



DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

# El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

VIERNES 19  
de julio de 2024

AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO



**CONTRALORÍA**  
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

**RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA**  
**N° 326-2024-CG**

**Reglamento de la Ley N° 32064,  
Ley que garantiza la autonomía  
y profesionalización de la Carrera  
del Auditor Gubernamental**

**EDICIÓN EXTRAORDINARIA**

**NORMAS LEGALES**

**SEPARATA ESPECIAL**

**RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA  
N° 326-2024-CG**

Lima, 18 de julio de 2024

VISTOS:

La Hoja Informativa N° 000006-2024-CG/GCH, de la Gerencia de Capital Humano; la Hoja Informativa N° 000018-2024-CG/DGENC, de la Dirección General de la Escuela Nacional de Control; la Hoja Informativa N° 000664-2024-CG/AJ, de la Subgerencia de Asesoría Jurídica; y el Memorando N° 000816-2024-CG/GJNC, de la Gerencia de Asesoría Jurídica y Normatividad en Control Gubernamental;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo previsto en el artículo 82 de la Constitución Política del Perú, la Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de Derecho Público que goza de autonomía conforme a su Ley Orgánica; asimismo, es el órgano superior del Sistema Nacional de Control, que tiene como atribución supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control;

Que, el artículo 16 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias, señala que esta Entidad Fiscalizadora Superior es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de autonomía administrativa, funcional, económica y financiera, que tiene por misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las entidades, la promoción de valores y la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como, contribuir con los Poderes del Estado en la toma de decisiones y con la ciudadanía para su adecuada participación en el control social;

Que, la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18 de junio de 2024, regula la carrera pública exclusiva de los auditores gubernamentales de la Contraloría General de la República, siendo que el artículo 2 de la referida norma legal define al auditor gubernamental como el profesional dependiente de la Contraloría General de la República que participa en el desarrollo del control gubernamental en el ámbito del Sistema Nacional de Control, que comprende los servicios de control y servicios relacionados;

Que, el numeral 5.1 de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32064 establece que la Contraloría General de la República emite las disposiciones reglamentarias que resulten necesarias para la mejor aplicación de la referida Ley, dentro de los treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación en el diario oficial El Peruano;

Que, el literal b) del artículo 32 de la Ley N° 27785 establece que es facultad del Contralor General de la República, plantear, aprobar, dirigir, coordinar y supervisar las acciones de la Contraloría General de la República y de los órganos del Sistema Nacional de Control; asimismo, el literal g) del citado artículo, lo faculta a establecer las políticas, normas laborales y procedimientos de administración de personal de la institución;

Que, de acuerdo con las funciones previstas en el artículo 74, el literal a) del artículo 75 y el literal e) del artículo 166 del Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República, aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 179-2021-CG, y sus modificatorias, a través de la Hoja Informativa N° 000006-2024-CG/GCH, la Gerencia de Capital Humano formula la propuesta de Reglamento de la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental, el cual tiene por objeto establecer disposiciones para la adecuada aplicación y desarrollo de la Carrera del Auditor Gubernamental exclusiva de los auditores gubernamentales de la Contraloría General de la República, prevista en la Ley N° 32064, y dictar otras disposiciones; propuesta que toma en cuenta los aportes desarrollados por la Dirección General de la Escuela Nacional de Control a través de la Hoja Informativa N° 000018-2024-CG/DGENC, en los temas de su competencia;

Que, con Hoja Informativa N° 000664-2024-CG/AJ, la Subgerencia de Asesoría Jurídica señala haber cumplido con evaluar la viabilidad jurídica de la propuesta de Reglamento de la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental, y emite opinión jurídica favorable sobre la citada propuesta normativa, considerando que se ha cumplido con las disposiciones de la Directiva N° 003-2024-CG/GJNC "Gestión Normativa en la Contraloría General de la República", aprobada por Resolución de Contraloría N° 159-2024-CG, y el Procedimiento "Gestión de Documentos Normativos" - PR-NORM-07;

Que, conforme a lo señalado por la Gerencia de Asesoría Jurídica y Normatividad en Control Gubernamental, mediante el Memorando N° 000816-2024-CG/GJNC, sustentado en los argumentos expuestos en la Hoja Informativa N° 000664-2024-CG/AJ, de la Subgerencia de Asesoría Jurídica, resulta jurídicamente viable la emisión del acto resolutivo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental, estando a la propuesta formulada por la Gerencia de Capital humano a través de la Hoja Informativa N° 000006-2024-CG/GCH;

De conformidad con la normativa antes señalada, y en uso de las facultades previstas en el artículo 32 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Reglamento de la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** El Reglamento aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución, entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 3.-** Dejar sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Resolución.

**Artículo 4.-** Publicar la presente Resolución y su Anexo en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano ([www.gob.pe/contraloria](http://www.gob.pe/contraloria)), y en la Intranet de la Contraloría General de la República.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NELSON SHACK YALTA  
Contralor General de la República

## Reglamento de la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental

### TÍTULO PRELIMINAR

#### Artículo I. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer disposiciones para la adecuada aplicación y desarrollo de la Carrera del Auditor Gubernamental exclusiva para los auditores gubernamentales de la Contraloría General de la República, prevista en la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental.

Toda referencia a la Ley, debe entenderse a la Ley N° 32064; y toda mención al Reglamento debe entenderse como al Reglamento de la Ley N° 32064.

#### Artículo II. Especialidad y exclusividad de las normas de la Carrera del Auditor Gubernamental

La Carrera del Auditor Gubernamental es una carrera especial que se rige por su Ley, el presente Reglamento, y demás disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República. Salvo referencia expresa contenida en la Ley y el presente Reglamento, a la Carrera del Auditor Gubernamental no le aplica las disposiciones legales o reglamentarias de los regímenes generales de contratación en las entidades públicas (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral; Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios).

Las disposiciones de la Ley y el Reglamento no son aplicables al personal que no forma parte de la Carrera del Auditor Gubernamental, quienes continuarán bajo las disposiciones de su régimen de vinculación, así como de la Ley N° 30057 en lo que corresponda; y demás disposiciones aplicables.

#### Artículo III. De las autoridades para la implementación y gestión del personal de la Carrera del Auditor Gubernamental

La Ley, el Reglamento, y en lo que corresponda, las disposiciones que emita la Contraloría General de la República establecen la competencia y funciones de las autoridades de la Contraloría General de la República a cargo de la implementación y gestión de la Carrera del Auditor Gubernamental.

#### Artículo IV. De las funciones a tiempo completo y a dedicación exclusiva

De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley, el auditor gubernamental presta servicios a tiempo completo y de forma exclusiva durante su jornada laboral, con excepción del ejercicio de la labor docente o actividades de capacitación de la Escuela Nacional de Control, debidamente autorizada en forma expresa por la instancia competente.

La dedicación a tiempo completo y de forma exclusiva, no limita el desarrollo de otras actividades que realice el auditor gubernamental, fuera de la jornada laboral, siempre que no implique transgresión a la prohibición de doble percepción de ingresos en el Sector Público, contemplada en el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y que no se incurra en alguna incompatibilidad o impedimento establecido en la Ley y demás normas legales vigentes.

#### Artículo V. Definiciones

Para efectos de la Ley y el Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- Auditor gubernamental.-** Es el profesional dependiente de la Contraloría General de la República que participa en el desarrollo del control gubernamental en el ámbito del Sistema Nacional de Control, que comprende los servicios de control y servicios relacionados. Reúne los conocimientos y experiencia para el puesto, acorde a su nivel y categoría remunerativa, y desempeña funciones a tiempo completo y dedicación exclusiva durante la jornada laboral, con excepción del ejercicio de la función docente y la capacitación de la Escuela Nacional de Control.
- Jefe de Órgano de Control Institucional.-** Es el rol desarrollado por un auditor gubernamental, dispuesto por el Contralor General de la República, en función al carácter técnico y especializado del control gubernamental y de acuerdo con los procedimientos institucionales, para la conducción del Órgano de Control Institucional en las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control. Dicho rol no constituye un cargo estructural, por lo que no genera la asignación de plaza o cargo.
- Órgano de Control Institucional.-** Es el órgano conformante del Sistema Nacional de Control, responsable de llevar a cabo el control gubernamental en las entidades sujetas a control, para la correcta y transparente gestión de sus recursos y bienes, cautelando la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones, así como el logro de sus resultados, mediante la realización de servicios de control gubernamental y servicios relacionados.

#### Artículo VI. De las facultades y atribuciones

- Del Contralor General de la República.-** Es el funcionario público de mayor rango del Sistema Nacional de Control. Entre sus facultades y atribuciones, se encuentra el nombramiento del auditor gubernamental mediante Resolución de Contraloría y la aprobación de la escala remunerativa.
- De la Secretaría General.-** Es el órgano de la Alta Dirección que ejerce las funciones y atribuciones establecidas en el ámbito disciplinario y las demás que se establezcan en la Ley y el presente Reglamento, independientemente de la competencia y funciones que establece el Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República y demás disposiciones emitidas.
- Vicecontraloría de Gestión Estratégica, Integridad y Control.-** Es el órgano de la Alta Dirección, encargada de dirigir y supervisar la gestión del recurso humano perteneciente a la Carrera del Auditor Gubernamental; y es en el ámbito de la Ley y el presente Reglamento, la máxima autoridad administrativa de la Contraloría General de la República.
- De la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental.-** Es el órgano que depende de la Vicecontraloría de Gestión Estratégica, Integridad y Control, encargado de implementar los procesos para el desarrollo del auditor gubernamental, conforme a la estructura orgánica que establece la Contraloría

General de la República, a través de su Reglamento de Organización y Funciones. Es responsable de la inscripción de las sanciones aplicadas en la Carrera del Auditor Gubernamental en el Registro Nacional de Sanciones contra los Servidores Civiles, acorde al Decreto Legislativo N° 1295.

5. **De la Escuela Nacional de Control.-** Es el órgano responsable de la organización y conducción de las actividades asociadas a los procesos formativos del Programa de Formación e Incorporación de Jóvenes Talentos, capacitación de los auditores gubernamentales y de la certificación académica.
6. **De la Oficina de la Potestad Disciplinaria.-** Es la unidad orgánica responsable de realizar la investigación preliminar y precalificación de los hechos, e interviene en los procedimientos administrativos disciplinarios contra los auditores gubernamentales, de acuerdo a las funciones desarrolladas en el presente Reglamento.

## **TÍTULO I DE LA INCORPORACIÓN A LA CARRERA DEL AUDITOR GUBERNAMENTAL**

### **CAPÍTULO I DEL INGRESO A LA CARRERA DEL AUDITOR GUBERNAMENTAL**

#### **Artículo 1. Del ingreso a la Carrera del Auditor Gubernamental y la naturaleza del Programa de Formación e Incorporación de Jóvenes Talentos**

- 1.1. El proceso de ingreso a la Carrera del Auditor Gubernamental se realiza a través del Programa de Formación e Incorporación de Jóvenes Talentos (en adelante, PFIJT) de conformidad con el artículo 5 de la Ley.
- 1.2. El PFIJT es el medio para atraer y captar profesionales de diversas especialidades con competencias y habilidades sobresalientes para capacitarlos y entrenarlos en las materias de competencia de la Contraloría General de la República, con la finalidad de seleccionar a los profesionales idóneos en base al mérito, igualdad de oportunidades, transparencia, integridad y cumplimiento de los requisitos para su incorporación a la Carrera del Auditor Gubernamental.
- 1.3. La participación en el PFIJT no genera vínculo laboral con la Contraloría General de la República, dado que es una fase previa a su incorporación a la Carrera del Auditor Gubernamental.
- 1.4. Para el desarrollo del PFIJT y sus alcances, la Contraloría General de la República emite las disposiciones que resulten necesarias, a propuesta de los órganos competentes.

#### **Artículo 2. De la programación de la necesidad y convocatoria**

El número de plazas vacantes a convocar para el PFIJT, se determina de acuerdo con las necesidades del servicio, sujetas a disponibilidad presupuestal, al cierre de cada ejercicio presupuestal. Los instrumentos de gestión se actualizan, de ser el caso, para incluir la totalidad de plazas requeridas.

#### **Artículo 3. Requisitos generales para postular al PFIJT**

Son requisitos generales para postular al PFIJT:

- a) Los establecidos en el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley.  
Con relación al requisito de colegiatura y habilitación profesional, serán exigibles al momento de suscripción del contrato, únicamente para aquellas

carreras que cuenten con un colegio profesional debidamente constituido y reconocido por ley.

- b) No ser mayor de 30 años de edad, contados a la fecha de convocatoria del PFIJT.

#### **Artículo 4. Fases de formación e incorporación de los jóvenes talentos a la Contraloría General de la República**

La formación e incorporación de los jóvenes talentos a la Contraloría General de la República, se desarrollan en las fases de selección, formación y elección.

##### **4.1. Fase de selección**

La fase de selección se realiza a través de un concurso público de méritos y tiene por finalidad seleccionar a los profesionales más idóneos para incorporarse al PFIJT sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia e integridad. Se encuentra a cargo de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental. Tiene las siguientes etapas:

- a) **Etapas Preparatorias**  
Esta comprende las actividades orientadas a la planificación del concurso público de méritos y se desarrolla según el siguiente detalle:
  1. Verificación de posiciones vacantes de acuerdo a las necesidades institucionales.
  2. Recepción y consolidación de los requerimientos de personal.
  3. Elaboración y aprobación de bases del concurso.
  4. Conformación del comité del concurso.
- b) **Etapas de Convocatoria y Reclutamiento**  
La convocatoria comprende las actividades de difusión y publicidad del concurso público de méritos a través de los canales de comunicación institucional u otros medios, con la finalidad de informar respecto al inicio del concurso. El reclutamiento se realiza mediante inscripción a través de la plataforma virtual o de manera presencial, según se establezca en las bases del concurso. La Etapa de reclutamiento es eliminatoria y preclusiva.
- c) **Etapas de Evaluación**  
En esta etapa se comprenden las actividades orientadas a evaluar y comprobar la idoneidad de los postulantes en relación a los requisitos del puesto y consta de las siguientes fases:
  1. Evaluación de Conocimientos
  2. Evaluación Curricular
  3. Evaluación de Entrevista Personal
  4. Otras evaluaciones, que se requieran, las cuales son determinadas en las bases del concurso público de méritos.

La evaluación de conocimientos y evaluación curricular son eliminatorias y preclusivas. Para acceder a las fases siguientes se debe obtener una nota mínima aprobatoria establecida en las bases del concurso.

La entrevista personal no es eliminatoria; sin embargo, la nota obtenida se pondera según lo establecido en las bases del concurso.

- d) **Etapas de publicación de resultados**  
En esta etapa se otorgan las bonificaciones de ley y se calcula el puntaje del concurso público de méritos para cada postulante y se elabora el ranking preliminar que permite acceder a la fase de formación.

En caso de existir empate en los resultados finales del proceso de selección, luego de

aplicar las bonificaciones establecidas en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, se opta por declarar ganadora a la postulante mujer que esté inmersa en el proceso, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.2 de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley. De existir empate entre dos o más postulantes mujeres, luego de aplicar las bonificaciones mencionadas, se define a la ganadora según el puntaje obtenido, en el siguiente orden: (i) evaluación de conocimientos, (ii) evaluación curricular. Si persiste el empate, se realiza una nueva entrevista personal.

#### 4.2. Fase de Formación

Esta fase es desarrollada por la Escuela Nacional de Control, en coordinación con los órganos y/o unidades orgánicas competentes de la Contraloría General de la República, y consta tanto de actividades de capacitación como de entrenamiento en campo.

Ingresan al PFIJT los postulantes que alcancen una vacante en estricto orden de mérito. La Escuela Nacional de Control certifica la participación de los postulantes aprobados.

Acceden a la siguiente fase del PFIJT aquellos postulantes que hayan aprobado esta fase.

#### 4.3. Fase de Elección

Esta fase se encuentra a cargo de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, quien pondera las notas obtenidas en la fase de formación y aplica de corresponder otros criterios según lo establecido en las bases de la convocatoria, obtiene el puntaje final para cada postulante, elabora el listado final y determina los ganadores de las vacantes convocadas en estricto orden de mérito.

En caso de empate, se realiza una entrevista personal adicional, para lo cual se conforma un panel de entrevistadores integrado por un representante de la Escuela Nacional de Control, un representante de la Vicecontraloría de Control Sectorial y Territorial o de la Vicecontraloría de Gestión Estratégica, Integridad y Control, según la plaza convocada, y un representante de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental.

### CAPÍTULO II DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN E INCORPORACIÓN DE JÓVENES TALENTOS

#### Artículo 5. Del PFIJT

El PFIJT es gestionado y dirigido por la Escuela Nacional de Control, quien desarrolla aspectos conceptuales y metodológicos relacionados al Control Gubernamental como actividad principal, y aspectos generales de gestión pública como actividad transversal, permitiendo proporcionar un plan de capacitación de nivel académico y profesional que complemente las habilidades funcionales, orientado hacia un desempeño eficiente y eficaz.

#### Artículo 6. De la asignación mensual y otros beneficios por participar en el PFIJT

- 6.1. Los postulantes seleccionados para participar en el PFIJT perciben una asignación económica por cada mes de participación. La asignación económica equivale a tres remuneraciones mínimas vitales (RMV), vigentes al momento del otorgamiento, menos los descuentos de ley.
- 6.2. Los participantes en el PFIJT tienen derecho a cobertura de salud como afiliados regulares del Seguro Social de Salud - ESSALUD, y podrán recibir viáticos y pasajes, de corresponder, para

garantizar el correcto desempeño de las actividades de capacitación y entrenamiento mientras dure su permanencia en el PFIJT.

#### Artículo 7. De la certificación de auditor gubernamental especialista

- 7.1. Los participantes del PFIJT que cumplan con los requisitos de la nota mínima aprobatoria y las condiciones de participación que dispone la Escuela Nacional de Control, obtienen la certificación académica de haber aprobado el nivel Básico en el PFIJT.
- 7.2. Los resultados obtenidos en el PFIJT son remitidos por la Escuela Nacional de Control a la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, para su consolidación y la asignación de plazas, de corresponder.

### CAPÍTULO III DE LA VINCULACIÓN

#### Artículo 8. De la asignación de plazas

La asignación de plaza vacante se realiza para cada postulante ganador del PFIJT considerando la necesidad de servicio institucional.

#### Artículo 9. Del procedimiento de nombramiento del auditor gubernamental

- 9.1. La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, remite su informe y propuesta a la Vicecontraloría de Gestión Estratégica, Integridad y Control para su elevación al Contralor General de la República, conteniendo los resultados para el nombramiento del auditor gubernamental. Este documento incluye la relación de los postulantes que hayan aprobado el PFIJT emitido por la ENC y el informe previo de la Subgerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones o la que haga sus veces, conteniendo la disponibilidad presupuestaria correspondiente; así como, con la identificación de las plazas y la verificación actualizada de los requisitos e incompatibilidades.
- 9.2. El Contralor General de la República emite la resolución que nombra al auditor gubernamental, la misma que es publicada en el portal web e intranet institucional de la Contraloría General de la República.

#### Artículo 10. Del tipo de vinculación

Los auditores gubernamentales nombrados como tales, se vinculan con la Contraloría General de la República a plazo indeterminado y están sujetos a un periodo de prueba de seis (6) meses, contados desde la fecha de inicio de su vínculo laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Reglamento.

#### Artículo 11. Del periodo de prueba

- 11.1. El periodo de prueba tiene por objeto apreciar y validar la idoneidad para el puesto, las habilidades técnicas, competencias o experiencia del auditor gubernamental en el ejercicio del puesto.
- 11.2. La Contraloría General de la República emite las disposiciones, de corresponder, que regulan la aplicación del periodo de prueba, y las responsabilidades de los órganos, incluidos los órganos desconcentrados, las unidades orgánicas y órganos de control institucional, en las que se asigne el personal.
- 11.3. Corresponde desvincular a los auditores gubernamentales que no superen el periodo de prueba. Dicha acción no genera indemnización

o pago adicional. La desvinculación no requiere expresión de causa.

## **TÍTULO II ESTRUCTURA, PROGRESIÓN EN LA CARRERA Y CERTIFICACIÓN**

### **CAPÍTULO I DE LA ESTRUCTURA DE LA CARRERA DEL AUDITOR GUBERNAMENTAL**

#### **Artículo 12. De la Carrera del Auditor Gubernamental**

- 12.1. La Carrera del Auditor Gubernamental, está organizada de manera ascendente, considerando a la labor de control gubernamental como un eje de progresión; y se organiza en niveles de desarrollo, asociados a categorías remunerativas.
- 12.2. La pertenencia del auditor gubernamental a cada nivel tiene una relación directa a los méritos y el desempeño de los auditores gubernamentales los cuales inciden en una remuneración adecuada y diferenciada por categorías remunerativas.

#### **Artículo 13. Niveles y categorías**

- 13.1. La Carrera del Auditor Gubernamental se estructura en cuatro (4) niveles de desarrollo, las cuales se encuentran asociadas a diez (10) categorías remunerativas. La permanencia en cada categoría está asociada a la antigüedad mínima que debe acumular de manera efectiva el auditor gubernamental en cada categoría antes de ascender a la inmediata superior a través de un concurso interno de méritos de acuerdo con las vacantes definidas anualmente y aprobadas en el mes de setiembre de cada año.
- 13.2. La permanencia mínima por cada categoría para ascender a la inmediata superior siguiente es:
- a) Primer Nivel de la Carrera: Auditor Gubernamental Especialista.  
Categoría I: 3 años.  
Categoría II: 3 años.  
Categoría III: 3 años.
  - b) Segundo Nivel de la Carrera: Auditor Gubernamental Senior.  
Categoría IV: 3 años.  
Categoría V: 3 años.  
Categoría VI: 3 años.
  - c) Tercer Nivel de la Carrera: Auditor Gubernamental Experto.  
Categoría VII: 2 años.  
Categoría VIII: 2 años.
  - d) Cuarto Nivel de la Carrera: Auditor Gubernamental Supervisor.  
Categoría IX: 2 años.  
Categoría X: hasta el cese.

Para dicho efecto, se computan los días de trabajo efectivo de conformidad a lo señalado en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

#### **Artículo 14. De los perfiles de puesto**

La Contraloría General de la República define los perfiles de puesto en función de los niveles de carrera y categorías remunerativas, considerando la especialidad requerida para los servicios de control y servicios relacionados.

#### **Artículo 15. Responsabilidades por nivel**

- 15.1. La carrera establece que a un mayor nivel y categoría remunerativa del auditor gubernamental,

se le demanda mayores niveles de responsabilidad, así como mayores requisitos de conocimientos y experiencias para ocuparlos.

- 15.2. Las responsabilidades por nivel del auditor gubernamental serán establecidas en los perfiles que la Contraloría General de la República apruebe en sus instrumentos de gestión institucional.

### **CAPÍTULO II DE LA PROGRESIÓN EN LA CARRERA**

#### **Artículo 16. Determinación de la dotación para la progresión**

La Contraloría General de la República define el número de plazas de auditor gubernamental en cada uno de los niveles y categorías remunerativas, para el funcionamiento y desarrollo de los servicios de control y servicios relacionados. Para tal efecto, la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental determina al mes de setiembre de cada año la dotación de plazas acorde con la estructura organizacional vigente.

#### **Artículo 17. Condiciones para la progresión**

- 17.1. La progresión es uno de los elementos fundamentales de la Carrera del Auditor Gubernamental, y se caracteriza por promover la movilidad ascendente a través de las categorías remunerativas y niveles de carrera, en función del mérito, para lo cual se considera la experiencia adquirida en el desarrollo de sus funciones, así como las capacidades adquiridas.
- 17.2. Para ascender a categorías remunerativas superiores se requiere:
- a) Haber permanecido el tiempo mínimo exigido en la categoría remunerativa anterior, según lo establecido en la Ley y en el presente Reglamento. Se contabiliza tiempo acumulado de labor efectiva.
  - b) Haber aprobado el concurso interno de méritos para el ascenso con la nota mínima que se establezca en las disposiciones que emita la Contraloría General de la República y las bases correspondientes, y haber ocupado en el cuadro de méritos una plaza vacante.
  - c) Contar con al menos dos (2) calificaciones satisfactorias, en las evaluaciones de desempeño anual de los tres (3) últimos años.
  - d) Los requisitos específicos se determinan en cada perfil de puesto que se convoque.
  - e) No estar comprendido en los criterios listados en el artículo 11 de la Ley.

#### **Artículo 18. Requisitos deseables**

Son requisitos deseables a evaluar en los concursos internos de progresión, los siguientes:

- a) Haber realizado labores en un Órgano Desconcentrado de la Contraloría General de la República u Órgano de Control Institucional del Sistema Nacional de Control ubicado geográficamente en las zonas categorizadas como A o B, conforme al siguiente detalle:
  - a.1) Para el segundo nivel de la carrera, realizar labores en las ubicaciones geográficas correspondientes a la Zona A.
  - a.2) Para el tercer nivel de la carrera, realizar labores en las ubicaciones geográficas de la Zona B.
- b) Experiencia en gestión pública en puestos de responsabilidad en entidades públicas de cualquier nivel de gobierno, incluida la propia Contraloría General de la República.

- c) Otros que se establezcan en disposiciones que emita la Contraloría General de la República.

### Artículo 19. Del concurso interno

El concurso interno para el ascenso o progresión en la Carrera del Auditor Gubernamental se regula mediante Directiva que para tal fin emita la Contraloría General de la República.

## CAPÍTULO III DE LA CERTIFICACIÓN ACADÉMICA

### Artículo 20. De la certificación académica

20.1. Se entiende como certificación académica, la emisión del certificado, diploma o título, por parte de la Escuela Nacional de Control o por entidades educativas superiores nacionales o internacionales, según corresponda. En este último caso, se deberá contar con la opinión técnica previa de la Escuela Nacional de Control.

20.2. La certificación académica para la Carrera del Auditor Gubernamental, como proceso institucional, mantiene su vigencia durante la vinculación laboral del auditor gubernamental.

### Artículo 21. Certificación de los niveles de la Carrera del Auditor Gubernamental

21.1. La Certificación de los niveles de la Carrera del Auditor Gubernamental se realiza de la siguiente manera:

- a) La certificación del nivel Básico para el Primer Nivel: Auditor Gubernamental Especialista, se otorga luego de haber aprobado el PFIJT.
- b) La certificación del nivel Intermedio para el Segundo Nivel: Auditor Gubernamental Senior, se obtiene a través del título de Segunda Especialidad Profesional en Control Gubernamental, expedido por la Escuela Nacional de Control.
- c) La certificación del nivel Avanzado para el Tercer Nivel: Auditor Gubernamental Experto, se obtiene:
  - Con la condición de egresado de la Maestría en Control Gubernamental, otorgada por la Escuela Nacional de Control.
  - Con la condición de egresado de Maestría, otorgado por entidades educativas superiores nacionales o extranjeras que se ajusten a las necesidades institucionales, previa opinión técnica de la Escuela Nacional de Control.
- d) La certificación del nivel Avanzado para el Cuarto Nivel de la Carrera: Auditor Gubernamental Supervisor, se obtiene:
  - Con el grado de Maestro en Control Gubernamental, otorgado por la Escuela Nacional de Control.
  - Con el grado de Maestro otorgado por entidades educativas superiores nacionales o extranjeras que se ajusten a las necesidades institucionales, previa opinión técnica de la Escuela Nacional de Control.

21.2. La certificación académica a cargo de la Escuela Nacional de Control se lleva a cabo siguiendo las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República, emitidas conforme a las normas e instrumentos de gestión académica.

21.3. Los requisitos, excepciones y equivalencias relacionados con la certificación académica del auditor gubernamental se detallan en el Anexo 1, que forma parte integrante del presente Reglamento.

### Artículo 22. Del financiamiento de la certificación

La Contraloría General de la República financiará las capacitaciones necesarias para obtener las certificaciones de los niveles Básico e Intermedio. El personal auditor que se beneficia de la Segunda Especialidad Profesional en Control Gubernamental se sujeta a las reglas de aprobación y permanencia contenidas en los compromisos de la capacitación y devolución del costo de capacitación.

## TÍTULO III CAPACITACIÓN

### Artículo 23. De la capacitación

Tiene por finalidad la especialización, el cierre de brechas y desarrollo de competencias que permitan mejorar la ejecución de los servicios de control y los servicios relacionados, fortaleciendo y mejorando las capacidades de los auditores gubernamentales, para un mejor desempeño y cumplimiento de los objetivos de la Contraloría General de la República, con el fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

### Artículo 24. Proceso de capacitación

La capacitación se encuentra conformada por las siguientes etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación y Participación de la Capacitación; las cuales son desarrolladas dentro de un ejercicio fiscal.

#### 24.1. Etapa de Planificación

La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, en coordinación con la Escuela Nacional de Control, debe planificar la capacitación bajo criterios objetivos que garanticen la productividad y el desarrollo de conocimiento y/o competencias de los auditores gubernamentales.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es gestionado por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, en coordinación con la Escuela Nacional de Control, a partir de las necesidades comunicadas por los órganos, incluidos los desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República, así como las necesidades identificadas en la evaluación del desempeño de cada auditor gubernamental.

La elaboración del Plan Anual de Capacitación está a cargo la Escuela Nacional de Control y toma como insumo principal el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, bajo criterios objetivos que garanticen la productividad y el desarrollo de conocimiento y/o competencias de los auditores gubernamentales.

#### 24.2. Etapa de Ejecución

La Escuela Nacional de Control está a cargo de la ejecución de las capacitaciones internas, las cuales permiten a los auditores gubernamentales recibir una formación, entrenamiento y/o preparación y especialización en materias de control gubernamental, gestión pública y demás materias complementarias, de acuerdo al Plan Anual de Capacitación de la Escuela Nacional de Control.

#### 24.3. Etapa de Evaluación y Participación de la Capacitación

La evaluación de la capacitación está a cargo de la Escuela Nacional de Control, aplicando lo sistemas de evaluación que establezca para el desarrollo de competencias en cada actividad académica.

Los auditores gubernamentales acceden a las capacitaciones registradas en el Plan Anual de Capacitación, elaborado por la Escuela Nacional de Control y se encuentran en la obligación de aceptar

y asistir a las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica donde pertenecen.

## Artículo 25. Tipos de capacitación

La capacitación se clasifica en:

### 25.1. Formación laboral

Está orientada a capacitar a los auditores gubernamentales para el cierre de brechas en conocimientos y/o competencias a corto plazo en cursos, talleres, seminarios, diplomados o programas de especialización, conferencias, capacitaciones interinstitucionales, pasantías nacionales o internacionales, en control gubernamental, gestión pública y otros similares que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional. Asimismo, las capacitaciones deberán estar alineadas a las funciones del auditor gubernamental y/o a los objetivos institucionales.

### 25.2. Formación profesional

Está orientada a atender la necesidad de obtener la segunda especialidad en control gubernamental y/o el grado académico de maestro en control gubernamental, para fortalecer las competencias de los auditores gubernamentales.

## Artículo 26. Capacitación interna

26.1. La Escuela Nacional de Control está a cargo de la gestión de las capacitaciones internas, dirigidas a la formación, entrenamiento, preparación y/o especialización en materias como control gubernamental, gestión pública y otras materias complementarias registradas en el Plan Anual de Capacitación para el correcto ejercicio de las funciones del auditor gubernamental.

26.2. Las capacitaciones internas deben ser registradas por cada auditor gubernamental en su legajo personal para ser consideradas en la evaluación de desempeño y el proceso de ascenso.

26.3. Los permisos y/o licencias con goce de haber para la participación en capacitaciones internas se otorgan siempre que se encuentren aprobadas en el Plan Anual de Capacitación.

## Artículo 27. Capacitación externa

27.1. Son aquellas gestionadas por los auditores gubernamentales con la finalidad de realizar estudios de perfeccionamiento o posgrado en instituciones educativas del país o del extranjero, previa evaluación por la Escuela Nacional de Control, en coordinación con la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, conforme a los criterios y lineamientos internos que se establezcan para tal efecto.

27.2. La Contraloría General de la República brinda los permisos o licencias sin goce de haber hasta por cuatro (4) años acumulados a lo largo de la Carrera del Auditor Gubernamental para que pueda realizar o participar en actividades o estudios en instituciones dentro o fuera del territorio nacional; para ello, se debe cumplir los siguientes requisitos:

- Las necesidades de capacitación, previamente, deben ser validadas por el jefe del órgano o unidad orgánica superior al jefe inmediato del auditor gubernamental que lo solicita.
- Las necesidades de capacitación deben ser registradas dentro del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación presentadas por los órganos de nivel nacional, incluidos los

órganos desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República.

- Toda capacitación debe estar alineada a los objetivos del plan operativo del órgano, incluido los desconcentrados, o unidad orgánica.
- Estas capacitaciones no forman parte del Plan Anual de Capacitación.
- Deben ser solicitadas a la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental con un plazo no menor de sesenta (60) días calendarios antes de la fecha de inicio de la capacitación, a fin de que se solicite previamente la evaluación académica por parte de la Escuela Nacional de Control sobre la materia de capacitación, para la continuidad de las demás acciones que correspondan; siendo el plazo de atención de la solicitud de treinta (30) días calendarios.

## Artículo 28. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

28.1. Consiste en un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias y/o conocimientos, los cuales deben estar alineados a las funciones del auditor gubernamental y/o a los objetivos institucionales.

28.2. La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental es la responsable de conducir el DNC en coordinación con la Escuela Nacional de Control, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Los resultados de la evaluación de desempeño, que permiten identificar las brechas en conocimientos y/o competencias del auditor gubernamental.
- La responsabilidad de la identificación de necesidades de capacitación está a cargo de los órganos, incluidos los desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República, para el mejor cumplimiento de las funciones de los auditores gubernamentales.
- El DNC inicia en el mes septiembre de cada año.
- La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental remite la sistematización del DNC a la Escuela Nacional de Control, a fin de elaborar el Plan Anual de Capacitación.
- El DNC contiene capacitaciones de formación laboral y formación profesional.
- El Plan Anual de Capacitación contiene capacitaciones internas identificadas en el DNC.

## Artículo 29. Pasantías

Los auditores gubernamentales que postulan a una pasantía promovida por la Contraloría General de la República, deben cumplir con los requisitos y condiciones establecidas por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental.

## Artículo 30. Plan Anual de Capacitación

30.1 Es el instrumento de gestión que en el marco de la Ley y el Reglamento, contiene la planificación de las capacitaciones dirigidas a los auditores gubernamentales, el cual tiene como insumo principal el DNC. El Plan Anual de Capacitaciones es aprobado por la Vicecontraloría de Gestión Estratégica, Integridad y Control, a más tardar hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año.

30.2. La elaboración del Plan Anual de Capacitación considera la participación de representantes de los auditores gubernamentales, de acuerdo a las disposiciones complementarias que emita la Contraloría General de la República.



30.3. El financiamiento del Plan Anual de Capacitación se sujeta a disponibilidad presupuestal de la Contraloría General de la República. Asimismo, puede gestionarse recursos vía acciones de cooperación y/o convenios con entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, así como cooperación no reembolsable, y de corresponder, endeudamiento autorizado.

30.4. La inclusión de capacitaciones o modificación del Plan Anual de Capacitación, se realiza por requerimiento de los órganos, incluidos los órganos desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República.

#### Artículo 31. Beneficiarios de la capacitación

Se denomina beneficiario de capacitación a aquel auditor gubernamental que se encuentra incluido en el Plan Anual de Capacitación.

#### Artículo 32. Compromisos de la capacitación y devolución del costo de capacitación

Los auditores gubernamentales registrados en el Plan Anual de Capacitación, se rigen por las siguientes reglas:

##### a) Compromisos de la Capacitación

1. Se encuentra obligado a permanecer en la Contraloría General de la República, por lo menos, el doble de tiempo que duró la capacitación.
2. Aprobar la capacitación con la nota mínima que establezca la Escuela Nacional de Control.
3. Asumir el resarcimiento por el incumplimiento de Compromisos de la Capacitación, según corresponda.
4. Someterse a la evaluación de la capacitación, de acuerdo a la solicitud de la Contraloría General de la República.
5. Transmitir los conocimientos adquiridos en la capacitación a solicitud de la Contraloría General de la República, en el plazo de doce (12) meses posteriores a la culminación de la misma, para lo cual la Escuela Nacional de Control emitirá las disposiciones correspondientes.

La obligación del tiempo de permanencia en la Contraloría General de la República se determina según fórmula de cálculo que establezca la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, y se empieza a computar al día siguiente de haber concluido la capacitación. Las licencias sin goce de haber no se computan como tiempo de permanencia por capacitación.

Durante la licencia sin goce de haber por capacitación se suspende el computo de plazo de permanencia, para efecto de la progresión de la Carrera del Auditor Gubernamental.

##### b) Resarcimiento por el incumplimiento de Capacitación de la Capacitación

1. De incumplir el tiempo de permanencia en la Contraloría General de la República, por causa imputable al beneficiario; abandonar o no cumplir con las condiciones de asistencia establecidas para la capacitación por causa imputable a este; o no aprobar la capacitación con la nota mínima establecida por la Escuela Nacional de Control, deberá devolver el íntegro del valor de la capacitación. La devolución se realiza a través de descuento por planilla o los mecanismos que establezca la Contraloría General de la República.
2. El beneficiario que se rehúse a someterse a la evaluación y/o a transmitir los conocimientos adquiridos en la capacitación a solicitud de la

Contraloría General de la República, no accede a otra capacitación por lo que resta el ejercicio fiscal y se registrará en su legajo personal.

El cálculo del resarcimiento por el incumplimiento de compromiso de la capacitación y la devolución del monto determinado se realizará según los mecanismos que establezca la Escuela Nacional de Control.

#### Artículo 33. Relación con la evaluación del desempeño

Se prioriza la capacitación del auditor gubernamental que haya obtenido en la evaluación del desempeño la calificación de rendimiento no satisfactorio, para ello, su participación se debe incluir obligatoriamente en el Plan Anual de Capacitación, en el primer semestre del ejercicio fiscal siguiente. La participación es obligatoria.

### TÍTULO IV EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

#### Artículo 34. Proceso de evaluación del desempeño

El proceso de evaluación de desempeño permite identificar y reconocer el aporte de los auditores gubernamentales en sus diferentes niveles y categorías al cumplimiento de las metas institucionales, y evidencia las necesidades requeridas para la mejora en su desempeño. Este proceso es de periodicidad anual y se ejecuta entre los meses de enero y diciembre del año evaluado, y este puede extenderse, en casos debidamente justificados.

La Contraloría General de la República emite las disposiciones que resulten necesarias.

#### Artículo 35. Responsabilidades en la evaluación de desempeño

- a) **Alta Dirección**  
Para efectos del proceso de evaluación de desempeño se considera la participación del Contralor General de la República y Vicecontralores, quienes pueden revisar total o parcialmente el correcto desarrollo de las actividades del proceso.  
  
El Contralor General de la República resuelve los recursos de apelación frente a la desvinculación producto de la evaluación de desempeño.
- b) **Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental**  
Es el órgano encargado de formular y definir las disposiciones del proceso de evaluación de desempeño de los auditores gubernamentales, así como la conducción y asistencia técnica y operativa del mismo.
- c) **Evaluador**  
Es aquel que realiza la valoración del desempeño de los auditores gubernamentales según los criterios establecidos en las disposiciones que la Contraloría General de la República emita para tal fin.
- d) **Evaluado**  
Son todos los auditores gubernamentales que realicen servicios de control y/o servicios relacionados.
- e) **Comité de evaluación**  
Es la instancia encargada de confirmar o absolver la disconformidad de los resultados de la evaluación, a solicitud del evaluado. Asimismo, se encarga de otorgar la máxima calificación a los evaluados que superen o sobre pasen el valor cuantitativo esperado de la evaluación según se defina en las disposiciones que emita la Contraloría General de la República.

#### Artículo 36. Componentes de la evaluación del desempeño

El proceso de evaluación de desempeño está integrado por dos (2) componentes:

**a) Evaluación de resultados**

Proceso mediante el cual se evalúa el grado de cumplimiento de las metas u objetivos que se asignan al auditor gubernamental y su nivel de aporte al cumplimiento de las metas grupales a cargo del órgano, unidad orgánica u Órgano de Control Institucional al que se encuentra asignado, determinadas en el plan operativo institucional o en el plan anual de control, según corresponda.

**b) Evaluación de aptitudes**

Proceso mediante el cual se evalúa integralmente el grado de mejora de las actitudes individuales y desarrollo de las aptitudes correspondientes al nivel en la Carrera del Auditor Gubernamental.

La función docente en la Escuela Nacional de Control es considerada como una bonificación en la evaluación de desempeño.

**Artículo 37. De la asignación de metas y aptitudes**

37.1. La asignación de metas y aptitudes se realiza en el mes de enero de cada año, de acuerdo con los niveles de la carrera y sus responsabilidades, así como los objetivos del órgano, unidad orgánica u Órgano de Control Institucional del que forme parte el auditor gubernamental según el cronograma establecido para la ejecución de los servicios de control o servicios relacionados, de ser el caso.

37.2. Las acciones conducentes para alcanzar la meta asignada por parte del auditor gubernamental inician inmediatamente después de que estas son asignadas.

**Artículo 38. Del seguimiento de metas y aptitudes**

38.1. Durante el seguimiento de las metas y aptitudes asignadas, los evaluadores motivan y orientan a los evaluados de manera continua, proporcionando retroalimentación efectiva con la finalidad de obtener los resultados esperados.

38.2. Las metas asignadas a cada auditor podrían ser modificadas según supuestos y criterios que se determinen en las disposiciones que emita la Contraloría General de la República sobre la gestión del proceso de evaluación del desempeño de los auditores gubernamentales.

38.3. El seguimiento concluye en el mes de octubre, según el cronograma que se establezca para tal fin.

**Artículo 39. De la evaluación de metas y aptitudes**

39.1. La evaluación de metas y aptitudes se desarrolla durante el mes de diciembre de cada año. Esta consiste en valoración del desempeño del evaluado, comprende la verificación del cumplimiento de la meta alcanzada versus la meta asignada, así como la valoración de las actitudes individuales y desarrollo de las aptitudes del auditor.

39.2. El periodo de medición para la evaluación del desempeño comprende las labores realizadas entre el mes de enero y noviembre de cada año.

**Artículo 40. Calificaciones**

Habiéndose efectuado la valoración del desempeño por los evaluadores, el evaluado puede obtener una de las siguientes calificaciones:

a) Rendimiento sobresaliente.- Aquellos que superen o sobre pasen el valor cuantitativo esperado de la evaluación.

b) Rendimiento alto.- Aquellos que evidencien haber alcanzado un cumplimiento superior al 90% de las metas y aptitudes previstas.

c) Rendimiento medio.- Aquellos que evidencien haber alcanzado un cumplimiento entre 70% y 90% de las metas y aptitudes previstas.

d) Rendimiento no satisfactorio.- Aquellos que evidencien haber alcanzado un cumplimiento menor a 70% de las metas y aptitudes previstas. Los evaluados que obtengan esta calificación, tendrán prioridad en el Plan Anual de Capacitación, en los temas considerados en su respectivo plan de mejora.

**Artículo 41. Evaluado con condición de desaprobado**

41.1. La referida condición se produce en forma automática en los siguientes casos:

- Obtener en las evaluaciones de desempeño la calificación de rendimiento no satisfactorio en dos (2) años consecutivos.
- Obtener una calificación de rendimiento no satisfactorio en tres (3) años discontinuos a lo largo de la Carrera del Auditor Gubernamental.
- Cuando el auditor gubernamental no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad; dicha situación debe estar debidamente comprobada.

41.2. Los auditores gubernamentales que obtengan la condición de desaprobado bajo alguno de los tres supuestos descritos serán desvinculados automáticamente de la entidad. Para tal efecto, la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental formaliza mediante documento el término del vínculo laboral.

41.3. En caso el auditor gubernamental no se encuentre conforme con su desvinculación, presenta su apelación, a través de mesa de partes, ante la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, la misma que es resuelta por el Contralor General de la República, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

**Artículo 42. Efectos de la evaluación**

42.1. La evaluación del desempeño reconoce el aporte de los auditores gubernamentales en sus diferentes niveles y categorías al cumplimiento de las metas institucionales, y evidencia las necesidades requeridas para la mejora en su desempeño.

42.2. Los auditores gubernamentales que obtengan en la evaluación del desempeño una calificación de rendimiento no satisfactorio por primera vez, o segunda vez no consecutiva, tienen derecho, en forma prioritaria, a recibir capacitación y entrenamiento por parte de la Escuela Nacional de Control y se prioriza su participación en el Plan Anual de Capacitación.

42.3. El reconocimiento para los auditores que obtengan la condición de rendimiento sobresaliente, se efectuará conforme a las disposiciones que emita la Contraloría General de la República.

**Artículo 43. Plan de mejora**

El plan de mejora evidencia e incorpora las necesidades de mejora tanto en conocimientos como en el desarrollo de conductas apropiadas u otras acciones que permitan un desempeño de funciones óptimo por parte del auditor gubernamental. Asimismo, se establecen las materias a capacitar.

## TÍTULO V DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

### CAPÍTULO I DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL AUDITOR GUBERNAMENTAL

#### Artículo 44. Supervisión y cumplimiento de las labores del auditor gubernamental

44.1. El órgano, incluidos los órganos desconcentrados o la unidad orgánica de la Contraloría General de la República, así como el Órgano de Control Institucional son responsables de la supervisión, cumplimiento y corrección de las labores que efectúa el auditor gubernamental a su cargo, y las ejerce mediante las exhortaciones.

44.2. La exhortación constituye un aviso preventivo destinado a invocar al auditor gubernamental la enmienda de su conducta, se efectúa de manera verbal o escrita a través de memorando, y debe fundamentarse en razones objetivas. No se registra en el legajo y no constituye sanción disciplinaria contra el auditor gubernamental.

#### Artículo 45. Presentación de denuncias contra auditores gubernamentales

45.1. Cualquier persona que considere que un auditor gubernamental ha cometido una falta disciplinaria puede presentar una denuncia ante la Contraloría General de la República, sin necesidad de sustentar la afectación inmediata de algún derecho o interés legítimo. Se considerará al denunciante como un tercero colaborador de la Administración Pública y no como un sujeto del procedimiento de investigación preliminar que se inicie, ni del procedimiento administrativo disciplinario que se pudiera instaurar a un auditor gubernamental como producto de dicha colaboración.

45.2. La denuncia puede ser presentada de manera verbal o escrita, y debe incluir como mínimo lo siguiente:

- Descripción clara de los hechos que se consideran una falta disciplinaria cometida por el auditor gubernamental.
- Detalles sobre tiempo, lugar y/o modo de los incidentes que permitan su constatación.
- Identificación del auditor gubernamental presuntamente infractor, así como cualquier participante o afectado, entre otros.
- Aportación de evidencia o información que permita a la Oficina de Potestad Disciplinaria la verificación de los hechos.

45.3. La Oficina de Potestad Disciplinaria está obligada a realizar las diligencias de investigación preliminar para verificar los hechos denunciados. Si encuentra indicios de una falta disciplinaria, continuará con el procedimiento respectivo.

45.4. La Oficina de Potestad Disciplinaria comunicará al denunciante sobre:

- El estado de la denuncia, dentro del plazo de quince (15) días hábiles de su presentación.
- El archivo de la denuncia al haberse declarado "no ha lugar a trámite", dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a dicho hecho.
- Los resultados del procedimiento administrativo disciplinario en un plazo de cinco (5) días hábiles después de recibir la comunicación oficial del órgano sancionador, en los casos en que la colaboración del denunciante haya dado lugar al inicio del referido procedimiento.

45.5. La Contraloría General de la República podrá otorgar medidas de protección al denunciante de acuerdo a lo dispuesto en la normativa de la materia.

### CAPÍTULO II DE LAS FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 46. Falta disciplinaria

46.1. Constituye falta disciplinaria, y por tanto da lugar a la imposición de la sanción correspondiente, la ejecución de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en los artículos 34, 35 y 36 de la Ley, así como aquellas faltas a las que se refiere el artículo 37 de la Ley, que implique incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, contravención del régimen de prohibiciones e incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses establecidos en la Ley.

46.2. Asimismo, de conformidad con el literal p) del artículo 34, i) del artículo 35 y el literal n) del artículo 36 de la Ley, respectivamente, constituyen faltas disciplinarias del auditor gubernamental:

- Constituye falta grave o muy grave, incurrir en hostigamiento sexual independientemente de la modalidad contractual que mantenga la víctima de hostigamiento con la Contraloría General de la República, su ubicación en la estructura jerárquica de esta, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la Contraloría General de la República, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el auditor gubernamental, o de la relación laboral que mantiene con la Contraloría General de la República, independientemente de la categoría de la víctima.
- Constituye falta leve, grave o muy grave, según corresponda, la contravención de los principios de la función pública enunciados en la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y el incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en la referida ley. Esta falta solo podrá imputarse de manera residual, en tanto que la Ley u otra norma con rango de Ley no contengan el supuesto de la falta que se pretenda imputar.
- Las demás establecidas en normas con rango de Ley.

46.3. A efecto de determinación de la gravedad de la falta deberá tomarse en cuenta el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

#### Artículo 47. Clases de sanciones

Las sanciones por faltas disciplinarias son las siguientes:

- Amonestación escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones de quince (15) días hasta trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.
- Destitución.

#### Artículo 48. Amonestación escrita

48.1. La amonestación escrita se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario ante la comisión de una falta leve. Es impuesta por la Oficina de Potestad Disciplinaria, quien la oficializa mediante la emisión de la resolución de sanción correspondiente y notificación de esta al auditor gubernamental sancionado.

48.2. La amonestación escrita implica el registro de la falta en el legajo personal del auditor gubernamental,

a cuyo efecto la Oficina de Potestad Disciplinaria deberá comunicar a la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, la imposición de dicha sanción, adjuntando el cargo de notificación del acto respectivo para su inserción en el legajo del auditor gubernamental sancionado.

48.3. El recurso de reconsideración es resuelto por la misma Oficina de Potestad Disciplinaria, en tanto el recurso de apelación es resuelto por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, mediante la emisión del acto resolutorio correspondiente.

#### **Artículo 49. Suspensión**

49.1. La suspensión es desde quince (15) a trescientos sesenta y cinco (365) días calendario, y se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario ante la comisión de un falta grave o muy grave. El número de días de suspensión es propuesto por la Oficina de Potestad Disciplinaria, quien actúa como órgano instructor, y es aprobado y oficializado, a través de la emisión de la resolución de sanción correspondiente, por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, quien actúa como órgano sancionador. Esta puede modificar la sanción propuesta.

49.2. El recurso de reconsideración es resuelto por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, en tanto el recurso de apelación es resuelto por la Secretaría General, mediante la emisión del acto resolutorio correspondiente.

#### **Artículo 50. Destitución**

50.1. La destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario, ante la comisión de una falta muy grave. Es propuesta por la Oficina de Potestad Disciplinaria como órgano instructor, y aprobada y oficializada, mediante la emisión del acto resolutorio correspondiente, por la Secretaría General como órgano sancionador, quien puede modificar la sanción propuesta.

50.2. El recurso de reconsideración es resuelto por la Secretaría General, en tanto el recurso de apelación es resuelto por el Contralor General de la República, mediante la emisión del acto resolutorio correspondiente.

50.3. Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa acarrea la inhabilitación automática por un período de cinco (5) años calendarios para el ejercicio de la función pública, y de manera permanente para el ejercicio del control gubernamental.

#### **Artículo 51. Determinación de la sanción aplicable**

El órgano sancionador luego de determinada la responsabilidad administrativa del auditor gubernamental, debe:

- Verificar si concurre alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad establecidos en el artículo 39 de la Ley.
- Verificar si concurre alguno de los supuestos atenuantes de responsabilidad establecidos en el artículo 38 de la Ley.
- Graduar la sanción teniendo en consideración los criterios de graduación establecidos en el artículo 33 de la Ley.

#### **Artículo 52. Oficina de Potestad Disciplinaria**

52.1. La Oficina de Potestad Disciplinaria es la unidad orgánica responsable de la evaluación de las denuncias y reportes contra los auditores gubernamentales, así como de realizar la investigación preliminar e

intervenir en los procedimientos administrativos disciplinarios contra aquellos, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley. Depende de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, y se encuentra a cargo de un Jefe que es designado por el Contralor General de la República. La Oficina de Potestad Disciplinaria posee independencia y autonomía técnica en sus actuaciones.

52.2. Son funciones de la Oficina de Potestad Disciplinaria las siguientes:

- Recibir las denuncias, verbales o escritas, formuladas por los ciudadanos, contra los auditores gubernamentales, tramitarlas y comunicar al ciudadano: (i) el estado de la denuncia dentro del plazo de quince (15) días hábiles de presentada, (ii) su archivo al haberse declarado "no ha lugar a trámite" dentro de los cinco (5) días hábiles de dicho hecho, y (iii) la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario contra el auditor gubernamental dentro de los cinco (5) días hábiles de tomado conocimiento de dicho hecho mediante comunicación oficial remitida por el órgano sancionador.
- Recibir los reportes de posible comisión de faltas disciplinarias por parte de los auditores gubernamentales, realizados por los órganos, incluidos los órganos desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República, y comunicar a estos: (i) su archivo al haberse declarado "no ha lugar a trámite" dentro de los cinco (5) días hábiles de dicho hecho, (ii) el inicio de procedimiento administrativo disciplinario dentro cinco (5) días hábiles de dicho hecho, y (iii) la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario contra el auditor gubernamental dentro de los cinco (5) días hábiles de tomado conocimiento de dicho hecho mediante comunicación oficial remitida por el órgano sancionador.
- Realizar las investigaciones preliminares antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el auditor gubernamental.
- Requerir información y/o documentación a los distintos órganos, incluidos los desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República, así como a las entidades públicas en general, personas jurídicas privadas y/o personas naturales, vinculadas al desarrollo de sus funciones.
- Declarar "no ha lugar a trámite" una denuncia o un reporte en aquellos casos que luego de efectuadas las acciones de investigación preliminar correspondiente, considere que no existen los indicios suficientes que den lugar al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario contra el auditor gubernamental.
- Realizar la precalificación de los hechos en base a la investigación preliminar realizada.
- Emitir el informe de precalificación sustentando el inicio de proceso administrativo disciplinario
- Actuar como órgano instructor – sancionador en aquellos casos en que la sanción a imponer al auditor gubernamental sea la amonestación escrita, así como, oficializar dicha sanción con la notificación del acto correspondiente.
- Actuar como órgano instructor en aquellos casos en que la sanción a imponer al auditor gubernamental sea la suspensión o destitución, recomendando la sanción a imponer.
- Prestar apoyo a las demás autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.
- Disponer o proponer, motivadamente, las medidas cautelares contra el auditor gubernamental procesado, según corresponda.
- Administrar y custodiar los expedientes administrativos disciplinarios durante el desarrollo de sus funciones, y cuando le sean remitidos por el órgano sancionador, luego de culminado

dicho procedimiento. Asimismo, realizar todas las gestiones necesarias con la Subgerencia de Gestión Documentaria, o la que haga sus veces, a efecto de remitir dichos expedientes al Archivo correspondiente, y que se guarden las medidas de confidencialidad sobre el contenido de los mismos, en los casos que corresponda.

- m) Administrar la Base de Datos de auditores gubernamentales sancionados con amonestación escrita, suspensión y destitución.
- n) Absolver las consultas y atender los pedidos de opinión en materia de procedimiento administrativo disciplinario de los auditores gubernamentales, realizadas por órganos, incluidos los órganos desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República, así como de las entidades o personas jurídicas o naturales en general.
- o) Las demás que le asigne el presente Reglamento, el Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República y las disposiciones que emita esta última.

52.3. El jefe de la Oficina de Potestad Disciplinaria no podrá participar en los informes orales realizados en la fase sancionadora de los procedimientos administrativos disciplinarios.

### CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

#### Artículo 53. De la Investigación preliminar y precalificación

53.1. La investigación preliminar y precalificación están a cargo de la Oficina de Potestad Disciplinaria y constituyen fases previas al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

53.2. La investigación preliminar se inicia con la recepción por parte de la Oficina de Potestad Disciplinaria de la denuncia o el reporte del órgano o unidad orgánica correspondiente. Esta fase finaliza con la emisión del informe de la citada oficina en el cual concluye el "No ha lugar a trámite", y su consecuente archivo, o haber indicios de una falta disciplinaria, dando inicio por ende, a la fase de precalificación.

53.3. La precalificación culmina con el informe emitido por la Oficina de Potestad Disciplinaria mediante la cual sustenta el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el auditor gubernamental, señalando la falta en que habría incurrido el mismo, así como, la prognosis de sanción.

53.4. Las fases de investigación preliminar y precalificación no pueden exceder en su conjunto de treinta (30) días hábiles.

#### Artículo 54. Principios que regulan el procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario se rige por los principios establecidos en el artículo 40 de la Ley, así como de aquellos enunciados en el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

#### Artículo 55. Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

55.1. Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

##### En caso de sanción de amonestación escrita

- a) La Oficina de Potestad Disciplinaria, que actúa en primera instancia y tiene a su cargo la instrucción

y decisión sobre la imposición de la sanción de amonestación escrita.

- b) La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, que evalúa y resuelve en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación contra las resoluciones emitidas en la primera instancia.

##### En caso de sanción de suspensión

- a) La Oficina de Potestad Disciplinaria, que actúa en primera instancia y tiene a su cargo la instrucción.
- b) La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, que actúa en primera instancia y tiene a su cargo la decisión sobre la imposición de la sanción de suspensión. Asimismo, resulta competente para imponer la sanción de amonestación escrita en aquellos casos cuyo procedimiento hubiera iniciado con propuesta de sanción de suspensión, y producto del desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, decida imponer sanción de la amonestación escrita.
- c) La Secretaría General, que evalúa y resuelve en segunda y última instancia los recursos de apelación contra las resoluciones emitidas en la primera instancia.

##### En caso de sanción de destitución

- a) La Oficina de Potestad Disciplinaria, que actúa en primera instancia y tiene a su cargo la instrucción.
- b) La Secretaría General, que actúa en primera instancia tiene a su cargo la decisión sobre la imposición de la sanción de destitución. Asimismo, la Secretaría General resulta competente para imponer la sanción de suspensión o amonestación escrita en aquellos casos cuyo procedimiento hubiera iniciado con propuesta de sanción de destitución, y producto del desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, decida imponer sanción de suspensión o amonestación escrita.
- c) El Contralor General de la República, que resuelve en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación contra las resoluciones emitidas en primera instancia. En caso de abstención, corresponderá al Vicecontralor de Gestión Estratégica, Integridad y Control asumir la competencia.

55.2. La competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se determina teniendo en consideración el tipo de sanción con el cual se hubiese iniciado el procedimiento administrativo disciplinario al auditor gubernamental.

55.3 La Oficina de Potestad Disciplinaria resulta competente para gestionar la notificación de todos los actos emitidos en el procedimiento administrativo disciplinario, en primera y segunda instancia, contando para dicho efecto con un plazo de tres (3) días hábiles de emitido el acto.

#### Artículo 56. Fases del procedimiento administrativo disciplinario

56.1. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados por una falta grave o muy grave, a la cual correspondería sanción de suspensión o destitución, estos cuentan con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

##### a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al auditor gubernamental del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como de los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Se otorga un plazo de quince (15) días hábiles al auditor para presentar su descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Este plazo es improrrogable.

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al auditor gubernamental, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, bajo responsabilidad.

El incumplimiento del plazo establecido no limita ni restringe la continuación de la fase instructiva del procedimiento, salvo se configure la caducidad del procedimiento o prescripción de la potestad sancionadora por responsabilidad administrativa disciplinaria.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al auditor gubernamental, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de ser el caso. El informe que emita el órgano instructor es notificado al auditor gubernamental y contra el cual no procede recurso impugnativo.

Cuando el proceso se inicia por la comunicación de la presunta falta a través de una denuncia, el rechazo para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario por parte del órgano instructor debe ser motivado y notificado a quien puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado. Dicha comunicación no constituye un acto administrativo y no resulta impugnable por el denunciante.

#### **b) Fase sancionadora**

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión del acto que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

El órgano sancionador debe emitir la resolución pronunciándose sobre la comisión de la falta imputada al auditor gubernamental, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, bajo responsabilidad. El incumplimiento del plazo establecido no limita ni restringe la continuación de la fase sancionadora, salvo que se configure la caducidad del procedimiento o la prescripción de la potestad sancionadora por responsabilidad administrativa disciplinaria.

Dentro del plazo de dos (2) días hábiles de comunicado el informe del órgano instructor al administrado, el auditor gubernamental procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual el órgano sancionador señala fecha y hora por única vez, dentro del plazo de dos (2) días hábiles de solicitado.

56.2. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados por una falta leve a la cual correspondería la sanción de amonestación escrita, la instrucción y sanción se desarrollan en una única fase a cargo de la Oficina de Potestad Disciplinaria.

#### **a) Fase única**

Esta fase se encuentra a cargo de la Oficina de Potestad Disciplinaria y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la emisión del acto que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de "no ha lugar", disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

Se inicia con la notificación al auditor gubernamental del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como de los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Se otorga un plazo de quince (15) días hábiles al auditor para presentar su descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Este plazo es improrrogable.

Vencido dicho plazo, la Oficina de Potestad Disciplinaria llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al auditor gubernamental, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, bajo responsabilidad, y emitirá la resolución pronunciándose sobre la comisión de la falta imputada al auditor gubernamental.

El incumplimiento del plazo establecido, no limita ni restringe la continuación de esta fase única del procedimiento, salvo se configure la caducidad del procedimiento o prescripción de la potestad sancionadora por responsabilidad administrativa disciplinaria.

Dentro del plazo de dos (2) días hábiles de comunicado el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el auditor gubernamental procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual la Oficina de Potestad Disciplinaria señala fecha y hora por única vez, dentro del plazo de dos (2) días hábiles de solicitado.

56.3. La emisión de todos los documentos durante la etapa de investigación preliminar y durante las fases instructiva y sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, por parte de las autoridades competentes, se realiza a través del Sistema de Gestión Documental de la Contraloría General de la República.

#### **Artículo 57. Contenido del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

57.1. El procedimiento administrativo disciplinario se inicia mediante la notificación de la resolución de imputación de cargos, que debe contener como mínimo:

- a) Identificación del auditor gubernamental.
- b) La imputación de la falta.
- c) La descripción de los hechos que configura la falta imputada.
- d) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
- e) La medida cautelar, de corresponder.
- f) La sanción que podría corresponder a la falta imputada.
- g) El plazo para presentar los descargos.
- h) La autoridad competente para recibir los descargos.

57.2. La resolución mediante la cual se imputan los cargos deberá ser acompañada con los documentos y antecedentes que dieron lugar al procedimiento

administrativo disciplinario. Esta resolución es inimpugnable.

57.3. La resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario será notificada por la Oficina de Potestad Disciplinaria de acuerdo a la formalidad establecida en el presente Reglamento.

#### **Artículo 58. Presentación de los descargos por parte del auditor gubernamental**

58.1. El auditor gubernamental puede presentar sus descargos únicamente por escrito, y deberá hacerlo ante el órgano instructor dentro de los quince (15) días hábiles de haber sido notificado, adjuntando todos los medios probatorios que considere necesarios para su defensa. El referido plazo es improrrogable.

58.2. La fase instructiva no considera el uso de la palabra, ni la presentación de alegatos orales, ya que dicho derecho es concedido en la fase sancionadora.

#### **Artículo 59. Contenido del informe del órgano instructor**

59.1. El informe de órgano instructor deberá contener:

- a) Los antecedentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- b) La identificación de la falta imputada.
- c) La(s) norma(s) jurídica(s) presuntamente vulnerada(s).
- d) Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta imputada por parte del auditor gubernamental.
- e) La recomendación de sanción aplicable, o de ser el caso, la recomendación de archivo del procedimiento administrativo disciplinario.

59.2. El órgano instructor remitirá el referido informe al órgano sancionador dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, debiendo acompañar a este un proyecto de resolución.

#### **Artículo 60. De la recepción del informe del órgano instructor y su notificación**

60.1. Dentro del día hábil siguiente de recibido el informe del órgano instructor, el órgano sancionador gestiona ante la Oficina de Potestad Disciplinaria, la notificación de este al auditor gubernamental, otorgándole la posibilidad de realizar informe oral, como parte de su derecho de defensa, dentro de los dos (2) días de notificado, a cuyo efecto se le programa, por única vez, fecha y hora para la realización del mismo. El auditor gubernamental podrá ejercitar este derecho personalmente o a través de un abogado. La no realización del informe oral por causas imputables al auditor gubernamental no afecta su derecho de defensa.

60.2. El informe oral se desarrollará de manera virtual, y solo excepcionalmente, por razones debidamente justificadas, a pedido del auditor gubernamental o por decisión de la Contraloría General de la República, se llevará a cabo de manera presencial.

60.3. El informe oral será grabado en su integridad por parte de la Contraloría General de la República y la grabación formará parte del expediente administrativo disciplinario.

#### **Artículo 61. Contenido de la Resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario**

61.1. El órgano sancionador debe emitir la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, determinando la imposición de sanción o la declaración de "no ha lugar", disponiendo

el archivo del procedimiento, dentro de los quince (15) días hábiles de recibido el informe del órgano instructor.

61.2. La referida resolución debe contener como mínimo:

- a) La falta incurrida.
- b) La descripción de los hechos.
- c) La norma jurídica vulnerada.
- d) La sanción impuesta o la decisión de "no ha lugar", y consecuente archivo.
- e) El plazo para impugnar.
- f) La autoridad competente para recibir y resolver los recursos impugnativos.

#### **Artículo 62. Notificación de los actos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario**

62.1. La Oficina de Potestad Disciplinaria resulta competente para gestionar la notificación a los auditores gubernamentales de todos los actos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, a cuyo efecto notificará de manera electrónica, a través del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas (eCasilla-CGR) o el que haga sus veces.

62.2. A efecto de realizar las notificaciones a los denunciantes tendrá en consideración las modalidades de notificación establecidas en el artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

62.3. Todas las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, en primera y segunda instancia, están obligadas a remitir a la Oficina de Potestad Disciplinaria los actos a notificar a más tardar dentro del día hábil siguiente de emitidos.

#### **Artículo 63. Prescripción de la potestad disciplinaria**

63.1. La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los auditores gubernamentales prescribe en el plazo de tres (3) años calendario contados a partir de la comisión de la falta, o desde el día que hubiera cesado la falta, si fuera una acción continuada.

63.2. La prescripción es declarada de oficio o a petición del auditor gubernamental en cualquier instancia o fase del procedimiento administrativo disciplinario. En caso sea alegada por el auditor gubernamental, se resuelve sin necesidad de prueba o actuación adicional, esto es, por la sola constatación del plazo cumplido.

63.3. La prescripción es declarada por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, a cuyo efecto la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, que de oficio o a petición de parte constatará el cumplimiento del plazo de prescripción, remitirá el expediente administrativo al citado órgano, para que proceda a su declaración mediante la emisión de la resolución respectiva, dando por concluido el procedimiento administrativo disciplinario, y disponiendo las acciones necesarias para la determinación de responsabilidades de aquellos que provocaron la prescripción.

63.4. El cómputo del plazo de prescripción se suspende con la notificación al auditor gubernamental del acto que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, y se reanuda si el procedimiento se mantuviera paralizado por más de veinticinco (25) días hábiles sin actividad procesal por causas atribuibles a la autoridad a cargo del procedimiento, siempre que éstas se produzcan luego de vencido el plazo máximo legal correspondiente a cada fase o instancia, y sean invocadas por el auditor

gubernamental en vía de defensa. En todo caso, a los sesenta (60) días hábiles de vencido el plazo máximo legal de cada fase o instancia, se reanuda indefectiblemente el cómputo del plazo de prescripción, lo que se realiza de oficio o a pedido de parte.

#### **Artículo 64. Caducidad del procedimiento administrativo disciplinario**

64.1. El plazo para resolver los procedimientos administrativos disciplinarios no puede exceder de un (1) año, contado desde el día siguiente de la notificación del acto de inicio de este. La caducidad es declarada de oficio o a pedido de parte en cualquier instancia o fase del procedimiento administrativo disciplinario y concluye el procedimiento administrativo disciplinario. En caso sea alegada por el auditor gubernamental, se resuelve sin necesidad de prueba o actuación adicional, a partir de la sola constatación del plazo cumplido.

64.2. La caducidad es declarada por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, a cuyo efecto la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, que de oficio o a petición de parte constatará el cumplimiento del plazo de caducidad, remitirá el expediente administrativo al citado órgano, para que proceda a su declaración mediante la emisión de la resolución respectiva, dando por concluido el procedimiento administrativo disciplinario.

64.3. La conclusión del procedimiento administrativo disciplinario por caducidad da lugar al inicio de un nuevo procedimiento, siempre que la potestad disciplinaria no hubiere prescrito y genera responsabilidad a quien generó la caducidad del procedimiento.

64.4. La declaración de la caducidad no deja sin efecto las actuaciones ni los medios probatorios que no puedan o no resulten necesarios ser actuados nuevamente.

#### **Artículo 65. Medios Impugnatorios**

65.1. El auditor gubernamental podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia. El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución que resuelve la apelación agota la vía administrativa.

65.2. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

65.3. Frente al incumplimiento del plazo para resolver los citados recursos, aplica el silencio administrativo negativo. La no resolución dentro del plazo no limita ni restringe la facultad de resolución de los recursos impugnatorios salvo que el auditor gubernamental se haya acogido al referido silencio e interpuesto el recurso administrativo o demanda judicial ante el Poder Judicial, según corresponda.

#### **Artículo 66. Recurso de Reconsideración**

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

#### **Artículo 67. Recurso de Apelación**

El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas

producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba que no pudo ser presentada por caso fortuito y fuerza mayor en primera instancia. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al órgano competente.

#### **Artículo 68. Agotamiento de la vía administrativa**

La resolución de la autoridad administrativa competente que resuelve el recurso de apelación o la denegatoria ficta, por acogimiento al silencio administrativo negativo por parte del auditor gubernamental, agotan la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso administrativo alguno. Contra la referida resolución corresponde interponer demanda contencioso administrativa.

#### **Artículo 69. Medidas cautelares**

69.1. Con la notificación al auditor gubernamental del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o posterior a ello, la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la Contraloría General de la República o a los ciudadanos, adoptar las siguientes medidas cautelares:

- a) Separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, para que se le asigne trabajo presencial o teletrabajo, ya sea completo o parcial, en otro órgano, incluidos los desconcentrados, unidad orgánica u Órgano de Control Institucional distinto al lugar donde habría cometido la falta; o,
- b) Exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.

69.2. Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del auditor gubernamental y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

69.3. Cuando se haya impuesto como medida cautelar la separación de funciones y puesta a disposición de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, el auditor gubernamental está impedido de solicitar licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días hábiles. La Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental lleva un registro de las medidas cautelares impuestas.

69.4. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el auditor gubernamental afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.

69.5. Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

#### **Artículo 70. Cese de efectos de las medidas cautelares**

Los efectos de las medidas cautelares cesan en los siguientes casos:

- a) Cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia.
- b) Cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución.



- c) Cuando cesan las razones que justificaron la adopción de esta medida.
- d) Cuando no se notifique el inicio del procedimiento administrativo disciplinario dentro de los diez (10) días hábiles de adoptada la medida cautelar, en aquellos casos excepcionales de imposición de medidas cautelares previas al inicio del referido procedimiento.

#### Artículo 71. Medidas correctivas

La autoridad del procedimiento que corresponda puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la Contraloría General de la República o a la ciudadanía.

### TÍTULO VI DE LA DEFENSA JURÍDICA

#### Artículo 72. De la defensa y asesoría legal especializada

- 72.1. Los auditores gubernamentales tienen derecho a contar con defensa y asesoría legal especializada, con cargo al presupuesto institucional de la Contraloría General de la República, en los procesos y/o procedimientos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales, del Ministerio Público y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones en el Sistema Nacional de Control, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso y/o procedimiento hubiese concluido la vinculación con la Contraloría General de la República; siempre que, acredite haber sido citado o emplazado en calidad de denunciado, investigado, procesado, imputado, demandado, testigo, tercero civilmente responsable, o para la actuación de alguna prueba.
- 72.2. Este derecho se extiende hasta diez (10) años después del término de su vínculo laboral con la Contraloría General de la República.
- 72.3. El auditor gubernamental beneficiario de defensa y asesoría legal especializada, debe reembolsar el costo de la defensa y asesoría legal, de acuerdo a las disposiciones que emita la Contraloría General de la República, si al finalizar el proceso se demostrara su responsabilidad.
- 72.4. La defensa y asesoría legal especializada se otorga a pedido de parte, previa evaluación de la solicitud, de conformidad con las disposiciones que emita la Contraloría General de la República.

### TÍTULO VII REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ECONÓMICOS

#### CAPÍTULO I DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ASOCIADOS

#### Artículo 73. Remuneración mensual

- 73.1. El auditor gubernamental recibe una remuneración mensual pensionable conforme al régimen previsional que elija, diferenciada según la categoría remunerativa alcanzada. La remuneración es equitativa al grado de especificidad del puesto, exigencia y responsabilidad.
- 73.2. El auditor gubernamental percibe su remuneración según la escala remunerativa de la Carrera del Auditor Gubernamental; en contraprestación al trabajo efectivamente prestado. Se encuentra prohibido el pago por días no laborados, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente.

#### Artículo 74. Gratificaciones

Los requisitos, determinación del monto y forma de pago de las gratificaciones a los auditores gubernamentales se regulan por las disposiciones de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR y normas modificatorias, Ley N° 30334, y normas complementarias o que las sustituyan, en tanto no se oponga a la Ley y el presente Reglamento.

#### Artículo 75. Compensación por tiempo de servicios

Los requisitos, determinación del monto y forma de pago de la compensación por tiempo de servicios a los auditores gubernamentales se regulan por las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR y normas modificatorias, complementarias o que las sustituyan, en tanto no se opongan a la Ley y al presente Reglamento.

#### Artículo 76. Seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La Contraloría General de la República contrata el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), según la naturaleza de las actividades a desarrollar y periodo correspondiente.

#### Artículo 77. Seguro vida ley

La Contraloría General de la República contrata el seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y normas modificatorias y complementarias, a favor de los auditores gubernamentales.

### CAPÍTULO II DE LAS ASIGNACIONES ESPECIALES

#### Artículo 78. Asignaciones especiales

- 78.1. Los auditores gubernamentales perciben una asignación especial, únicamente en los siguientes supuestos:
- a) Desempeño de labores efectivas y presenciales en los órganos desconcentrados de la Contraloría General de la República y Órganos de Control Institucional, según categorización de zonas; y
  - b) Desempeño de labores como Jefe de Órgano de Control Institucional.
  - c) Asignación especial por traslado, por única vez, y de acuerdo a la necesidad de servicio institucional.
- 78.2. Es requisito para el otorgamiento de la asignación especial contar previamente con la correspondiente disponibilidad presupuestal.

#### Artículo 79. Asignación especial por desempeño en zonas categorizadas

- 79.1. Este tipo de asignación especial será otorgada a los auditores gubernamentales que desarrollen labores efectivas y presenciales en las zonas categorizadas como A y B.
- 79.2. Esta asignación especial equivale al diferencial de la remuneración de la categoría remunerativa del auditor gubernamental con respecto a la categoría remunerativa superior.
- 79.3. A efecto de categorizar las zonas como A o B, se tiene en cuenta, entre otros criterios, los siguientes:

- a) Accesibilidad.
- b) Ser zona de riesgo o emergencia.
- c) Ser zona aislada.
- d) Ser zona de frontera.
- e) Ser zona con nivel socioeconómico por debajo del promedio nacional.

79.4. Mediante disposiciones que emita la Contraloría General de la República, se establecerán las zonas categorizadas como A y B.

#### **Artículo 80. Asignación especial por desempeño como Jefe de Órgano de Control Institucional**

La asignación especial será otorgada, a los auditores gubernamentales que se desempeñen en el rol de jefe de Órgano de Control Institucional, de acuerdo a la categorización de Órganos de Control Institucional, establecidas en las disposiciones que emita la Contraloría General de la República.

#### **Artículo 81. Condiciones para la entrega de la asignación especial por desempeño como Jefe del Órgano de Control Institucional o en zonas categorizadas**

81.1. La asignación especial se entrega por la prestación de labores efectivas y presenciales por un periodo mayor a treinta (30) días calendarios. Se suspende su entrega cuando el auditor gubernamental se encuentra realizando teletrabajo en modalidad total o parcial en el mes que corresponde a la asignación.

81.2. No corresponde la entrega de la asignación especial a que se refiere el presente artículo en los casos de suspensión perfecta de labores y en los casos de suspensión imperfecta de labores por causas distintas al goce del descanso vacacional, siempre que éste se haya programado en el correspondiente rol de vacaciones, y al descanso médico con pago de la remuneración a cargo del empleador.

### **TÍTULO VIII ACCIONES DE PERSONAL**

#### **CAPÍTULO I DE LOS DESPLAZAMIENTOS**

#### **Artículo 82. Desplazamiento**

82.1. El desplazamiento es el cambio de lugar, temporal o permanente, fuera o dentro de la Contraloría General de la República, del auditor gubernamental, respecto al lugar en el cual se encuentra asignado, dispuesto por la Vicecontraloría de Gestión Estratégica, Integridad y Control de la Contraloría General de la República por necesidad de servicio, o por el Contralor General de la República en caso de desplazamiento en el rol de jefe de Órgano de Control Institucional.

82.2. El desplazamiento de un auditor gubernamental para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de la Contraloría General de la República, debe efectuarse teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera. Su duración mínima depende de la modalidad de desplazamiento.

82.3. Cuando el auditor gubernamental, por estrictas razones del servicio, es desplazado físicamente a lugar geográfico diferente al que desarrolla sus labores, tiene derecho, por única vez, a la asignación especial por traslado.

82.4. La Contraloría General de la República emite las disposiciones correspondientes.

#### **Artículo 83. Modalidades de desplazamiento**

Las modalidades de desplazamiento de los auditores gubernamentales son: designación, rotación, traslado, reasignación, destaque (por colaboración entre entidades o convenio para desempeñar puesto de responsabilidad), encargo y comisión de servicios.

##### **1. Desplazamiento para ejercer el rol de Jefe de Órgano de Control Institucional**

Consiste en el traslado dispuesto por el Contralor General de la República, respecto del auditor gubernamental, a fin de que desempeñe funciones en el rol de Jefe de Órgano de Control Institucional. Al término del desplazamiento, el auditor gubernamental reasume funciones en la carrera, según disposición del órgano desconcentrado o unidad orgánica del cual depende el Órgano de Control Institucional en el que se encontraba antes de dicho desplazamiento.

##### **2. Rotación**

Consiste en la reubicación temporal del auditor gubernamental en cualquier unidad orgánica u órgano de la Contraloría General de la República, u órgano del Sistema Nacional de Control, para asignarle funciones según el nivel de carrera y categoría alcanzada. La rotación tiene una duración mínima de treinta (30) días y máxima de un (1) año.

##### **3. Traslado**

Consiste en el desplazamiento territorial del auditor gubernamental a una provincia distinta a aquella en la que viene desempeñando funciones.

##### **4. Destaque**

Consiste en el desplazamiento temporal del auditor gubernamental a otra entidad, de cualquier nivel de gobierno, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino. El auditor gubernamental seguirá percibiendo sus remuneraciones por la Contraloría General de la República.

##### **5. Encargo para ejercer en el rol de Jefe de Órgano de Control Institucional**

Procede para el desempeño del rol Jefe de Órgano de Control Institucional, de manera temporal y por ausencia del titular.

##### **6. Comisión de servicios**

Es el desplazamiento temporal del auditor gubernamental fuera de la sede habitual de trabajo, dispuesta por la autoridad competente y por necesidad del servicio, para realizar funciones según el nivel de carrera y especialidad alcanzados y que estén directamente relacionadas con los objetivos institucionales.

### **CAPÍTULO II DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 84. Permisos**

84.1. Los permisos autorizados por la Contraloría General de la República para ausentarse por horas durante su jornada laboral, se realizan con cargo a compensación o descuento de la remuneración; salvo aquellos autorizados por ley, que generan una suspensión imperfecta de labores.

84.2. La auditora gubernamental tiene derecho a permiso con goce de remuneración por lactancia materna, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27240 y normas complementarias, modificatorias y reglamentarias.

#### **Artículo 85. Licencias**

El auditor gubernamental podrá solicitar de manera sustentada licencia para no asistir al centro de trabajo por uno o más días. El uso de la licencia está condicionado a

la autorización previa por parte de la Contraloría General de la República, según corresponda.

#### Artículo 86. Licencias con goce de remuneraciones

86.1. Son licencias a las que tiene derecho el auditor gubernamental, previa aprobación de su jefe inmediato, según corresponda, a modo de suspensión imperfecta de labores:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente declarado, padres e hijos, hasta cinco (5) días consecutivos y en caso de abuelos, nietos y hermanos hasta tres (3) días consecutivos, pudiendo en ambos casos extenderse hasta dos (2) días adicionales cuando el deceso se produce en provincia diferente de donde labora el auditor gubernamental (La provincia de Lima y la provincia constitucional del Callao se consideran una sola provincia).
- b) Por matrimonio civil, hasta por cinco (5) días consecutivos.
- c) Por licencia sindical.
- d) Por capacitación oficializada, incluido el término de la distancia cuando corresponda.
- e) Por enfermedad y/o accidente, comprobados, de acuerdo con el plazo establecido en la normativa sobre seguridad social en salud.
- f) Por onomástico, un (1) día dentro del mes del onomástico.
- g) Por citación expresa judicial, fiscal, congresal, militar o policial relacionada a sus funciones. También aplica cuando la citación se relacione al cumplimiento de funciones dentro de órganos del Sistema Nacional de Control en vínculos laborales previos.
- h) Para el cuidado del hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida conforme a la Ley N° 30012, y su reglamento vigente, y normas modificatorias, complementarias o que las sustituyan.
- i) Por descanso pre y post natal, paternidad y adopción, conforme a la normativa vigente, de acuerdo a lo dispuesto en las Leyes N° 26644, N° 29409 y N° 27409, respectivamente, sus reglamentos correspondientes, y normas modificatorias, complementarias o que las sustituyan.
- j) Para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad de acuerdo a la Ley N° 30119 y su reglamento, y normas modificatorias, complementarias o que las sustituyan.
- k) Y otras establecidas por Ley.

86.2. Los plazos establecidos en los literales a) y b) se computan en días hábiles, entendiéndose como tales, los días laborables en la Contraloría General de la República.

#### Artículo 87. Licencias sin goce de remuneraciones

Son licencias que se pueden otorgar al auditor gubernamental, previa evaluación de las necesidades institucionales:

- a) Por motivos particulares.
- b) Por docencia.
- c) Por estudios.
- d) Otros supuestos establecidos en la normativa interna.

### CAPÍTULO III DE LAS VACACIONES

#### Artículo 88. Descanso vacacional

88.1. El derecho del auditor gubernamental a gozar del descanso vacacional remunerado de treinta

(30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado al cumplimiento del récord vacacional regulado en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM. En lo relativo al descanso vacacional, será aplicable el Decreto Legislativo N° 1405 y en su defecto el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento vigente, normas modificatorias, complementarias o aquellas que las sustituyan, en lo que pueda corresponder, en cuanto no sean incompatibles a las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento.

88.2. En caso de cese del auditor gubernamental con descanso vacacional pendiente de goce y/o con récord vacacional trunco, tiene derecho a percibir la remuneración por el descanso vacacional no gozado y/o el récord vacacional trunco, según corresponda.

#### Artículo 89. Goce del descanso vacacional

89.1. El descanso vacacional es obligatorio e irrenunciable. Su programación y goce se realiza de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, en cuanto no se oponga a lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley.

89.2. En caso el auditor gubernamental no haga uso de su descanso vacacional dentro del año siguiente en que adquirió el derecho, corresponde su acumulación de manera excepcional.

Se podrá acumular hasta dos periodos vacacionales como máximo. No procede el pago de indemnización por acumulación de periodos vacacionales.

89.3. Los responsables de los órganos, incluidos los órganos desconcentrados y unidades orgánicas de la Contraloría General de la República, así como de los Órganos de Control Institucional no pueden solicitar a los auditores gubernamentales a su cargo, suspender el goce de descanso vacacional que se encuentra programado y/o en pleno goce, salvo en casos de necesidad institucional debidamente sustentada.

### CAPÍTULO IV DE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS DE PERSONAL

#### Artículo 90. Jornada laboral

90.1. La jornada ordinaria de trabajo del auditor gubernamental es de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales como máximo, y se desarrolla dentro del horario establecido por la Contraloría General de la República; considerando para ello, el horario establecido para el ingreso y salida del personal.

90.2. En caso el auditor gubernamental ejerza sus funciones en una entidad distinta a la Contraloría General de la República, el horario de ingreso y salida del personal será el establecido en aquella entidad. En caso, la jornada sea menor al de la Contraloría General de la República, el personal deberá completar la jornada establecida en el numeral precedente.

#### Artículo 91. Trabajo en sobretiempo

91.1. El trabajo en sobretiempo es excepcional y voluntario. Nadie puede ser obligado a realizar trabajo en

sobretiempo, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o a la continuidad de los servicios de control y/o servicios relacionados.

91.2. El trabajo en sobretiempo es compensado por el tiempo equivalente de descanso en día hábil, previa aprobación del jefe inmediato para las primeras ocho (8) horas; pasado este tiempo, la aprobación estará a cargo del superior jerárquico del jefe inmediato del auditor gubernamental. Asimismo, la compensación debe darse como máximo en el mes siguiente de ocurrido el trabajo en sobretiempo. Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo se pueden emplear para compensar las horas correspondientes a los días declarados como no laborables compensables para el sector público.

91.3. La Contraloría General de la República no se encuentra autorizada para efectuar gastos por conceptos de horas extras o en sobretiempo, conforme se determina en la Ley de Presupuesto del Sector Público.

91.4. No se considera trabajo en sobretiempo, las labores realizadas en comisión de servicios.

## **TÍTULO IX TÉRMINO DE LA CARRERA**

### **CAPÍTULO I DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

#### **Artículo 92. De la estabilidad laboral**

El auditor gubernamental goza de estabilidad laboral, por lo que no puede ser cesado ni destituido sino por causal prevista en el artículo 52 de la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido.

### **CAPÍTULO II DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **Artículo 93. Causales de terminación de la relación laboral**

93.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la Ley, la relación laboral del auditor gubernamental termina por las siguientes causales:

1. Fallecimiento.
2. Renuncia, la cual debe ser presentada por escrito y con una anticipación de treinta días naturales. La solicitud de exoneración del plazo de preaviso debe ser aceptada o rechazada, por escrito, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. A falta de respuesta en dicho plazo, se entiende aceptada.
3. Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años.
4. Haber obtenido en las evaluaciones de desempeño la calificación de rendimiento no satisfactorio en los últimos dos (2) años continuos o en tres (3) años discontinuos a lo largo de la Carrera del Auditor Gubernamental.
5. Estar más de seis (6) años en una misma categoría remunerativa. Para tal efecto, no se computa el tiempo mínimo de permanencia en cada categoría remunerativa establecido para la progresión.
6. Inhabilitación para el ejercicio profesional por resolución judicial firme o sanción de suspensión del Colegio Profesional correspondiente para el ejercicio profesional por un periodo superior a tres (3) meses, o expulsión.
7. Tener sentencia condenatoria en primera instancia por la comisión de delito doloso.
8. Cancelación del título profesional universitario.

9. Tener conflicto de intereses con la Contraloría General de la República o el Sistema Nacional de Control, en las condiciones señaladas en la normativa vigente.
10. Inhabilitación para el ejercicio de la función pública impuesta administrativa o judicialmente.
11. Encontrarse en estado de quiebra culposa o fraudulenta, o ser deudor alimentario moroso.
12. Afiliarse a algún partido político o participar de procesos electorales.
13. Estar incurso en alguna incompatibilidad establecida por ley o normas complementarias establecidas por la Contraloría General de la República.
14. Destitución previo procedimiento administrativo disciplinario.

93.2. Las causales señaladas en los numerales 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 12, operan de manera automática, por lo que el documento mediante el cual se comunica el cese tiene efectos declarativos. En estos casos, el término de la relación laboral rige desde la fecha en que rige la causal, no siendo anulables los actos que se hayan producido a partir de esa fecha y hasta que se emite el documento que declara el cese.

## **TÍTULO X INSTRUMENTOS DE GESTIÓN**

#### **Artículo 94. Escala Remunerativa**

La escala remunerativa de la carrera del auditor gubernamental es aprobada por el Contralor General de la República, de conformidad con las reglas establecidas para el registro de los conceptos remunerativos.

#### **Artículo 95. Perfiles de Puestos**

Los perfiles de puestos se elaboran tomando en consideración los cargos estructurales establecidos en el Manual de Clasificador de Cargo y se compilan bajo responsabilidad de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental.

#### **Artículo 96. Reglamento Interno de los Auditores Gubernamentales (RIAG)**

El RIAG incluye las disposiciones específicas sobre las materias de gestión de recursos humanos para la Carrera del Auditor Gubernamental, según corresponda.

#### **Artículo 97. Documentos normativos e instrumentos de gestión de recursos humanos**

La Contraloría General de la República aprueba las directivas, procedimientos y demás documentos normativos, así como elabora e implementa los instrumentos de gestión que resulten necesarios para la adecuada ejecución de los procesos de gestión de recursos humanos dentro de la Carrera del Auditor Gubernamental.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Sobre el seguro médico o plan de salud**

En atención al literal g) del artículo 23 de la Ley, los auditores gubernamentales, tienen derecho a gozar de un seguro médico o un Plan de Salud, a su elección, solventado íntegramente por la Contraloría General de la República, en condiciones que no pueden ser menores a las existentes y aplicables a los servidores de la Contraloría General de la República sujetos al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, a la entrada en vigencia de la Ley.

La Contraloría General de la República gestionará la continuidad de las pólizas actuales para el personal que transite a la Carrera del Auditor Gubernamental.

**SEGUNDA. Aplicación del nuevo vínculo laboral**

1. Al personal que transita a la Carrera del Auditor Gubernamental se le generará la liquidación de sus beneficios sociales, según las reglas de su respectivo régimen laboral. De acuerdo al numeral 5 de la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, el abono por concepto de la liquidación tiene eficacia progresiva, a partir del ejercicio fiscal siguiente a la entrada en vigencia de la Ley, con un plazo máximo de hasta dos ejercicios presupuestales.
2. El tránsito a la carrera del auditor gubernamental, no genera derecho a pago de indemnización alguna o cualquier concepto con similar naturaleza.

**TERCERA. Mandatos judiciales de incorporación o reincorporación a la Carrera del Auditor Gubernamental**

1. Las sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada, incluidas las medidas cautelares, se cumplen en sus propios términos.
2. Conforme a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, si el mandato judicial no ordena expresamente la incorporación o reincorporación a la Carrera del Auditor Gubernamental, dicha incorporación o reincorporación se realiza en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 o el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, según corresponda. La asignación de funciones toma en cuenta, en lo que corresponda, que las labores del control gubernamental se encuentran reservadas al personal de la Carrera del Auditor Gubernamental.
3. El personal con medida cautelar o proceso judicial en trámite, será incorporado al régimen de la Carrera del Auditor Gubernamental, una vez que se cuente con sentencia en calidad de cosa juzgada que reconozca su vínculo laboral y/o categoría remunerativa.

**CUARTA. Emisión de normativa interna de Programas de Posgrado de la Escuela Nacional de Control**

La Escuela Nacional de Control en el marco de sus competencias, regula los procesos y procedimientos necesarios para el funcionamiento de la Maestría en Control Gubernamental y el Programa de Segunda Especialidad Profesional en Control Gubernamental, en coordinación con los órganos y/o unidades orgánicas competentes, según corresponda.

**QUINTA. Destakes a puestos de responsabilidad**

La máxima autoridad administrativa emite las disposiciones que regulen el destaque de los auditores gubernamentales para el desempeño de puestos de responsabilidad en entidades públicas de cualquier nivel de gobierno, considerando las previsiones presupuestales.

**SEXTA. De los casos no previstos**

Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, atendiendo cada caso a las circunstancias, antecedentes u otros aspectos pertinentes, aplicándose criterios de razonabilidad en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS****PRIMERA. Tránsito a la Carrera del Auditor Gubernamental**

1. Los profesionales de la Contraloría General de la República comprendidos bajo los regímenes de la actividad privada y contratación administrativa de

servicios que a la entrada en vigencia del presente Reglamento, desarrollan control gubernamental a través de los servicios de control y/o servicios relacionados, transitan de manera obligatoria a la Carrera del Auditor Gubernamental, a cuyo efecto se emitirá la Resolución de Contraloría que contenga el listado de los profesionales correspondiente, la cual será publicada en el portal web e intranet institucional de la Contraloría General de la República.

A partir de la entrada en vigencia de referida Resolución, otorga a los profesionales la condición de auditores gubernamentales.

2. Aquellos que transitan a la Carrera del Auditor Gubernamental, que no cumplan con el requisito establecido en el literal l) del numeral 6.1. del artículo 6 y el artículo 19 de la Ley, de acuerdo a la escala remunerativa y nivel de desarrollo de la carrera en el cual han sido ubicados, cuentan con un plazo de hasta dos (2) años de publicada la Resolución de Contraloría señalada en numeral 1 de la presente disposición, para acreditar el cumplimiento de dichos requisitos.

**SEGUNDA. Sobre el rol de Jefe del Órgano de Control Institucional**

Las designaciones y encargos de Jefes de Órgano de Control Institucional que se encuentren vigentes al momento de la entrada en vigencia del presente Reglamento, se sujetan a las disposiciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento, correspondiéndoles únicamente la asignación especial dispuesto en el literal b) del numeral 21.2 artículo 21 de la Ley.

**TERCERA. De la defensa y asesoría especializada**

1. Los contratos por derecho de defensa y asesoría especializada vigentes al momento del tránsito a la carrera del auditor gubernamental mantienen su vigencia, según los términos de la contratación.
2. Las solicitudes de derecho de defensa o asesoría especializada que hayan sido declaradas procedentes con Resolución de Secretaría General hasta antes de vigencia de la Resolución de Contraloría que contenga el listado de los profesionales que transitan a la Carrera del Auditor Gubernamental, a la que se refiere el numeral 1 de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del presente Reglamento, se rigen por las reglas establecidas en la Directiva N° 011-2020-CG/AJ "Directiva de Defensa y/o Asesoría para Colaboradores y Ex colaboradores de la Contraloría General de la República".
3. Las solicitudes de derecho de defensa o asesoría especializada presentadas y/o en trámite hasta antes de la vigencia de la Resolución de Contraloría que contenga el listado de los profesionales que transitan a la Carrera del Auditor Gubernamental, se adecuan a la Ley, el Reglamento y las disposiciones que emita la Contraloría General de la República, conforme a su estado y a la etapa que corresponda.

**CUARTA. De los procedimientos administrativos disciplinarios en curso**

1. Los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados antes del tránsito del personal a la Carrera del Auditor Gubernamental, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del respectivo procedimiento hasta la resolución de los recursos administrativos que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

2. Los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados con posterioridad al tránsito del personal a la Carrera del Auditor Gubernamental, por hechos cometidos con anterioridad, se rigen por las normas procedimentales previstas en la Ley y el presente Reglamento y por las normas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
3. Los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados con posterioridad al tránsito del personal a la Carrera del Auditor Gubernamental, por hechos cometidos a partir de dicho tránsito, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley y el presente Reglamento.
4. Para efectos de la presente disposición complementaria transitoria, se consideran normas sustantivas aquellas referidas a los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores, las faltas y las sanciones, incluidos los tipos, determinación, graduación y eximentes; y se consideran normas procedimentales, las referidas a autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario, plazos y formalidades para la realización de actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.

#### **QUINTA. Programa de Desvinculación Voluntaria**

1. Mediante Resolución de Contraloría se crea el Programa de Desvinculación Voluntaria a que se refiere el numeral 6 de la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley. Dicho programa considera el otorgamiento de un incentivo económico para el personal que, habiendo transitado a la Carrera del Auditor Gubernamental, opta voluntariamente por desvincularse al amparo del referido programa. En estos casos, el auditor gubernamental beneficiado no puede vincularse nuevamente a la Contraloría General de la República bajo ninguna modalidad de contratación.
2. El incentivo económico a que se refiere el párrafo precedente se determina en razón de la remuneración del personal, vigente al momento de su acogimiento al programa, y del tiempo de servicios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 o del Decreto Legislativo N° 1057, con el que contaba al momento de transitar, acumulados en años y meses. El incentivo económico es equivalente a una (1) remuneración mensual por cada año de servicios, con un máximo de doce remuneraciones. Los meses se abonan por dozavos.
3. No corresponde beneficiarse del Programa de Desvinculación Voluntaria a quienes participen y ganen un nuevo puesto a través del primer concurso interno de progresión.
4. Los auditores gubernamentales que soliciten acogerse al Programa de Desvinculación Voluntaria, deben cumplir como mínimo, los siguientes requisitos:
  - a) Ser auditor gubernamental.
  - b) Presentar su solicitud a partir del mes de enero de 2025.
  - c) No tener procedimiento administrativo disciplinario con propuesta de sanción de destitución.
5. Dentro del periodo que establezca la Contraloría General de la República, el auditor gubernamental que desee acogerse voluntariamente deberá presentar una solicitud en la que establezca su voluntad de dar por terminada su relación laboral,

con treinta (30) días de anticipación a la fecha de desvinculación que solicita; para su evaluación respectiva. En caso de ser aceptada, no deberá dejar asignaciones o documentos pendientes, suscribiendo el acuerdo de desvinculación.

6. El abono del incentivo se realizará en el mes siguiente de producido el cese junto con la liquidación de beneficios sociales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

#### **SEXTA. Primer concurso interno de méritos para la progresión**

1. El primer concurso interno de méritos para la progresión se desarrolla dentro del primer año de la entrada en vigencia del presente Reglamento. Este proceso está a cargo de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental.
2. De conformidad con lo establecido en el numeral 2 de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, en el primer concurso interno de méritos para la progresión, los auditores gubernamentales pueden postular excepcionalmente a una categoría remunerativa no inmediata superior, siempre que la misma se encuentre dentro del nivel de desarrollo de la carrera inmediato siguiente, y cumplan, entre otros, con los requisitos establecidos en los literales d) y e) del numeral 17.2 del artículo 17 del presente Reglamento, y contar con al menos tres (3) años desarrollando servicios de control o servicios relacionados.

#### **SÉPTIMA. Retiro de la carrera por incumplimiento de los requisitos**

Vencido el plazo de dos (2) años establecido el numeral 2 de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del presente Reglamento, la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental verifica que los auditores gubernamentales comprendidos en el ámbito de dicho numeral cumplan con lo dispuesto en el literal l) del numeral 6.1. del artículo 6 y el artículo 19 de la Ley y, de ser el caso, inicia el procedimiento de desvinculación de aquellos que no cumplan dichos requisitos, conforme a disposiciones que emita la Contraloría General de la República.

#### **OCTAVA. Plan de Implementación y Tránsito a la Carrera del Auditor Gubernamental**

El Plan de Implementación y Tránsito a la Carrera del Auditor Gubernamental se aprueba mediante Resolución de Contraloría, a propuesta de la Gerencia de Capital Humano y Gerencia de Modernización y Planeamiento, en el ámbito de sus competencias, el mismo que debe contener, los criterios técnicos para definir al personal que transitará a la Carrera del Auditor Gubernamental, así como las excepciones a que se refiere el numeral 7 de la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, concerniente al tránsito del régimen laboral. El informe de la identificación de los auditores gubernamentales, según los criterios establecidos en dicho Plan, se constituye en el documento que sustenta la elaboración de la Resolución de Contraloría que contenga el listado de los profesionales que transitan a la Carrera del Auditor Gubernamental.

#### **NOVENA. Funciones temporales de la Gerencia de Capital Humano**

La Gerencia de Capital Humano de la Contraloría General de la República asumirá temporalmente las funciones de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental asignadas en el presente Reglamento, en tanto que ésta sea implementada, a fin de asegurar la continuidad de las actividades relacionadas con el desarrollo profesional de los auditores gubernamentales. Y absolver consultas y proporcionar orientación en relación a la implementación de la Ley y el presente Reglamento, en el ámbito de sus competencias.

**ANEXO N° 1**

**Requisitos, excepciones y equivalencias respecto a la certificación del auditor gubernamental**

Certificación Académica	Requisitos	Excepciones	Equivalencias
<b>Certificado del PFIJT</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las condiciones específicas de asistencia y puntualidad establecidas por la Escuela Nacional de Control. Lo que será aplicable a cada uno de los cursos que forman parte del programa académico en su etapa de formación, así como en la etapa de entrenamiento.</li> <li>Alcanzar la nota mínima aprobatoria en el promedio final del Programa Académico, correspondiente a catorce (14).</li> <li>Cumplir con las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control como parte de la ejecución y certificación del programa académico.</li> </ol>	No aplicable.	No aplicable.
<b>Título de la SEP</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las condiciones específicas de asistencia y puntualidad establecidas por la Escuela Nacional de Control. Lo que será aplicable a cada uno de los cursos que forman parte de la malla curricular para la Segunda Especialidad Profesional en Control Gubernamental, según corresponda.</li> <li>Alcanzar la nota mínima aprobatoria en el promedio final de cada curso, correspondiente a catorce (14).</li> <li>Sustentar y aprobar una tesis o trabajo académico, según corresponda, ante un jurado evaluador y en acto público.</li> <li>Cumplir con las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control como parte de la emisión de títulos profesionales de segunda especialidad.</li> </ol>	<p>El personal categorizado e identificado por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, según lo establecido en la norma para el nivel que corresponda, podrá solicitar a la Escuela Nacional de Control la aplicación de un examen de suficiencia sobre el plan de estudios de la Segunda Especialidad Profesional en Control Gubernamental para ser exceptuado del desarrollo de las asignaturas que correspondan, salvo las de investigación.</p> <p>El examen de suficiencia será aplicado siguiendo las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control para tal caso.</p>	No aplicable.
<b>Condición de egresado de la MCG</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las condiciones específicas de asistencia y puntualidad establecidas por la Escuela Nacional de Control. Lo que será aplicable a cada una de las asignaturas que forman parte de la malla curricular de la Maestría en Control Gubernamental.</li> <li>Concluir el plan de estudios de la Maestría en Control Gubernamental, con una nota mínima aprobatoria en cada asignatura y en el promedio final de la maestría correspondiente a catorce (14).</li> <li>No mantener deuda por los servicios académicos recibidos.</li> <li>Cubrir el costo correspondiente a la emisión de la constancia de egresado, de acuerdo con lo establecido en el Texto Único de Servicios no Exclusivos (TUSNE) de la Escuela Nacional de Control (ENC).</li> <li>Cumplir con las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control como parte de la ejecución de la Maestría en Control Gubernamental.</li> </ol>	No aplicable.	<p>El personal categorizado e identificado por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, según lo establecido en la norma para el nivel que corresponda, podrá solicitar a la Escuela Nacional de Control la validación de maestrías nacionales o extranjeras, siempre que haya obtenido la condición de egresado en universidades o instituciones de educación superior reconocidas por la SUNEDU y cumpla con las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control como parte del proceso de validación.</p> <p>Para el proceso de validación de maestrías nacionales o extranjeras la Escuela Nacional de Control podrá solicitar de resultar necesario, la opinión favorable de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, así como de la unidad orgánica que resulte competente considerando la especialidad de la maestría y las necesidades institucionales que se identifiquen.</p> <p>El personal egresado de maestrías nacionales o extranjeras que no hayan sido validadas por la Escuela Nacional de Control, podrán solicitar la convalidación de asignaturas y de corresponder, poder continuar con el plan de estudios de la Maestría en Control Gubernamental. Para el proceso de convalidación de asignaturas se aplicará lo establecido en el "Reglamento Académico de Convalidación de Asignaturas de la MCG" o el documento que haga sus veces.</p>



Certificación Académica	Requisitos	Excepciones	Equivalencias
<b>Grado de Maestro en Control Gubernamental</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>Cumplir con las condiciones específicas de asistencia y puntualidad establecidas por la Escuela Nacional de Control. Lo que será aplicable a cada una de las asignaturas que forman parte de la malla curricular de la Maestría en Control Gubernamental.</li><li>Ser egresado de la Maestría en Control Gubernamental, según corresponda. Sustentar y aprobar una tesis o trabajo académico, según corresponda, ante un jurado evaluador y en acto público.</li><li>Cubrir los costos que correspondan, de acuerdo con lo establecido en el Texto Único de Servicios no Exclusivos (TUSNE) de la Escuela Nacional de Control (ENC).</li><li>Cumplir con las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control como parte de la emisión de grados académicos o títulos profesionales de segunda especialidad.</li></ol>	No aplicable.	<p>El personal categorizado e identificado por la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, según lo establecido en la norma para el nivel que corresponda, podrá solicitar a la Escuela Nacional de Control la validación de maestrías nacionales o extranjeras, siempre que el grado de maestro obtenido se encuentre debidamente registrado en la SUNEDU y cumpla con las condiciones complementarias específicas que establezca la Escuela Nacional de Control como parte del proceso de validación.</p> <p>Para el proceso de validación de maestrías nacionales o extranjeras la Escuela Nacional de Control podrá solicitar de resultar necesario, la opinión favorable de la Gerencia de Desarrollo del Auditor Gubernamental, así como de la unidad orgánica que resulte competente considerando la especialidad de la maestría y las necesidades institucionales que se identifiquen.</p> <p>El personal con el grado de maestro obtenido en maestrías nacionales o extranjeras que no hayan sido validadas por la Escuela Nacional de Control, podrán solicitar la convalidación de asignaturas y de corresponder, poder continuar con el plan de estudios de la Maestría en Control Gubernamental. Para el proceso de convalidación de asignaturas se aplicará lo establecido en el "Reglamento Académico de Convalidación de Asignaturas de la MCG" o el documento que haga sus veces.</p>

**MAESTRÍAS NACIONALES O EXTRANJERAS SUJETAS A VALIDACIÓN**

La Escuela Nacional de Control podrá aplicar un proceso de validación, sin ser una lista taxativa o limitativa, en las materias que a continuación se indican:

- Administración.
- Auditoría.
- Ciencias Agrarias.
- Ciencia de Datos.
- Ciencias Físicas, Matemáticas y Estadísticas.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Sociales y Humanidades.
- Contabilidad y Finanzas.
- Contratación Pública.
- Control Gubernamental.
- Derecho.
- Dirección y Administración.
- Economía.
- Educación.
- Gestión Pública.
- Gestión Empresarial.
- Gestión y Administración.
- Gestión en Salud.
- Ingeniería y arquitectura.
- Planeamiento Estratégico.
- Políticas Públicas.
- Sistemas Administrativos del Estado.
- Tecnologías y Sistemas de la Información.
- Otras afines.