

Informe Final de la Comisión de Evaluación y Propuesta al Presidente de la República de los Mejores Candidatos para ejercer el cargo de Contralor General

Resolución Suprema N° 311-2008-PCM

Dr. Richard Webb Duarte
Dra. Cecilia Blondet Montero
Dra. Beatriz Boza Dibos
R. P. Gastón Garatea Yori

Noviembre 2008

INDICE

Resumen Ejecutivo	3
Presentación	7
I. Marco Legal	8
II. Organización Interna de la Comisión	9
2.1 Vocero Único	10
2.2 Transparencia de Información	10
2.3 Aprendizaje	10
2.4 Toma de Decisiones	11
2.5 Apoyo Administrativo	11
III. Elaboración del Perfil de Contralor	11
3.1. Visión de la Contraloría.....	12
3.2. Descripción del cargo de Contralor	12
IV. Proceso de Selección Aplicado	14
4.1. Convocatoria Pública	15
4.2. Búsqueda e Invitación	17
V. Proceso de Evaluación	17
5.1 Análisis de Requisitos Legales.....	18
5.2 Análisis de Trayectoria Profesional	20
5.3 Entrevistas en Profundidad.....	20
5.4 Verificación de Referencias	21
5.5 Test psicotécnico	21
VI Propuesta de Candidatos	22
VII Agradecimientos	22
Anexos	
A. Fuad Khoury Zarzar	
B. Soraya Suarez Velarde	
C. Mayen Ugarte del Pino	

Informe Final de la Comisión de Evaluación y Propuesta al Presidente de la República de los mejores candidatos para ejercer el cargo de Contralor General

Resolución Suprema Nº 311-2008-PCM

Resumen Ejecutivo

Los desafíos a enfrentar

1. El control que ejerce la Contraloría General de la República (en adelante “CGR” o “Contraloría”) es un determinante principal de la eficacia de la gestión pública. El buen control crea la confianza que requieren las instituciones, reduce costos, maximiza resultados y permite la innovación y la adaptabilidad tanto de objetivos como de métodos que exigen la vida moderna y democrática. Toda acción de la CGR, incluso cuando está dirigida únicamente al control de la honestidad en el manejo de los fondos públicos termina afectando la eficacia de la gestión administrativa.

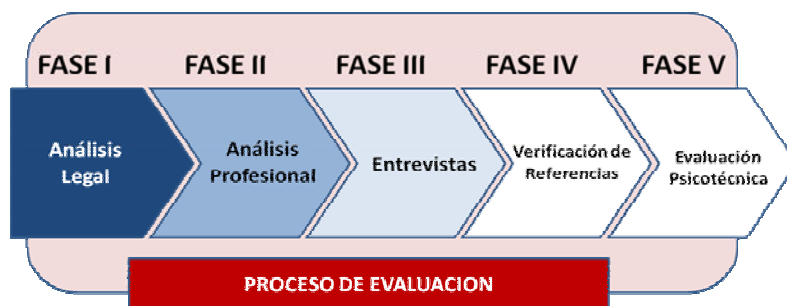
De allí que esta Comisión de Evaluación ha considerado que, en el contexto actual de la nación, el perfil del nuevo contralor debe poner especial atención a su conocimiento y visión de la gestión pública y a su demostrada capacidad gerencial.

2. El diseño constitucional le asigna a la Contraloría un papel preeminente en relación al conjunto de organizaciones del Estado. Con un mandato de 7 años, el Contralor es la autoridad con el plazo más extenso en la función pública. La estabilidad en el cargo y el papel encomendado a la Contraloría deben garantizar el funcionamiento del Estado al servicio de la ciudadanía.
3. En la coyuntura actual, debido al crecimiento económico, al proceso de descentralización administrativo y fiscal en marcha y a la aparición de nuevas herramientas y oportunidades (uso de tecnologías de información, legislación y prácticas de vigilancia ciudadana), existe la necesidad de modernizar y potenciar el Sistema Nacional de Control.
4. La persona que ocupe el cargo de Contralor debe estar en capacidad de entender esta realidad y de liderar al equipo de la Contraloría para que la institución garantice y promueva una gestión estatal eficaz.

Perfil del Contralor y Proceso de Selección

5. La Comisión ha tomado en cuenta lo mencionado para elaborar el perfil del cargo del Contralor, siendo las características relevantes:
 - El conocimiento técnico.
 - La experiencia gerencial comprobada.
 - La vocación de servicio.

- La integridad.
6. Para definir dicho perfil, la Comisión llevó a cabo una serie de consultas a expertos de la Contraloría, de la gestión del Estado y de selección de personal.
 7. De conformidad con las facultades asignadas, la Comisión recurrió a dos métodos de selección: la convocatoria pública y la búsqueda profesional. En el primer caso, evaluó a los 113 candidatos al concurso público convocado por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). En el segundo caso, hizo un amplio chequeo de otros posibles candidatos.
 8. La Comisión procedió en cinco etapas, aplicando en cada caso criterios complementarios entre si:



- **Criterio legal.** Con el objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos legales para el cargo, como parte de la evaluación se solicitó la verificación en 16 bases de datos públicas, obteniendo respuesta de 11 de ellas. Pasaron a la siguiente etapa 63 candidatos.
- **Criterio profesional.** Se verificaron ocho (8) aspectos relativos a la gestión y competencias profesionales. A efectos de poder entrar a una evaluación más detalladas de cada caso, la Comisión sesionó hasta seleccionar por unanimidad a los diez candidatos con mayor potencial para enfrentar los retos del cargo de acuerdo a su Hoja de Vida, considerando tanto sus estudios como experiencia profesional.
- **Entrevistas.** Se llevaron a cabo entrevistas en profundidad con cada uno de los 10 candidatos que llegaron a esta etapa. Luego de la evaluación respectiva, y por acuerdo unánime de la Comisión, pasaron a la siguiente etapa los 6 candidatos que presentaron mejor aptitud para el cargo.

- **Referencias.** Se amplió la información de cada uno de los 6 candidatos con entrevistas telefónicas realizadas a 5 personas de referencia.
- **Examen Psicotécnico.** Se les aplicó un examen psicotécnico a través de la modalidad virtual.

Los Candidatos seleccionados por Unanimidad

9. Como resultado del proceso la Comisión seleccionó, por unanimidad, una terna de los mejores candidatos. Listados alfabéticamente ellos son:

- **Fuad Khoury Zarzar (56).** Contador. Contralor de Corporación Petrolera, con más de 18 años de experiencia como contralor en empresas de envergadura de los sectores de banca, minería y energía. Con experiencia en gestión estratégica y control de gestión administrativa, financiera, comercial, contable y tributaria. Contador Público Colegiado de la Universidad de Lima con especialización en programas de dirección en ESAN, Universidad de Piura y Chicago University.

Las referencias personales consultadas señalan que es un profesional comprometido, sólido, responsable, proactivo, con vocación de servicio público, buenas relaciones interpersonales, con capacidad de innovación, visión sistémica y manejo de sistemas organizacionales.

- **Soraya Suárez Velarde (47).** Ingeniera Industrial y Contadora. Asesora del Ministerio de la Producción, con experiencia relevante en auditoría financiera y conocimiento del sector público. Cuenta con 22 años de experiencia en empresas de gran envergadura en los sectores de banca, energía y agropecuarias. Contadora Pública Colegiada de la Universidad de Lima, Ingeniera Industrial de la Escuela Politécnica de Gijón, España, y Master en Dirección de Empresas de la Universidad de Piura.

Las referencias personales consultadas señalan que es una profesional juiciosa, íntegra, con demostrada capacidad para crear y supervisar organizaciones importantes, con capacidad para enfrentar problemas, intuición para identificar oportunidades de mejora, experiencia en la reingeniería de procesos y la auditoría, habilidad de síntesis y análisis, firme en sus convicciones, de buen trato y valores definidos.

- **Mayen Ugarte Vásquez Solís (41).** Experta en Gestión Pública. Socia-Gerente de Governa, con experiencia en reforma de la administración pública, descentralización y desarrollo de políticas gubernamentales. Miembro del equipo del proyecto de modernización y descentralización de la Contraloría. Cuenta con 18 años de

experiencia brindando asesoría en evaluación de programas y proyectos en diversos países de Latinoamérica. Abogada de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Bachiller en Artes y Humanidades y Maestría en Administración Pública en la Universidad de Syracuse.

Las referencias personales consultadas señalan que es una profesional responsable, honesta, con iniciativa, y creativa. Tiene habilidad para trabajar en equipo, es eficiente, analítica y dedicada. Posee amplios conocimientos sobre el funcionamiento del Estado.

Lima, 28 de noviembre del 2008

Presentación

El control que ejerce la Contraloría General de la República (en adelante “CGR” o “Contraloría”) es un determinante principal de la eficacia de la gestión pública. El buen control crea la confianza que requieren las instituciones, reduce costos, maximiza resultados y permite la innovación y la adaptabilidad tanto de objetivos como de métodos que exigen la vida moderna y democrática. Toda acción de la CGR, incluso cuando está dirigida únicamente al control de la honestidad en el manejo de los fondos públicos termina afectando la eficacia de la gestión administrativa.

De allí que esta Comisión de Evaluación ha considerado que, en el contexto actual de la nación, el perfil del nuevo contralor debe poner especial atención a su conocimiento y visión de la gestión pública y a su demostrada capacidad gerencial.

El diseño constitucional le asigna a la Contraloría un papel preeminente en relación al conjunto de organizaciones del Estado. Con un mandato de 7 años, el Contralor es la autoridad con el plazo más extenso en la función pública. La estabilidad en el cargo y el papel encomendado a la Contraloría deben garantizar el funcionamiento del Estado al servicio de la ciudadanía.

En la coyuntura actual, debido al crecimiento económico, al proceso de descentralización administrativo y fiscal y a la aparición de nuevas herramientas, como las tecnologías de información, las prácticas de vigilancia ciudadana, existe la necesidad de modernizar y potenciar el Sistema Nacional de Control.

Con fecha 23 de octubre de 2008, la Presidencia del Consejo de Ministros por Convocatoria Pública invitó a los Partidos Políticos, Colegios Profesionales, Organizaciones Civiles, Universidades, Gobiernos Regionales y Locales para que presenten un postulante que participe en el proceso de selección de la terna de candidatos al cargo de Contralor General que el Poder Ejecutivo debe presentar al Congreso de la República para su consideración y decisión, según lo establecido por el artículo 82º de la Constitución Política del Perú.

De acuerdo con dicha publicación, se indicó que la recepción de las postulaciones se harían hasta el sábado 25 de octubre de 2008 a las 16:30 horas; no obstante, dicho plazo fue ampliado hasta el lunes 10 de noviembre de 2008, en atención a la solicitud presentada por el Vice Decano del Colegio de Ingenieros del Perú. Dicha prórroga fue también publicada en los mismos medios en los que se difundió la convocatoria, con fecha 25 de octubre de 2008. Adicionalmente, el 07 y 08 de noviembre de 2008, la Presidencia del Consejo de Ministros difundió un nuevo aviso, ampliando los términos de la Convocatoria Pública a fin de promover la participación de postulaciones individuales de profesionales de reconocida trayectoria.

Concluido el proceso de recepción de postulaciones, la Presidencia del Consejo de Ministros dispuso la publicación en los diarios “Correo”, “La

República” y “El Comercio” del listado final de postulaciones recibidas al cargo de Contralor General. Dicho listado fue publicado en los referidos diarios y en la página web de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.pcm.gob.pe) el 14 de noviembre de 2008. Asimismo, el listado incorporó el detalle de la institución que presentaba a cada uno de los postulantes al proceso.

El 05 de noviembre de 2008, se publicó la Resolución Suprema N° 311-2008-PCM, mediante la cual, se conformó la Comisión de Evaluación encargada de evaluar y proponer al Presidente de la República, los mejores candidatos para ejercer el cargo de Contralor General. En dicha resolución, fueron designados integrantes de la Comisión Evaluadora, los siguientes profesionales: Dr. Richard Webb Duarte, en su calidad de Presidente, Sra. Cecilia Blondet Montero, R.P. Jorge Gastón Garatea Yori, y Dra. Ana Beatriz Boza Dibos.

La finalidad de la creación de la Comisión fue elegir a los “mejores” candidatos para el cargo de Contralor General para ser propuestas al Presidente de la República. Para ello, facultó a la Comisión para determinar los procedimientos a seguir para el mejor cumplimiento de su función, contando con el apoyo administrativo de la Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros.

La Resolución estableció un plazo de diez días para que la Comisión culmine su encargo. Conforme al artículo 140.3 de la Ley 2744 del Procedimiento Administrativo General, los plazos administrativos no tienen por regla carácter preclusorio, esto es, que no se extingue la posibilidad de realizar un acto procedimental al vencimiento del plazo previsto. Por dicha razón las Comisión no pierde la competencia conferida pues tal como señala la citada Ley, la entidad, en este caso la Comisión continúa obligada a pronunciarse pese a que el plazo establecido para cumplir el encargo haya vencido. Así, la Comisión tiene la potestad y más aun el deber de emitir su pronunciamiento en cumplimiento del encargo recibido aunque se haya vencido el plazo señalado en el acto administrativo que formaliza el encargo.

I. MARCO LEGAL

1.1 Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú de 1993, establece en su artículo 82° que la Contraloría General es una entidad descentralizada de Derecho Público que goza de autonomía conforme a su Ley Orgánica. Asimismo, establece que es el órgano superior del Sistema Nacional de Control y supervisa 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. De acuerdo al texto constitucional, el Contralor es designado por el Congreso, a propuesta del Poder Ejecutivo, por siete años, sólo pudiendo ser removido por el propio Congreso en caso de falta grave.

1.2 Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control

La Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que el Contralor General es el funcionario de mayor rango del sistema y goza de los mismos derechos, prerrogativas y preeminencias propias de un Ministro de Estado, no encontrándose sujeto a subordinación a autoridad o dependencia alguna. En el ejercicio de sus funciones sólo puede ser enjuiciado previa autorización del Congreso de la República.

1.3 Proceso de nombramiento del Contralor

En nuestro ordenamiento jurídico-administrativo no existe norma legal alguna que establezca reglas de procedimiento a las que pueda estar obligado a ceñirse el Poder Ejecutivo para seleccionar y presentar el candidato a Contralor General ante el Congreso de la República. La Ley del Sistema Nacional de Control únicamente establece los requisitos que debe cumplir el profesional que sea designado Contralor los que indudablemente constituyen los parámetros que debe tenerse en cuenta para evaluar a las personas que sean presentadas como candidatos por el Poder Ejecutivo ante el Congreso de la República.

La decisión en torno a la selección del profesional que por mandato constitucional debería ser postulado por el Poder Ejecutivo ante el Congreso para ser designado Contralor General de la República ha sido tradicionalmente adoptada en forma discrecional por el citado poder del Estado, no sujetándose a regla alguna de procedimiento ni de transparencia, porque se entendía que la discusión de cara a la opinión pública se produciría durante el proceso de evaluación y designación que constitucionalmente le corresponde a la Comisión Permanente del Congreso de la República.

1.4 Resolución Suprema N° 311-2008-PCM

La Resolución Suprema faculta a la Comisión de Evaluación para que ésta determine los procedimientos a seguir para el mejor cumplimiento de su función, contando con el apoyo administrativo de la Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros. La Comisión debe ejercer esta potestad respetando los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, entre otros.

II. ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA COMISION

Considerando la confianza depositada por las más altas autoridades del gobierno para el desarrollo de este encargo, resultaba imprescindible que éste fuese asumido por cada uno de sus integrantes con la mayor responsabilidad, a fin de no sólo cumplir de forma eficiente con la labor encomendada sino también para ejercer un rol didáctico a la ciudadanía

que permita modelar una forma diferente de selección del profesional a cargo de solventar y reformar el control estatal.

La Comisión de Evaluación desde su primera reunión de instalación efectuada el 15 de noviembre de 2008, viene laborando en sesión permanente, organizando sus tareas a través de reuniones conjuntas con el pleno de la Comisión o gestiones individuales dependiendo de los acuerdos adoptados en el pleno. Entre las disposiciones de común acuerdo que han sido adoptadas por la Comisión se encuentran las siguientes:

2.1 Vocero Único

En la sesión de instalación del 15 de noviembre de 2008 se designó al Dr. Richard Webb, en su calidad de Presidente de la Comisión, como vocero único y responsable de las comunicaciones oficiales..

2.2 Transparencia de Información

Se acordó que la información proporcionada por la Comisión desde su instalación debía ser permanente, clara y precisa, debiendo toda comunicación ser aprobada por consenso de sus integrantes y difundida vía notas de prensa por la PCM luego de la revisión respectiva.

La cantidad, oportunidad, frecuencia y forma de la comunicación debía ser aprobada por el pleno de la Comisión y difundida por su Presidente.

2.3 Aprendizaje

Dado el carácter inédito del proceso de selección y la relevancia del encargo efectuado por el Presidente de la República, los integrantes de la Comisión acordaron que acudirían a lo largo de todo el proceso a informarse acerca del funcionamiento de la CGR, de la situación actual del control de la gestión pública, de la mejor metodología para la identificación y evaluación de personal para cargos de alto relieve. Así, se coordinó una serie de entrevistas con expertos comunicacionales, en contrataciones de personal de alto nivel, legales, en reforma del Estado, en sistemas de control públicos y privados, entre otros.

La Comisión valora y aprecia el aprendizaje obtenido de ésta novedosa experiencia que ha resultado sumamente enriquecedora y gratificante para sus integrantes y que nos ha permitido conocer el Sistema Nacional de Control y generar una serie de retos y oportunidades para contribuir desde cada uno de nuestros ámbitos de acción profesional a la mejora continua del sistema y a la profesionalización de sus integrantes.

2.4 Toma de Decisiones

Se estableció una amplia comunicación y respeto por las libertades de opinión y voluntad de decisión de cada uno de los integrantes de la Comisión, garantizando el aporte técnico y la plena capacidad de acción de cada uno de sus integrantes. Las deliberaciones fueron exhaustivas, complementarias y enriquecedoras para todos los integrantes.

Sin embargo, debe destacarse que aún con éstos márgenes de acción, apertura, diálogo y entendimiento, la Comisión se siente sumamente satisfecha que todas las decisiones fueron adoptadas por unanimidad de sus integrantes.

2.5 Apoyo administrativo

La Secretaría de la PCM brindó apoyo administrativo y logístico a la Comisión. Con fecha 26 de noviembre del 2008, la PCM le entregó a la Comisión el Informe N° 001-2008-SG/PCM mediante el cual puso en conocimiento de ésta el listado depurado de candidatos que superaron la verificación de los requisitos legales necesarios para el cargo así como la existencia de impedimentos para su ejercicio. Del listado de 113 candidatos quedaron un total de 63 candidatos aptos para el proceso de evaluación.

III. ELABORACIÓN DEL PERFIL DEL CONTRALOR

Luego de auscultar diversas opiniones de expertos en temas de auditoría y control (incluyendo, entre otros, una entrevista con el ex contralor Genaro Matute) y de gestión pública (incluyendo, entre otros, a las Ministras Verónica Zavala y Elena Conterno), así como expertos en selección de ejecutivos con cargos gerenciales (incluyendo, entre otros Gustavo Caillaux y José Luis Daly), la Comisión Evaluadora se abocó como primera tarea a la elaboración del perfil del cargo. Para ello, la Comisión reflexionó acerca de la situación actual de la Contraloría y la descripción de la posición a ser ocupada por el nuevo Contralor.

3.1 Visión de la Contraloría

La Comisión realizó una serie de entrevistas con distintos profesionales de la Contraloría General y con otros profesionales vinculados con la Reforma del Estado.

En función de ello y, desde nuestra experiencia profesional, resulta posible afirmar que si bien se han realizado avances significativos en el sistema de gestión interno aún es posible promover una reforma institucional que dote a la Contraloría de una mayor eficiencia, tecnicismo y predictibilidad en sus decisiones, teniendo en cuenta la responsabilidad como órgano rector del Sistema Nacional de Control.

Bajo ésta perspectiva, se procura un Contralor General que además de contar con reconocimiento en el ámbito profesional, posea cualidades morales de probidad y transparencia y una visión de reforma en la administración pública mediante el ejercicio de técnicas modernas de control.

Asimismo, se requiere una Contraloría que ejerza un control preventivo y concurrente como instrumentos de prevención de infracciones y delitos capaz de investigar profundamente sin generar innecesarias barreras para la gestión estatal. Se requiere una Contraloría que promueva la eficiencia en la gestión del Estado y la profesionalización de los empleados públicos.

Una distinta perspectiva de ésta Contraloría debería servir para convertirla en una herramienta efectiva de lucha contra la corrupción a todo nivel y ámbito de gobierno y permitirá articular e integrar adecuadamente a las Oficinas de Control Institucional de las entidades públicas y privadas para efectos de lograr un criterio unívoco para el tratamiento de los procesos de control, convirtiéndose en un cooperador de la eficiencia y en promotor de la simplificación de procesos que disminuyan o eliminen los focos de corrupción en el aparato estatal.

El Contralor General, bajo esta nueva perspectiva, tendrá el reto de asumir una tarea denodada para cambiar de rol a la Contraloría dentro de las funciones y competencias otorgadas por la Constitución y la Ley, definiendo reformas efectivas que conlleve a una transformación real del Sistema Nacional de Control.

3.2 Perfil del Cargo de Contralor General

Luego de diversas reuniones y entrevistas sostenidas con funcionarios de la Contraloría General de la República, con profesionales del sector privado expertos en auditoría, con profesionales expertos en Reforma del Estado y con expertos en sistemas de contratación de personal de alto nivel, se diseñó el siguiente perfil del Contralor General:

a. Descripción del Cargo

El Contralor General de la República es la máxima autoridad del Sistema Nacional de Control. Rinde cuenta al Congreso de la República, supervisa directamente al equipo de alta dirección de la Contraloría General de la República, es responsable de 1165 profesionales y supervisa indirectamente a las Oficinas de Control Interno que existen en más de mil entidades públicas en los tres niveles de gobierno y a las Sociedades de Auditoría que prestan servicios al Estado.

El Contralor General debe planificar, aprobar, dirigir, coordinar, controlar, comunicar y rendir cuentas de forma integral acerca de todas las actividades referentes a la Contraloría General y de todos los órganos del Sistema, teniendo una visión del rol del Estado. Se responsabiliza de la dirección global de esta entidad, supervisando la gestión de todas las áreas a su cargo.

Cabría destacar, en particular, a las siguientes responsabilidades específicas del cargo. El Contralor debe:

- Dictar las normas que aseguren el funcionamiento del proceso integral de control, incluyendo expedir el Reglamento de Infracciones y Sanciones con facultades coactivas, pudiendo nombrar Ejecutores Coactivos.
- Definir la organización interna, el cuadro de asignación de personal, la escala salarial, las políticas, normas laborales y procedimientos de administración de personal de la Contraloría.
- Emitir Resoluciones de Contraloría, que constituyen precedente de observancia obligatoria y de cumplimiento inexcusable.
- Representar a la Contraloría frente a todo tipo de autoridades y entes nacionales o extranjeros¹.

b) Perfil de la Candidata o Candidato

Requisitos:

- Ser peruana o peruano de nacimiento.
- Gozar del pleno ejercicio de los derechos civiles.
- Tener al tiempo de la designación, no menos de 40 años de edad.
- Tener título profesional.
- Tener un ejercicio profesional no menor a 10 años.
- Tener conducta intachable y reconocida solvencia e idoneidad moral.

Experiencia:

- Experiencia gerencial de nivel ejecutivo en una organización pública y/o privada de envergadura, con responsabilidad por los resultados y la gestión global.
- Éxito demostrado en gestión estratégica y/o reestructuración organizacional.

¹ Para un mayor detalle de las funciones del Contralor, tomar en consideración lo establecido por el artículo 17º de la Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

- Capacidad de gestión de personal.

Conocimientos

- Conocimiento demostrado en auditoría de gestión o financiera; y/o
- Conocimiento del manejo de la administración pública y de políticas de Estado.

Características indispensables para el cargo

- Ética
- Adaptabilidad
- Tolerancia
- Firmeza

Competencias requeridas para el cargo

- Liderazgo, capacidad para inspirar y guiar a los individuos y a los grupos.
- Visión integradora, identificar patrones y pautas en los problemas que no resultan obvios a simple vista.
- Capacidad de análisis, entender una situación e identificar sus implicancias.
- Comunicación, escuchar abiertamente y mandar mensajes claros y convincentes.
- Gestión del cambio, iniciar, administrar y/o ser catalizador de la transformación.

IV. PROCESO DE SELECCIÓN APLICADO

Uno de los puntos que la Comisión consideró necesario establecer antes de iniciar la evaluación de las candidaturas es que éste proceso inédito en el Perú involucra la selección de personas para un cargo de relevancia significativa para un efectivo control del aparato estatal. En ese sentido, la Comisión conversó con varios especialistas en reclutamiento y selección de personal para diseñar el mejor proceso a seguir.

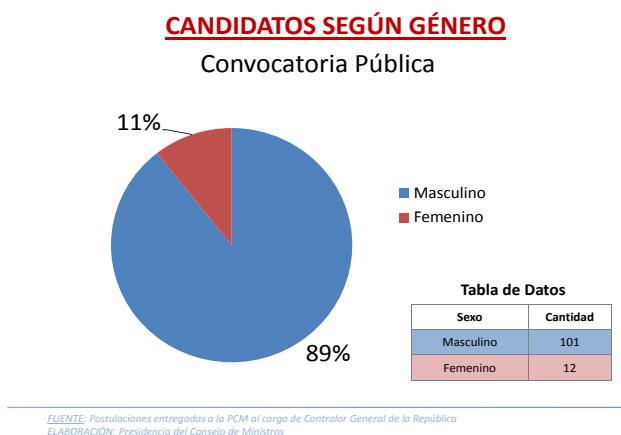
En sus funciones, la Comisión recurrió a dos métodos de selección: convocatoria pública y búsqueda profesional. En el primer caso, evaluó a los 113 candidatos al concurso público convocado por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). En el segundo caso, hizo un amplio chequeo de posibles otros candidatos y auscultó el interés de diez (10) profesionales, logrando concretar una candidatura por esta vía.

Tratándose de un proceso de selección de personas, el procedimiento aplicado fue desarrollado con la necesaria reserva, prudencia y

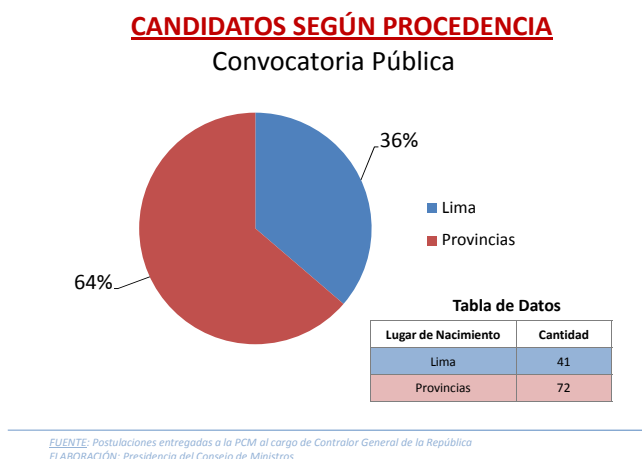
transparencia que requiere éste tipo de procesos a fin de no afectar innecesariamente los derechos de los candidatos ni vulnerar su autonomía privada, dentro de los límites autorizados por los propios postulantes.

4.1 Convocatoria Pública

Del total de candidatos presentados, debe destacarse que el 89% de los postulantes son varones mientras que el 11% son mujeres, conforme se aprecia en el gráfico siguiente:



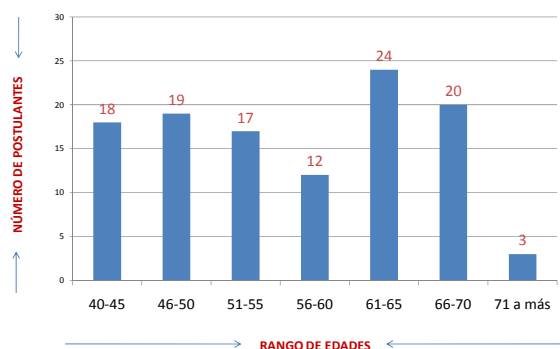
Realizando una clasificación de acuerdo a la procedencia de los candidatos tenemos que el 64% proviene de provincias mientras que el 36% proviene de Lima, conforme se aprecia del siguiente gráfico:



En relación a la edad de los postulantes que se han presentado a la convocatoria pública, tenemos que el mayor número de candidatos oscilan entre los 61 y 65 años. El siguiente gráfico permite describir el número total de postulantes clasificados según la edad:

CANDIDATOS SEGÚN EDAD

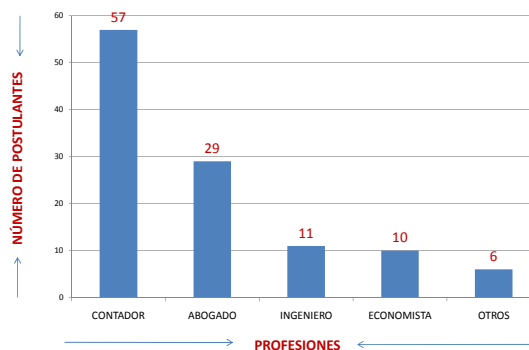
Convocatoria Pública



En relación a la clasificación según profesión, tenemos que el mayor número de candidatos tiene la profesión de contador público (57) seguida por la profesión de abogado (29), conforme se aprecia en el gráfico siguiente:

CANDIDATOS SEGÚN PROFESIÓN

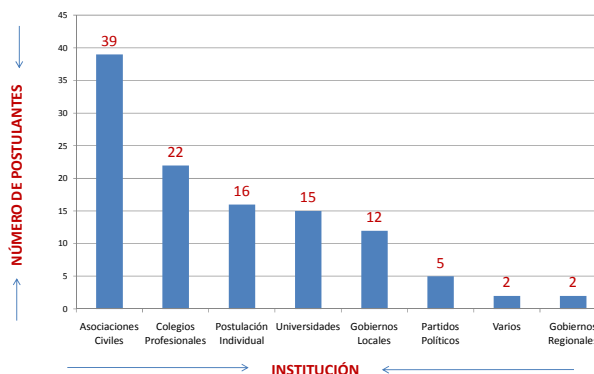
Convocatoria Pública



Finalmente, en relación a los proponentes de candidatos, tenemos que el mayor número de postulantes fue presentado por las Asociaciones Civiles (39) seguida de los Colegios Profesionales (22) y de las Postulaciones Individuales (17).

CANDIDATOS SEGÚN INSTITUCIÓN

Convocatoria Pública



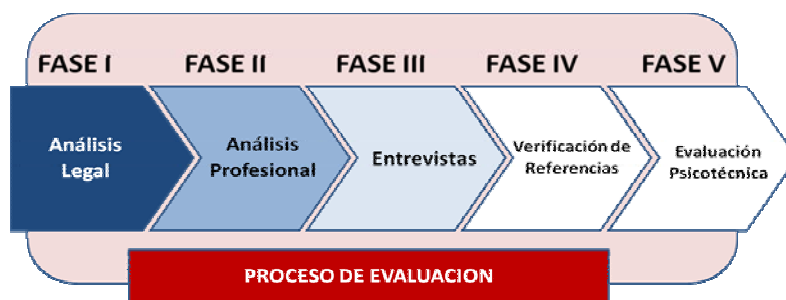
4.2 Búsqueda e Invitación

De forma paralela, la Comisión inició un proceso de búsqueda de profesionales que contasen con las competencias necesarias para ocupar el cargo de Contralor. Fundamentalmente, el proceso de selección y búsqueda se efectuó en base a un diseño de perfil de aptitudes, cualidades, competencias y visión del futuro Contralor General, basándose exclusivamente en criterios de probidad, capacidad gerencial y visión de reforma del Estado.

En este caso, la Comisión hizo un amplio chequeo de posibles otros candidatos y auscultó el interés de diez (10) profesionales. En este esfuerzo, la Comisión identificó un gran obstáculo de índole económico para poder comprometer a destacados profesionales para una posición del nivel del Contralor.

V. PROCESO DE EVALUACION

La convocatoria pública y el proceso de búsqueda arrojaron un **total de 113 candidatos** al puesto de Contralor. La Comisión diseñó un proceso de evaluación compuesto por cinco (5) fases claramente diferenciadas: (i) Análisis Legal de requisitos legales, (ii) Análisis Profesional, (iii) Entrevistas, (iv) Verificación de Referencias y (v) examen psicotécnico.



A continuación se analizarán cada una de las etapas del proceso de evaluación.

5.1 Análisis de Requisitos legales

El análisis legal tuvo dos etapas diferenciadas:

- a) **Validación de Voluntad de Candidatear:** consistente en realizar comunicaciones telefónicas con los **113 candidatos** cuyas postulaciones fueron presentadas ante la PCM. El objeto de la comunicación fue validar su participación en el proceso; ello, dado que los postulantes fueron en la mayoría de los casos, propuestos por terceros.

De la validación efectuada, se constató que tres de los postulantes propuestos declinaron de su participación con lo que el listado final fue de **110 candidatos**.

- b) **Verificación de Requisitos Formales:** consistente en la verificación de las formalidades en la presentación de las postulaciones frente a la convocatoria efectuada por la PCM, tales como el plazo en que se remitieron las postulaciones (hasta el 10 de noviembre de 2008 a horas 16:30 p.m.) como el cumplimiento de los requisitos formales exigidos para la postulación (copia de CV documentado y ficha del postulante).

Del listado de 110 postulantes se verificó que cinco (5) de ellos no cumplieron con remitir su postulación dentro del plazo estipulado y nueve (9) no cumplieron con presentar su documentación completa, con lo que el listado de candidatos se redujo a **96 postulantes**.

- c) **Contrastación de Requisitos Legales:** Se revisaron 16 bases de datos de fuentes de información públicas y privadas para contrastar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley del Sistema Nacional de Control así como la verificación de los impedimentos para el cargo contenidos en dicha norma.

El siguiente cuadro detalla las instituciones a las que se solicitó información y el objeto de contrastación de la información obtenida:

INSTITUCION	OBJETO DE CONTRASTACION	VERIFICADA
Asamblea Nacional de Rectores – ANR	➤ Validación de títulos profesionales	NO
Contraloría General de la República – CGR	➤ Sanciones ante órganos de control ➤ Procedimientos de control	NO
Colegio de Abogados de Lima	➤ Habilitación Profesional	NO
Colegio de Contadores Públicos de Lima	➤ Habilitación Profesional	SI

Consejo Superior de Contrataciones y Adquisiciones del Estado – CONSUCODE	➤ Sanciones como proveedor del Estado	SI
Dirección Nacional de Inteligencia – DINI	➤ Información General de Inteligencia	SI
Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE	➤ Cuentas pendientes con empresas del Estado	NO
INFOCORP	➤ Deudas en el ámbito privado	SI
Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI	➤ Situación de quiebra o insolvencia	SI
Ministerio del Interior	➤ Antecedentes Policiales ➤ Investigaciones por TID ➤ Investigaciones por Terrorismo	SI
Ministerio de Justicia – MINJUS	➤ Requisitorias ➤ Impedimentos de Salida ➤ Ordenes de captura	SI
Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE	➤ Multas por omisión a sufragio ➤ Multas por omisión a asistir como miembro de mesa.	SI
Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC.	➤ Nacionalidad ➤ Restricciones a Derechos Civiles ➤ Edad Mínima ➤ Edad Máxima	SI
Secretaría de Gestión Pública	➤ Registro de Destitución, Cese e Inhabilitación	SI
Servicio de Administración Tributaria – SAT	➤ Multas por infracciones de tránsito	NO
Superintendencia de Banca y Seguros – SBS	➤ Créditos castigados, vencidos o de alto riesgo en el sistema financiero.	SI

Luego de la contrastación respectiva, se verificó que 29 postulantes no podrían culminar el mandato de siete (7) años en el cargo de Contralor General por límite de edad para vacancia y que cuatro (4) postulantes se encontraban con colegiatura inactiva en el Colegio de Abogados de Lima. Cabe indicar que el resto de requisitos fueron cumplidos por los postulantes, con excepción de la verificación de títulos profesionales, situación de quiebra y cuentas pendientes con empresas del Estado y órganos de control, dado que hasta la fecha de emisión del presente informe no remitieron la información las siguientes entidades públicas: Asamblea Nacional de Rectores, FONAFE, INDECOPI y Contraloría General de la República.

Finalmente, el listado de candidatos presentado por la PCM se redujo en **63 postulantes**. En relación a estos candidatos, la PCM entregó

un cuadro resumen con las observaciones de cada uno de acuerdo a las fuentes de información verificadas.

5.2 Análisis de Trayectoria Profesional

Luego de efectuada la verificación de requisitos legales, se procedió a definir los criterios para la evaluación de los conocimientos y la experiencia de los candidatos sobre la base de la documentación presentada en los expedientes de postulación respectivos.

Dicha verificación tuvo como finalidad obtener, luego del análisis respectivo, una lista final de los diez (10) mejores candidatos quienes debido a su trayectoria profesional, contarían con las competencias necesarias para el cargo.

Los criterios establecidos para esta verificación son los que se detallan a continuación

1. Experiencia laboral mínima de 10 años.
2. Maestría, especialmente en Economía, Administración, Derecho, Ingeniería Industrial, y/o Administración Pública.
3. Conocimiento de auditoría y/o experiencia en el sector público.
4. Experiencia gerencial
5. Estabilidad y continuidad laboral
6. Experiencia en organizaciones relevantes
7. Experiencia en administración de recursos humanos
8. Empleos recientes

Luego de efectuado el análisis profesional respectivo, concluyeron el proceso de evaluación un total de 10 candidatos, los mismos que continuaron con las etapas posteriores.

5.3 Entrevistas

La Comisión organizó entrevistas en profundidad a los diez candidatos que superaron el análisis de su trayectoria profesional. Éstas consistieron en una serie de preguntas referidas a su desempeño profesional en cargos ocupados durante su experiencia laboral, su visión actual de la Contraloría y las perspectivas que tienen acerca del Sistema Nacional de Control.

Las entrevistas fueron efectuadas por la Comisión en pleno y cada uno de sus integrantes participó en la formulación de preguntas a los entrevistados.

El objetivo de las entrevistas fue conocer si el candidato a Contralor contaba con las competencias necesarias para asumir dicha función en el Estado, dada la relevancia del cargo, así como para poder formarse una opinión sobre la integridad, ética y capacidad de los candidatos.

Finalmente se solicitó a cada entrevistado un listado de 5 referencias para efectos de realizar las validaciones necesarias.

5.4 Verificación de Referencias

La verificación de referencias constituye una de las fases más importantes del proceso de selección de personas, dado que en esta etapa se comprueba la veracidad y confiabilidad de la información presentada por los candidatos.

La técnica empleada para la comprobación de los datos consiste en efectuar preguntas concretas a las personas que hayan laborado directamente con el candidato a lo largo de su trayectoria profesional, con la finalidad de contrastar sus competencias para el cargo al que postula.

El procedimiento en esta etapa consiste en hacer una breve entrevista a la persona referida por el candidato con el fin de obtener la mayor información posible acerca del desempeño en cada una de las posiciones asumidas en su historial profesional y evaluar sus aptitudes o potencialidades para el cargo al que postula.

La Comisión procedió a hacer un chequeo amplio de 5 o más referencias por candidato a través de llamadas telefónicas. Y a esos seis candidatos se les pidió pasar el siguiente examen.

5.5 Evaluación Psicotécnica

Para esta etapa de evaluación, se empleó una herramienta consistente en un examen que analiza las principales competencias y características para cargos de alta dirección ejecutiva. La referida herramienta, ha sido diseñada por profesionales que cuentan con un profundo conocimiento de los requerimientos de talento humano dentro de cada cargo específico de una organización.

Previamente al desarrollo de este sistema de evaluación, la Comisión identificó las 7 características críticas del cargo, las 7 calificadas como las más importantes y las 6 calificadas como las menos importantes.

Esta evaluación psicotécnica fue aplicada a los candidatos que superaron la etapa de entrevista personal con la Comisión y en base a la misma, la Comisión elaboró una terna de candidatos.

VI. PROPUESTA DE CANDIDATOS

Habiendo verificado los requisitos legales respectivos y aplicado los criterios de evaluación profesional, los tres (3) candidatos aptos en el proceso, signados en estricto orden alfabético, son los siguientes:

- **Fuad Khoury Zarzar (56)**
- **Soraya Suárez Velarde (47)**
- **Mayen Ugarte Vásquez Solís (41)**

En los Anexos se detalla el perfil de cada uno de los candidatos.

VII. AGRADECIMIENTOS

La Comisión de Evaluación desea reconocer y destacar el importante apoyo mostrado en el proceso por parte de los siguientes profesionales, listados en orden alfabético:

- Biondi, Daniella
- Bustamante, Alejandra
- Caillaux, Gustavo
- Daly, José Luis
- Ortiz de Zevallos, Gabriel
- Trejo, Alejandro

ANEXO A

Fuad Khoury Zarzar

Contador. Contralor de Corporación Petrolera SAC. Con más de 18 años de experiencia en gestión estratégica y control de gestión administrativa, financiera, contable y tributaria en los sectores de banca, minería y energía.

Estudios:

Chicago University, Chicago, USA CFO'S Executive Program	2006
Universidad de Piura Programa de Alta Dirección	2000
ESAN Programa Avanzado de Especialización en Finanzas	1984
Universidad de Lima Contador Público Colegiado	1979

Trayectoria Profesional:

CORPORACIÓN PETROLERA SAC Contralor	2008 a la fecha
INTERBANK Contralor	2003-2007
BANCO WIESE SUDAMERIS Gerente Central de Planificación Estratégica y Contraloría	2001-2003
COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA Contralor	1998-2000
EDELNOR Gerente de Contraloría	1994-1998
CITIBANK Country Financial Controller	1985-1994
ARTHUR ANDERSEN & CO Gerente de Auditoría	1980-1985

Experiencia:

Los logros más importantes en su experiencia profesional están relacionados con:

Ha gestionado y diseñando estrategias para la dirección y logro de objetivos en las diferentes empresas donde ha trabajado. Esto incluye el uso de técnicas modernas de control de gestión para el desarrollo y alineamiento orgánico de las metas y objetivos establecidos.

Experiencia en la dirección de la gestión de procesos y reingenierías correspondientes para incrementar la eficiencia y eficacia de las distintas actividades de la organización, permitiendo la creación de valor a través de un uso adecuado de los recursos disponibles. La gestión de calidad y las certificaciones ISO 9001-2000 permitieron en buena medida alcanzar las metas que se establecieron.

Ha liderado equipos de *business intelligence*, creando modelos de fidelización de clientes permitiendo un conocimiento profundo de los mismos, generando por lo tanto, mayor rentabilidad en los negocios relacionados a ese logro.

Dentro de su trayectoria profesional ha participado, dirigido y gestionado el diseño, organización e implantación de nuevas estructuras y modelos de gestión a lo largo de las organizaciones en las cuales se desempeñó, liderando equipos de alto rendimiento orientados al cumplimiento de objetivos y metas trazadas por las instituciones en las cuales participó.

Participó en numerosas auditorías durante su carrera profesional, permitiéndole tener una visión global de los negocios.

Referencias:

Las referencias personales consultadas señalan que es un profesional comprometido, sólido, responsable, proactivo, vocación de servicio público, buenas relaciones interpersonales, visión sistémica y manejo de sistemas organizacionales.

ANEXO B

Ingrid Soraya Suárez Velarde

Ingeniera Industrial y Contadora. Asesora del Ministerio de la Producción, con experiencia relevante en gestión, auditoría operativa, de procesos y financiera. Independiente de cualquier partido político.

Estudios:

Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, España Control de Gestión Pública y Cohesión Social	2008
Escuela Politécnica de Gijón, España Ingeniera Industrial	2002
Universidad de Piura Dirección de Empresas	2001
University of Berkley Programa de Negociaciones y Manejo de Conflictos	1996
Universidad del Pacífico Dirección Estratégica de Empresas	1994
ESAN Administración y Organización	1993
Universidad de Lima Contador Público Colegiado	1985

Trayectoria Profesional:

MINISTERIO DE LA PRODUCCION Asesor	2007 a la fecha
EIFFAGE ELECTROSUR Controller	2001-2007
AVÍCOLAS ASOCIADOS Gerente de Administración y Finanzas	1997-2000
BANCO DEL COMERCIO Analista de Riesgo	1996-1997
REPRODUCTORAS ASOCIADAS Contador General	1986.1995

Experiencia:

Cuenta con 22 años de experiencia en empresas de gran envergadura en los sectores de banca, ingeniería y agropecuarias, teniendo a cargo personal técnico especializado creando una cultura organizacional en países donde las condiciones son adversas.

Ha realizado trabajos de estudios de mercado y apertura de empresas de ingeniería en diferentes países de Latinoamérica, con comprobada sostenibilidad y superando las metas propuestas por la matriz.

En su experiencia en el sector público, trabaja en auditoría de gestión y procesos. Ha realizado trabajos de reformas de organización, rediseño de estructuras organizativas, control de gestión y de operaciones, buscando la eficiencia, la eficacia, la economía y transparencia en los procesos y políticas creadas.

Adicionalmente trabaja en auditoría de ingresos directamente recaudados, logrando recuperar a favor de la entidad fuertes sumas de dinero, y mejorando notoriamente el procedimiento a través de políticas de tecnología y transparencia.

Experiencia en evaluación de políticas empresariales y públicas, con aplicación de gestión por indicadores.

Referencias:

Las referencias personales consultadas señalan que es una profesional juiciosa, íntegra, demostrada capacidad para dirigir y supervisar organizaciones importantes, con capacidad para enfrentar problemas, olfato especial para identificar oportunidades de mejora, combina reingeniería de procesos y auditoría, habilidad de síntesis y análisis, firme en sus convicciones, de buen trato y valores definidos.

ANEXO C

Mayen Ugarte Vásquez Solís

Experta en Gestión Pública. Socia-Gerente de Governa, con experiencia en reforma de la administración pública, descentralización y desarrollo de políticas gubernamentales. Miembro del equipo del proyecto de modernización y descentralización de la Contraloría. Cuenta con 18 años de experiencia brindando asesoría en evaluación de programas y proyectos en diversos países de Latinoamérica.

Estudios:

The Maxwell School of Public Administration and Citizenship, 2002

Syracuse University
Máster en Administración Pública, Candidata

Pontificia Universidad Católica del Perú 1993
Abogada

Pontificia Universidad Católica del Perú 1988
Bachiller en Artes y Humanidades

Trayectoria Profesional:

GOVERNA SAC 2002 a la fecha

PRESIDENCIA DE CONSEJO DE MINISTROS 2002
Secretaría de Coordinación Interinstitucional

GLOBAL AFFAIRS INSTITUTE, SYRACUSE UNIVERSITY 2001-2002

Investigadora Asociada

BANCO INTERAMERICANO DEL DESARROLLO 1999-2001
Consultora miembro de la División de Operaciones 5 (Perú, Colombia, Venezuela y Ecuador)
Consultora miembro de la División Reforma del Estado y Sociedad Civil (países andinos y Caribe de habla inglesa)

INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA 1999
Consultora Asociada

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS 1998
Asesora

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES 1998
Asesora

PRESIDENCIA DE CONSEJO DE MINISTROS 1996-1998
Asesora

Experiencia:

Fundadora de Governa, empresa dedicada a brindar servicios de consultoría en el sector público.

Realizó el proyecto de fortalecimiento institucional e reingeniería de los sistemas de gastos de cinco municipalidades, logrando un incremento en la recaudación.

En su experiencia cuenta con la elaboración y negociación técnica de la propuesta alternativa de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

Entre sus principales logros se encuentra la aprobación del proyecto CVR en la región Huancavelica por 2 millones de soles ante el BID.

Actualmente se encuentra realizando la propuesta técnica para la aprobación del proyecto Programa Umbral, componente: Anticorrupción; subcomponente: Contraloría y Defensoría. Proyecto realizado por Governa y MSI.

Fue la responsable de la formulación del proyecto de reforma de la Contraloría de Colombia, armando el detalle y esquema del proyecto.

Referencias:

Las referencias personales consultadas señalan que es una profesional responsable, honesta, con iniciativa, creativa, trabajo en equipo, eficiente, analítica y dedicada. Amplios conocimientos del funcionamiento del Estado.