto del 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 206-2023-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 25 de agosto del 2023 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 18: Impresión Anexo N° 6 – Consolidado de Planillas correspondiente al personal Apoyo al CAP durante el año 2024, que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Informe N° 023-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 25 de enero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 044-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de enero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 024-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 25 de enero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 058-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 21 de febrero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 051-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 15 de febrero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 079-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de marzo del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0102-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 18 de abril del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0126-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de mayo del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0139-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 28 de mayo del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0160-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de junio del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0195-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 12 de julio del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0196-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 12 de julio del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 045-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de enero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 056-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de febrero del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0141-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 29 de mayo del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0165-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 20 de junio del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0181-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 28 de junio del 2024 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Informe N° 0182-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 28 de junio del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0213-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de julio del 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 0214-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 19 de julio del 2024 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 19: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Oficio N° 235-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 27 de setiembre de 2024.
- Informe N° 0736-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 27 de setiembre del 2024.
- Informe N° 267-2024-GRSM/PEHCBM/URRHH-RCDLAGR de 27 de setiembre del 2024.
- Memorando N° 007-2023-GRSM-PEHCBM/OPP de 17 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Memorando N° 0023-2024-GRSM-PEHCBM/OPP de 19 de enero del 2024 y documentos adjuntos.
- Oficio n.° 000150-2024-CG/OC0750 de 19 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 20: Fotocopias simples de los siguientes documentos:
- Oficio N° 366-2024-GRSM/GRPyP de 24 de abril del 2024 y documentos adjuntos.
- Oficio n.° 096-2024-GRSM-PEHCBM/OCI de 9 de abril de 2024 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 21: Fotocopia simple de la Nota Informativa N° 283-2024-GRSM/OGP de 16 de abril del 2024 y documento adjunto.

Apéndice n.° 22: Fotocopia autenticada del Informe N° 047A-2014-GRSM/PEHCBM/OPP de 28 de noviembre de 2014.

Apéndice n.° 23 Fotocopia autenticada del Oficio N° 1228-2025-GRSM/PEHCBM/GG de 2 de octubre de 2025

Apéndice n.° 24: Fotocopia autenticada del Informe N° 598-2025-GRSM/PEHCBM de 2 de cotubre de 2025.

Apéndice n.° 25: Fotocopia autenticada del Memorando N° 008-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023.

Apéndice n.° 26: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 070-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 19 de noviembre de 2024.

Apéndice n.° 27: Fotocopia autenticada del Acta de Recopilación de Información de 5 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 28: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Oficio N° 224-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 20 de setiembre de 2024 y documentos adjuntos.
- Informe N° 001-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 4 de enero de 2024.

Apéndice n.° 29: Fotocopia autenticada del Oficio N° 077-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 29 de agosto del 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Apéndice n.° 30: Fotocopia simple del Informe Técnico N° 001-2019-SERVIR/GPGSC de 2 de enero de 2019.

Apéndice n.° 31: Fotocopia simple del Informe Técnico N° 897-2019-SERVIR/GPGSC de 19 de junio de 2019.

Apéndice n.° 32: Fotocopia simple de la Ordenanza Regional N° 015-2007-GRSM/CR de 23 de mayo de 2007.

Apéndice n.° 33: Fotocopia simple de la Ordenanza Regional N° 013-2007-GRSM/CR de 23 de mayo de 2007.

Apéndice n.° 34: Fotocopia simple de la Resolución Ejecutiva Regional N° 440-2007-GRSM/PGR de 30 de mayo de 2007.

Apéndice n.° 35: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 031-2007-GRSM/PEHCBM/GG de 14 de junio del 2007 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 36: Fotocopia simple del Informe Técnico N° 591-2016-SERVIR/GPGSC de 18 de abril de 2016.

Apéndice n.° 37: Fotocopia autenticada del Informe N° 06-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.KGIO del 28 de agosto del 2023 y documentos adjntos.

Apéndice n.° 38: Fotocopia simple de la Resolución Gerencial N° 116-2001-INADE-1200 de 26 de diciembre del 2001.

Apéndice n.° 39: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Oficio N° 1446-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 25 de octubre del 2023.
- Memorando N° 010-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023
- Informe N° 294-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 17 de julio de 2023
- Informe N° 318-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 7 de agosto de 2023

Apéndice n.° 40: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Oficio N° 1110-2024-GRSM/PEHCBM/GG de 19 de setiembre de 2024.
- Informe N° 0714-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 19 de setiembre del 2024.
- Informe N° 167-2024-GRSM-PEHCBM/OA de 19 de setiembre de 2024.
- Oficio N° 000140-2024-CG/OC0750 de 11 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 41: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 002-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 6 de enero de 2023.

Apéndice n.° 42: Fotocopia autenticada Resolución Gerencial N° 074-2023-GRSM-PEHCBM/GG 18 de julio de 2023.

Apéndice n.° 43: Fotocopia autenticad Resolución Gerencial N° 077-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 8 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 44: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Resolución Gerencial N° 113-2023-GRSM-PEHCBM/GG 6 de noviembre de 2023.
- Informe N° 429-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 3 de noviembre de 2023.

Apéndice n.° 45: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 004-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 9 de enero de 2024.

Apéndice n.° 46: Fotocopia simple de la Resolución Ejecutiva Regional N° 004-2023-GRSM/GR de 3 de enero de 2023.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Apéndice n.° 47: Fotocopia simple de la Resolución Ejecutiva Regional N° 344-2023-GRSM/GR de 22 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 48: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 5 de enero de 2023.
- Adenda N° 01 al Contrato de trabajo sujeto a la modalidad para servicio específico de 28 de junio de 2023.

Apéndice n.° 49: Fotocopia autenticada de la Carta N° 001-2023-PERP de 5 de setiembre de 2023.

Apéndice n.° 50: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 063-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 31 de mayo de 2023.

Apéndice n.° 51: Impresión Anexo N° 7 – Informes de Requerimiento de área usuaria para la contratación de personal mediante Directiva INADE 2023.

Apéndice n.° 52: Fotocopia autenticada del Memorando N° 009-2023-GRSM/PEHCBM/GG de 5 de enero de 2023 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 53: Fotocopia autenticada del Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 17 de julio de 2023, Reinaldo Ruiz Pinchi.

Apéndice n.° 54: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 086-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de setiembre de 2023.

Apéndice n.° 55: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 094-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 56: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 016-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de marzo de 2024.

Apéndice n.° 57: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 105-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 26 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 58: Fotocopia simple de la Resolución Ejecutiva Regional N° 345-2023-GRSM/GR de 22 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 59: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 029-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2024.

Apéndice n.° 60: Impresión Anexo N° 8 – Informes de requerimiento de área usuaria para contratación de personal mediante Directiva INADE 2024.

Apéndice n.° 61: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:
- Informe N° 0152-2024-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de fecha 16 de febrero del 2024.
- Oficio n.° 024-2024-GRSM-PEHCBM/OCI de 6 de febrero de 2024

Apéndice n.° 62: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 053-2020-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2020 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 63: Fotocopias simples de los siguientes documentos:
- Oficio N° 0106-2024-EF/50.03 de 12 de setiembre de 2024.
- Carta n.° 001-2024-FRRT de 2 de abril de 2024.

Apéndice n.° 64: Fotocopia autenticada del Acta de Recopilación de Información de 11 de octubre de 2024.

Apéndice n.° 65: Fotocopia autenticada del Acta de Recopilación de Información de 31 de octubre de 2024.

Apéndice n.° 66: Fotocopia autenticada del Acta de Recopilación de Información de 21 de noviembre de 2024.

Apéndice n.° 67: Fotocopia autenticada del Oficio N° 1169-2025-GRSM/PEHCBM/GG de 23 de setiembre de 2025 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Apéndice n.° 68: Impresión Anexo N° 9 – Comprobantes de pagos correspondientes al año 2023, que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Comprobante de pago N° 000029 de 27 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000030 de 27 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000031 de 1 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000239 de 21 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000240 de 21 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000535 de 21 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000714 de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000874 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001178 de 22 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001510 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001796 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002267 de 21 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002676 de 22 de setiembre de 2023. y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002974 de 20 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000080-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003257 de 24 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000090-CUT de 29 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003728 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000085 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000086 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000090 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000091 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 000316 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000317 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000318 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000324 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000594 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000595 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000596 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000601 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000593 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000717 de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000875 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000876 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000877 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000878 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000883 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001179 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001180 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001181 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001182 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001188 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001511 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001512 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001513 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001514 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 001518 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001798 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001799 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001800 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002270 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002271 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002273 de 23 de agosto de 2023. y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002677 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002678 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002679 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002975 de 25 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002976 de 25 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002977 de 25 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 0079-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000058-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000059-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000060-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000061-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000062-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000092-CUT de 29 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000093-CUT de 29 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000100 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003734 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003735 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 003736 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000092 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000323 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000599 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000719 de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000882 de 24 de abril de 2023. y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001187 de 24 de mayo de 2023. y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001517 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001803 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002275 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002682 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002981 de 25 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000064-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003732 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000093 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000325 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000600 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000720 de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000884 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001189 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001519 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001805 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002277 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002684 de 25 de setiembre de 2023. y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 002982 de 25 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000065-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000095 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000329 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000604 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000097 de 30 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000330 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000605 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000887 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001192 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001522 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001808 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002281 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002685 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002989 de 26 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000072-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000328 de 9 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000608 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000890 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001195 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001525 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001811 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002283 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002688 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 002689 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002985 de 25 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000068-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000071-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003743 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000322 de 25 de febrero de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000598 de 23 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000718 de 31 de marzo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000881 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001186 de 24 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001516 de 21 de junio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001802 de 19 de julio de 2023. y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002274 de 23 de agosto de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002681 de 25 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 002990 de 26 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000078-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000074-CUT de 23 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000091-CUT de 29 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003730 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003728 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003746 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003744 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 001812 de 19 de julio de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003724 de 19 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 000024-CUT de 27 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000025-CUT de 27 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003006 de 24 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003085 de 27 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003808 de 23 de diciembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000033-CUT de 29 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003004 de 24 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003087 de 6 de noviembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003005 de 24 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003086 de 27 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000038-CUT de 29 de setiembre de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000881 de 24 de abril de 2023 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 003085 de 27 de octubre de 2023 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 69: Impresión Anexo N° 10 – Comprobantes y Notas de pagos correspondiente al año 2024, que adjunta documentación en fotocopias autenticadas, según detalle:

- Comprobante de pago N° 000102 de 25 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000388 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000454 de 21 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000720 de 19 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.84.2400119 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.84.2400478 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1219.24.84.2400646 de 29 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.84.2400799 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.84.2401121 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 000112 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000114 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000115 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000116 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000391 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000400 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000402 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000405 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000404 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000728 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000731 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000732 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000730 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000743 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.81.2400177 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.88.2400181 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.88.2400183 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.88.2400185 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.88.2400184 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.81.2400525 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.88.2400480 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.88.2400482 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.88.2400479 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.88.2400484 de 22 de mayo de 202 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Nota de pago - N° 1219.24.88.2400647 de 29 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.81.2400835 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.88.2400844 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.88.2400845 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.88.2400847 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.88.2400846 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.81.2401112 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.88.2401122 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.88.2401123 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.88.2401125 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.88.2401124 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000111 de 27 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000390 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000727 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.81.2400176 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.81.2400526 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1219.24.81.2400642 de 29 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.81.2400836 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.81.2401113 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000113 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000392 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000729 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.81.2400178 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.81.2400527 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Nota de pago - N° 1406.24.81.2400837 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.81.2401114 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000126 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000399 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000734 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.95.2400188 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.95.2400528 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.95.2400843 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.95.2401118 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000122 de 9 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000327 de 9 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000330 de 9 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000398 de 27 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000395 de 27 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000738 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000739 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.82.2400300 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.82.2400745 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.82.2400755 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.82.2401062 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.82.2401060 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.82.2401441 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.82.2401473 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000110 de 27 de enero de 2024 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Comprobante de pago N° 000389 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000726 de 20 de marzo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 891.24.81.2400175 de 19 de abril de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1170.24.81.2400524 de 22 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1219.24.81.2400641 de 29 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.81.2400834 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.81.2401111 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000118 de 29 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000401 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000406 de 20 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1406.24.88.2400848 de 19 de junio de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1602.24.88.2401126 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000107 de 25 de enero de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1604.24.84.2401119 de 12 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000269 de 2 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000513 de 22 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1226.24.84.2400695 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1226.24.84.2400716 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1226.24.84.2400726 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1226.24.84.2400729 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1661.24.84.2401261 de 22 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000271 de 2 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000499 de 22 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1226.24.88.2400719 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Nota de pago - N° 1226.24.88.2400720 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1661.24.88.2401262 de 22 de julio de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000270 de 2 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Comprobante de pago N° 000498 de 22 de febrero de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1226.24.81.2400705 de 31 de mayo de 2024 y documentos adjuntos.
- Nota de pago - N° 1661.24.81.2401257 de 22 de julio de 2024 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 70: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 003-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de enero del 2023.

Apéndice n.° 71: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 095-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 13 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 72: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 030-2024-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2024.

Apéndice n.° 73: Fotocopia autenticada del Oficio N° 519-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 18 de abril de 2023 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 74: Fotocopia autenticada del Informe N° 68-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 14 de abril del 2023.

Apéndice n.° 75: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:

- Resolución Gerencial N° 015-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 31 de enero de 2023.
- Informe N° 014-2023-GRSM-PEHCBM/OA. de 19 de enero de 2023 y documento adjunto.

Apéndice n.° 76: Fotocopia autenticada del Informe N° 85-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 3 de mayo del 2023.

Apéndice n.° 77: Fotocopias autenticadas de los siguientes documentos:

- Oficio N° 919-2023-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de julio de 2023.
- Informe N° 516-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 6 de julio del 2023.
- Informe N° 146-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 6 de julio del 2023 y documento adjunto.
- Informe N° 001-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 9 de enero del 2023 y documentos adjuntos.
- Acta de Reunión Comisión Permanente de Selección de Personal de 13 de enero de 2023 y documentos adjuntos.
- Informe N° 133-2023-GRSM/PEHCBM/U. RRHH de 10 de marzo del 2023.
- Informe N° 061-2023-GRSM-PEHCBM/OA de 13 de marzo de 2023.
- Informe N° 143-2023-GRSM-PEHCBM/U.RRHH.GZRSH de 3 de julio de 2023.

Apéndice n.° 78: Fotocopia autenticada del Oficio N° 040-2023-GRSM/PEHCBM/OA de 3 de mayo del 2023 y documento adjunto.

Apéndice n.° 79: Fotocopia autenticada del Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 13 de enero de 2023, Sindy Brillith Cabrera Pezo.

Apéndice n.° 80: Fotocopia Simple de la Carta N° 001-2023-SBCP de 4 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Apéndice n.° 81: Fotocopia Simple de la Carta N° 001-2023-KVAG de 10 de mayo de 2023 y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 82: Impresión de Informe del Informe Técnico N° 1080-2018-SERVIR/GPGSC de 12 de julio de 2018.

Apéndice n.° 83: Fotocopias autenticadas de la documentación, según detalle:

Sindy Brillith Cabrera Pezo.

- Contrato de Trabajo Sujeto a la Modalidad para Servicio Específico de 8 de febrero de 2019.
- Adenda N° 01 al Contrato de trabajo sujeto a la modalidad para servicio específico, de 28 de febrero de 2019.
- Adenda N° 02 al Contrato de trabajo sujeto a la modalidad para servicio específico, de 29 de marzo de 2019.
- Adenda N° 03 al Contrato de trabajo sujeto a la modalidad para servicio específico, de 30 de abril de 2019.

Apéndice n.° 84: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 057-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 6 de marzo de 2019.

Apéndice n.° 85: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 092-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 5 de abril de 2019.

Apéndice n.° 86: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 126-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 8 de mayo de 2019.

Apéndice n.° 87: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 281-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 2 de setiembre de 2019.

Apéndice n.° 88: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 326-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 1 de octubre de 2019.

Apéndice n.° 89: Fotocopia autenticada de la Resolución Gerencial N° 040-2019-GRSM-PEHCBM/GG de 11 de febrero de 2019.

Apéndice n.° 90: Fotocopias simples de las cédulas de notificación, comentarios o aclaraciones y evaluaciones de comentarios o aclaraciones elaborada por la comisión de control por cada uno de los involucrados:

- Cedulas de notificación y comentarios o aclaraciones según el siguiente detalle:

Karina del Mar Bardales Pinedo

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 001-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 13 de noviembre de 2025.
- Fotocopia Simple de Carta N° 002-2025-KMBP de 27 de noviembre del 2025.

Reynaldo Ruiz Pinchi

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 002-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-RRP de 24 de noviembre del 2025 y anexos.

Lady Arévalo Flores

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 003-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-LAF de 24 de noviembre del 2025.

Percy Edilter Ruiz Paredes
- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 004-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple del escrito Nro. 01 de 24 de noviembre de 2025 y anexos

Carlos Guillermo García Salazar
- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 005-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-CGGS de 24 de noviembre de 2025 y anexos.

Marjorie Sofía Ramírez Meléndez
- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 006-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-MSRM de 24 de noviembre de 2025 y anexos.

Cristina Villalobos Valles
- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 007-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-CVV de 24 de noviembre de 2025 y anexos.

Luis Augusto García Meza
- Cedula de Notificación N° 008-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-LAGM de 24 de noviembre de 2025 y anexos.

Cesar Augusto Coral Rengifo
- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 009-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta de Descargo N° 01-2025 a Cedula de Notificación N° 009-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 24 de noviembre de 2025 y anexos.

Tedy Castillo Díaz
- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 010-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 14 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-TCD de 28 de noviembre de 2025 y anexos.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

Javier Sinti Flores

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 011-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de Carta N° 003-2025-JSF de 24 de noviembre de 2025 y con fecha de recepción de 25 de noviembre de 2025.

Julián Segundo Rodríguez Del Castillo

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 012-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de Carta N° 002-2025-JSRDC de 24 de noviembre de 2025 y anexos.

Rony Córdova Vásquez

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 013-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de Carta N° 002-2025-RCV de 24 de noviembre.

Susan Romina Zuta Silva

- Fotocopia simple de la Cédula de Notificación N° 014-2025-CG/OCI-AC01-PEHCBM de 11 de noviembre de 2025 con fecha de recepción de 13 de noviembre de 2025.
- Fotocopia simple de la Carta N° 002-2025-SRZS de 25 de noviembre 2025.

- Evaluación de los comentarios o aclaraciones elaborada por la comisión de control por cada uno de los involucrados.

Apéndice n.° 91: Fotocopia autenticada de los instrumentos de gestión del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo:

- Ordenanza Regional N° 020-2010-GRSM/CR de 12 de agosto de 2010.
- Manual de Operaciones

Fotocopia simple de los instrumentos de gestión del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo:

- Resolución Ejecutiva Regional N° 2047-2010-GRSM/PGR de 28 de diciembre de 2010.
- Manual de Organización y Funciones (MOF)

Tarapoto, 4 de diciembre de 2025.

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

JEFATURA OCI

SUPERVISOR OCI

Yoner Rubio Altamirano
Supervisor de Comisión Auditora

JEFE DE COMISIÓN OCI

Franco Ronald Ramos Tafur
Jefe de Comisión Auditora

ABOGADO OCI

Fiorella Magali Sánchez Lapoint
Abogada de Comisión Auditora

El jefe del Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Tarapoto, 4 de diciembre de 2025.

JEFE DE COMISIÓN OCI

Yoner Rubio Altamirano
Jefe (e) del Órgano de Control Institucional

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

APÉNDICE N° 1

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE AUDITORÍA N° 002-2025-2-0750-AC

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LAS OBSERVACIONES

N°	Sumilla del Hecho Observado	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Periodo de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta			Civil	Penal	Administrativa funcional	
											Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, DURANTE EL PERIODO 2023 – 2024, AUTORIZARON CERTIFICACIONES PRESUPUESTALES Y CONTRATARON BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728, A PERSONAL DENOMINADO "APOYO AL CAP", EN PLAZAS NO CONTEMPLADAS EN SUS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, UTILIZANDO UNA DIRECTIVA DE INADE NO APLICABLE Y CONTRARIA A LA NORMATIVA VIGENTE, Y EMPLEANDO DE MANERA INADECUADA LOS CONTRATOS PARA SERVICIO ESPECÍFICO, PERMITIENDO CON ELLO EL PAGO EN EXCESO DE SUS REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES, QUE GENERÓ UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD POR S/ 211 420,62, AFECTANDO EL DERECHO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA LEGALIDAD CON LA QUE DEBEN REGIRSE LOS ACTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	Tedy Castillo Díaz	[redacted]	Gerente General	01/01/2023	23/08/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]				X
		Javier Sinti Flores	[redacted]	Gerente General	24/08/2023	A la fecha	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]				X
		Percy Edilter Ruiz Paredes	[redacted]	Jefe de la Oficina de Administración	05/01/2023	05/09/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X
		Carlos Guillermo García Salazar	[redacted]	Jefe (e) de la Oficina de Administración	31/05/2023	01/06/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X
		Marjorie Sofia Ramírez Meléndez	[redacted]	Jefe (e) de la Oficina de Administración	06/09/2023	10/10/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X
		Cristina Villalobos Valles	[redacted]	Jefe de la Oficina de Administración	11/10/2023	19/02/2024	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X
		Luis Augusto García Meza	[redacted]	Jefe de la Oficina de Administración	08/05/2024	A la fecha	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X
		Karina del Mar Bardales Pinedo	[redacted]	Jefe (e) de Recursos Humanos	05/01/2023	16/07/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X
		Reinaldo Ruiz Pinchi	[redacted]	Jefe de Recursos Humanos	17/07/2023	31/08/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]	X			X

JEFATURA OCI

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

0181

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

N°	Sumilla del Hecho Observado	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Período de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta			Civil	Penal	Administrativa funcional	
											Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
		Lady Arévalo Flores	[redacted]	Jefe (e) de Recursos Humanos	01/09/2023	A la fecha	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted] /	X			X
		Cesar Augusto Coral Rengifo	[redacted]	Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto	05/01/2023	18/11/2024	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted] /				X
2	JEFA DE RECURSOS HUMANOS DEL PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, EN SU CALIDAD DE ÁREA USUARIA Y MIEMBRO DE COMISIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL, TRAMITÓ DIRECTAMENTE LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONAL PARA LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS PERO CON EL FIN DE DESIGNARLA COMO SECRETARIA TÉCNICA DEL PAD, UTILIZANDO UN PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN NO APLICABLE A LA ENTIDAD Y CONTRARIO A LA NORMATIVA VIGENTE DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, INTERESÁNDOSE EN BENEFICIARLA CON ESTA CONTRATACIÓN, SIN GARANTIZAR UN PROCESO DE SELECCIÓN TRANSPARENTE BASADO EN EL MÉRITO Y CAPACIDAD, VULNERANDO LA LEGALIDAD Y PROBIDAD QUE DEBE REGIR LOS ACTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Karina del Mar Bardales Pinedo	[redacted]	Jefe (e) de Recursos Humanos	05/01/2023	16/07/2023	Decreto Legislativo n.° 728	[redacted]		X		

JEFATURA OCI

ABOGADO OCI

JEFE DE COMISIÓN OCI

SUPERVISOR OCI

0182

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CONTRALORÍA

Firmado digitalmente por RUBIO ALTAMIRANO Yoner FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05-12-2025 10:38:04 -05:00

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana

Tarapoto, 05 de Diciembre de 2025

OFICIO N° 000065-2025-CG/OC0750

VIR. 2025067570
PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO
GERENCIA GENERAL
RECEPCIÓN
FECHA: 15-12-25 HORA: 5:46 pm
FIRMA: ..... INFO: .....

Señor:
Javier Sinti Flores
Gerente General
Proyecto Especial Huallaga Central Y Bajo Mayo
Jr. Proyecto 347 - Barrio Tarapotillo
San Martin/San Martin/Tarapoto

Asunto : Remito Informe de Auditoría n.° 002-2025-20750-AC.
Referencia : a) Oficio n.° 000172-2024-CG/OC0750 de 10 de octubre de 2024
b) Directiva n.° 001-2022-CG/NORM "Auditoría de Cumplimiento", y Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobados con Resolución de Contraloría n.° 001-2022-CG de 7 de enero de 2022 y modificatoria.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se acreditó a la Comisión Auditora para la Auditoría de Cumplimiento, denominado ***"Contratación de personal bajo el Decreto Legislativo n.° 728 en plazas no previstas ni presupuestadas en los instrumentos de gestión, utilizando una directiva de INADE no aplicable y contraria a la normativa vigente"***.

Sobre el particular, como resultado de la Auditoría de Cumplimento, se ha emitido el **Informe de Auditoría n.° 002-2025-20750-AC**, el mismo que es remitido a su despacho, para conocimiento y fines, en 9180 folios. Para tal efecto se adjunta al presente, el mencionado informe y sus apéndices.

Asimismo, debo referir que el Informe de Auditoría recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en el hecho observado, debiendo informar al Órgano Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Finalmente, hacemos de su conocimiento que el Informe de Auditoría ha sido remitido al Procurador Público Especializado en Delitos de Corrupción para el inicio de las acciones legales penales por la observación identificada en el referido Informe

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

Atentamente,

Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
Pase a: .....
Para .....
.....
Fecha: 5/12/25
Firma: .....
Gerencia General

Documento firmado digitalmente
Yoner Rubio Altamirano
Jefe del Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Huallaga Central Y Bajo Mayo(e)
Contraloría General de la República

(YRA/frt)
Nro. Emisión: 00112 (0750 - 2025) Elab:(U22009 - 0750)

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