



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



**Escuela Nacional de
Administración Pública**

La facultad de saber servir



Programa de Capacitación en Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción - 2025

Curso N° 1:
Ética e integridad pública para la
prevención de la corrupción

Secretaría de Integridad Pública



Conferencia
Nº5

Riesgos que afectan la integridad pública en la contratación y designación de personas

Expositor:
Francisco Patiño

08/04/2025



Sumilla

La contratación y designación de personas suponen un contexto de riesgo para la integridad en la administración pública. En esta sesión se presentarán los principales riesgos identificados desde la experiencia de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, incluyendo algunas recomendaciones orientadas a su prevención y mitigación.

Agenda

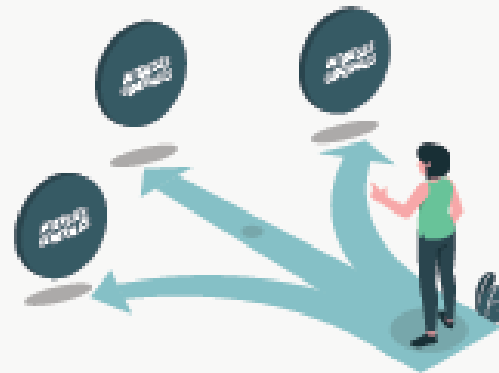
1. Conceptos previos
2. Contexto del SAGRH
3. Riesgos en la contratación
4. Riesgos en la designación
5. Caso

CONCEPTOS PREVIOS



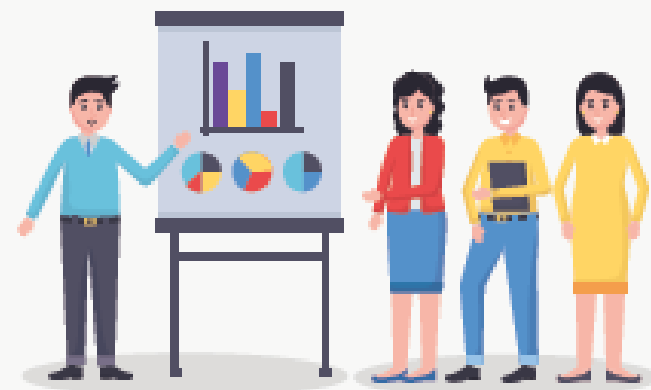
Intereses particulares

- Todos tenemos una diversidad de intereses particulares de diverso tipo (familiares, laborales, profesionales, amicales, económicos, etc.).
- Es una obligación ética buscar que nuestros intereses particulares estén alineados con el interés general.



El Estado de servicio del interés general

- Las empresas privadas, así como la ciudadanía en general, puede contribuir a realizar el interés general.
- El Estado es la institución que realiza el interés general y asigna los recursos correspondientes para hacerlo posible.
- El Estado asume el rol de conciliador de intereses particulares.



El interés general y la finalidad de la función pública

Interés general

- El interés general representa el conjunto de intereses compartidos por toda la ciudadanía.
- Siempre se debe priorizar el interés general sobre los intereses particulares en el ejercicio de la función pública



¿Cómo aportar al interés general desde mis funciones?



Demostrando en prácticas concretas, los principios, deberes y prohibiciones expresados en el código de ética de la función pública.

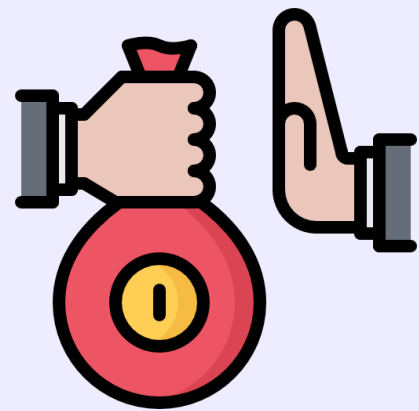
Integridad en la administración pública

La integridad pública puede definirse como la **actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron**, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y la generación de valor público. (PCM, 2021)



Riesgos que afectan la integridad pública

Un **riesgo** que afecta la integridad pública es la posibilidad de que una acción vulnere los valores, principios y normas establecidas para el ejercicio de la función pública, lo que, según su gravedad, podría dar paso a prácticas antiéticas o corruptas. Se denominan **contextos de riesgo** a aquellas situaciones o entornos más propensos a comportamientos inapropiados o irregulares en el ámbito público. Entre los comportamientos irregulares se destaca **la apropiación o uso indebido de recursos, bienes o información del Estado, favorecimiento indebido, acceso a ventajas indebidas, etc.**



El mayor riesgo de todos es la corrupción. Un acto de corrupción se refiere al uso indebido del poder público para obtener beneficios irregulares, constituyendo un delito contra la administración pública, con posibles implicaciones legales civiles y administrativas. La corrupción distorsiona el propósito del servicio público, desviando los recursos y el poder para el beneficio de intereses particulares, en lugar del interés general. Las **inconductas funcionales y prácticas cuestionables** también son problemáticas que afectan la función pública.

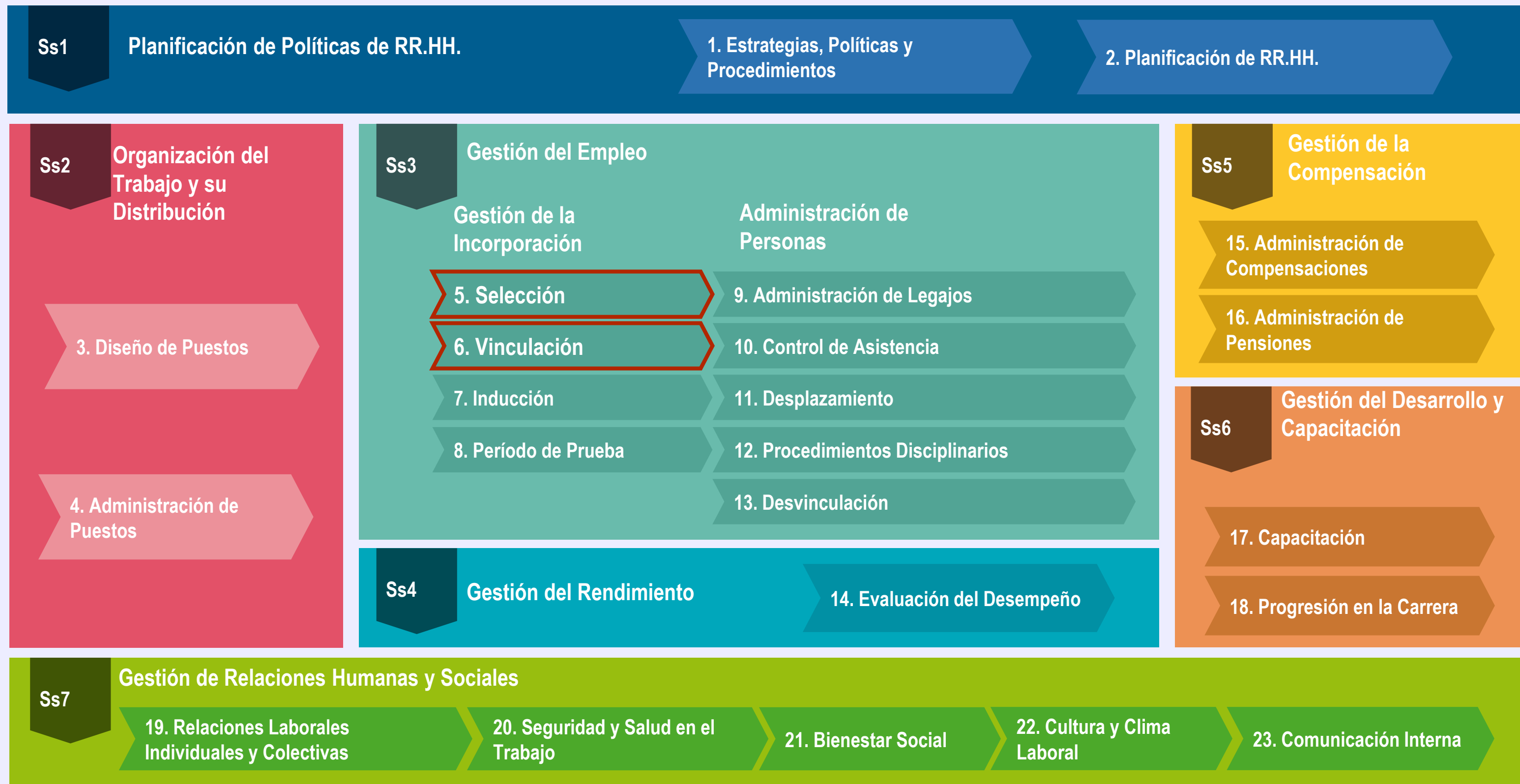
¿Por qué es importante identificar los riesgos? Es esencial detectar y entender las razones detrás de los riesgos que impactan en la integridad pública para **evitar y reducir su ocurrencia**. Entre los posibles efectos de la materialización de un riesgo se encuentra la **afectación de derechos y de servicios, pérdida o desvío de bienes o recursos de la entidad, etc.**



CONTEXTO DEL SAGRH



El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



Selección

Proceso que consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil.

Numeral 6.1.3 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014



Vinculación

Proceso mediante el cual se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea con la emisión de una resolución administrativa o con la suscripción de un contrato, fijando los derechos y deberes correspondientes a los servidores civiles, además de las características, condiciones, restricciones y penalidades concernientes al servicio, el cual permita el cumplimiento de la normatividad para cada una de las modalidades de incorporación.

Numeral 6.1.3 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014



Riesgos en la contratación



Principios que rigen el proceso de selección (contratación)



Proceso de selección

Consta de cuatro (4) etapas:



- Verificación de requerimiento.
- Puesto vacante y presupuestado
- Perfiles de puesto
- Criterios definidos para la calificación de postulantes
- Comité de selección.
- Elaboración de bases

Se publica en el Portal Talento Perú y en el Sede Digital de la entidad (10 dh)

- Evaluación de conocimientos (**obligatoria**)
- Evaluación psicométrica y psicológica (opcional)
- Evaluación de competencias (**obligatoria en el caso de Directivos**)
- Evaluación curricular (**obligatoria**)
- Entrevista final (**obligatoria**)

- Publicación de resultados finales

Riesgos y mecanismos de mitigación en la contratación



PRÁCTICAS QUE VULNERAN principios del servicio civil

- **Ausencia** de criterios objetivos en los perfiles.
- **Cancelación injustificada** del proceso.
- **Impedimentos** para la vinculación del ganador.
- **No considera accesitarios.**
- Convocatorias de puestos **sin presupuesto.**



BUENAS PRÁCTICAS aplicadas en el sector público

- **Transparencia** en la convocatoria y publicación de resultados.
- **Plazo amplio para vinculación** (hasta 31 días calendario)
- **Mecanismos de impugnación:** reconsideración y apelación.
- **Criterios y reglas establecidas** desde el ente rector (Bases y formatos estandarizados).
- **Veedurías** a cargo del oficial de integridad.

Riesgos y mecanismos de mitigación en la contratación

• BASES DEL CONCURSO

Se utiliza un modelo estandarizado por SERVIR.

• CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Se establecen en las bases aspectos como procedimientos, puntajes mínimos y máximos, así como criterios a tomar en cuenta en cada una de las etapas del CPM.

ACCIONES PREVIAS

• VEEDURÍAS PARA CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS

A través de la participación del oficial de integridad o de un representante o quién haga sus veces.

• TRANSPARENCIA

Para la publicación, convocatoria y ejecución de los concursos Públicos de Méritos, se utilizará una plataforma virtual de acceso público.

DURANTE EL CPM

• FISCALIZACIÓN

POSTERIOR La ORH debe iniciar los actos de acuerdo al Artículo 7 de la Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH - Normas para la gestión de proceso de administración de legajos.

• TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL

Resuelve en última instancia las apelaciones sobre los resultados finales del Concursos Público de Méritos.

AL TÉRMINO DEL CPM

Además, se cuenta con el mecanismo de **ACCIÓN DE SUPERVISIÓN** de SERVIR

Riesgos en la designación



Idoneidad: Evaluación de cumplimiento de requisitos en el marco de la Ley N° 31419 y su reglamento

180 días de adecuación de instrumentos de gestión

14/11/2022

Las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos (CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos), según corresponda.

18/06/2022 30 días de verificación

Verificación de los funcionarios/as públicos/as y directivos/as públicos/as de libre designación y remoción cumplan con los requisitos mínimos de la Ley y Reglamento, así como la verificación de impedimentos para el acceso a la función pública.

15/02/2022 Ley N° 31419

Se aprueba "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones"

18/05/2022 D.S. N° 053-2022-PCM

DECRETO LEGISLATIVO N° 1544

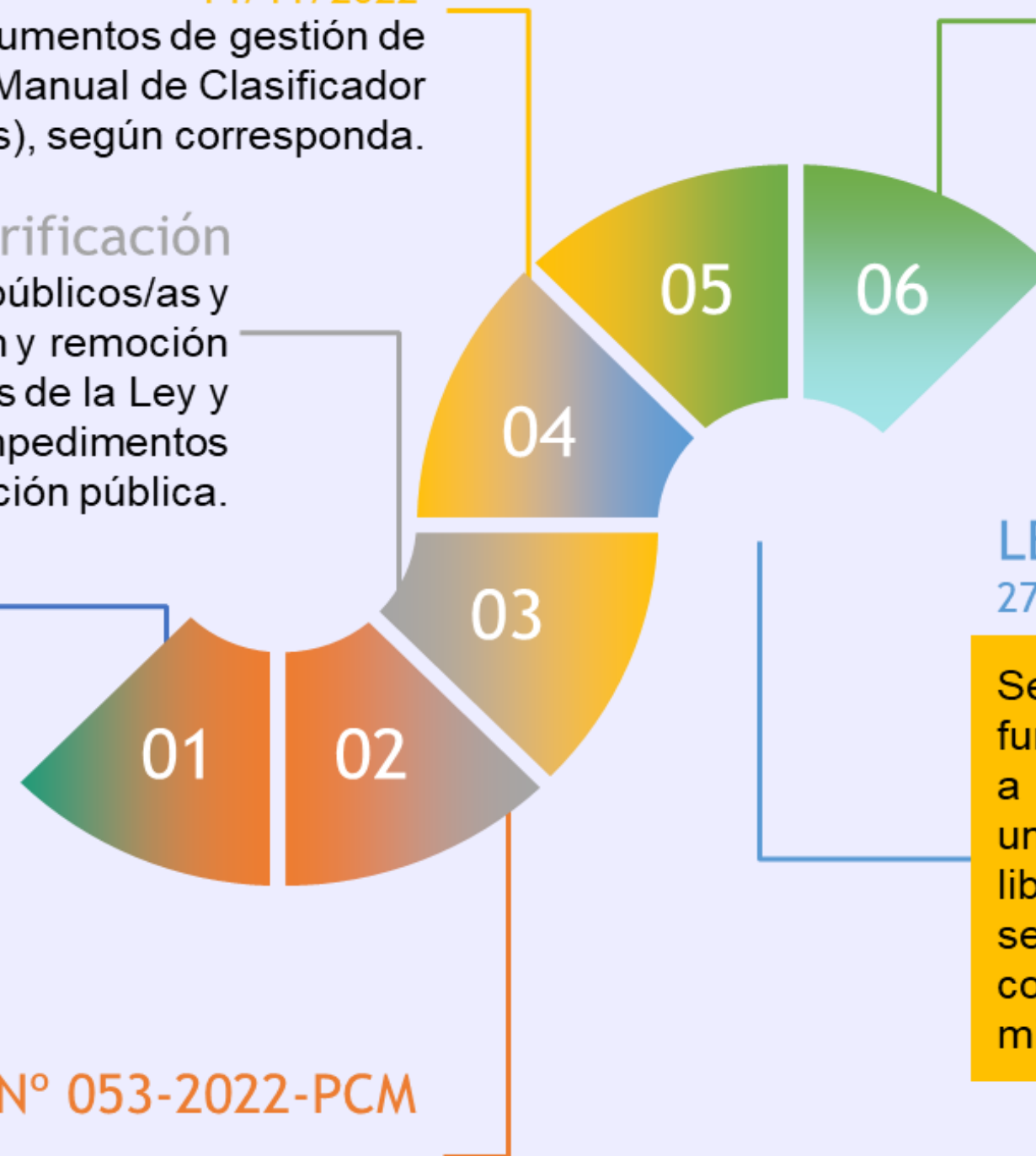
03/03/2023

Aplicación de la Ley N° 31419 a Titulares, adjuntos, presidente y miembros de los consejos directivos de los organismos técnicos especializados que, teniendo causales de remoción regulada, no cuenta con requisitos y/o procedimiento establecido para su designación en el cargo, realizándose la misma mediante libre designación.

LEY N° 31676

27/01/2023

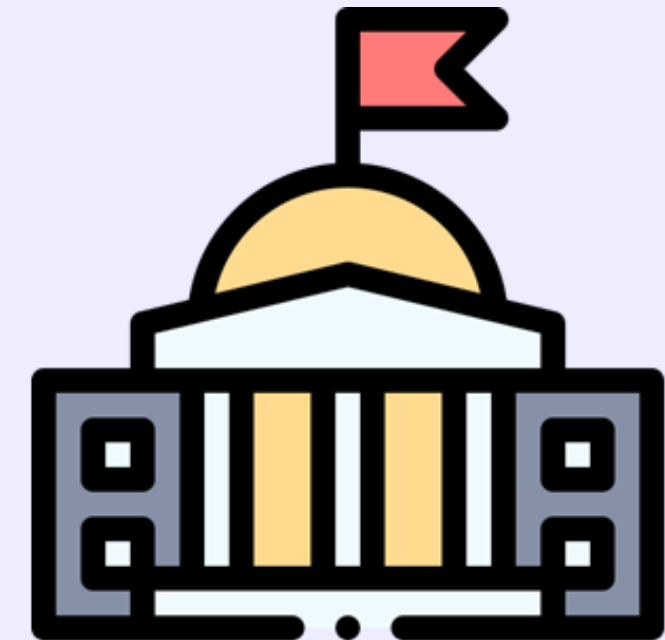
Se modificó el artículo 381 del Código Penal (D.Leg. 635): El funcionario público que nombra, designa, contrata o encarga a persona en quien no concurren los requisitos legales para un cargo público, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años y con sesenta a ciento veinte días-multa. El que acepta el cargo sin contar con los requisitos legales será reprimido con las mismas penas".



Roles y responsabilidades

SERVIR

Es responsable de brindar asistencia técnica a las entidades públicas, así como de establecer los criterios técnicos para la correcta aplicación e interpretación de la norma, y la supervisión de su cumplimiento.



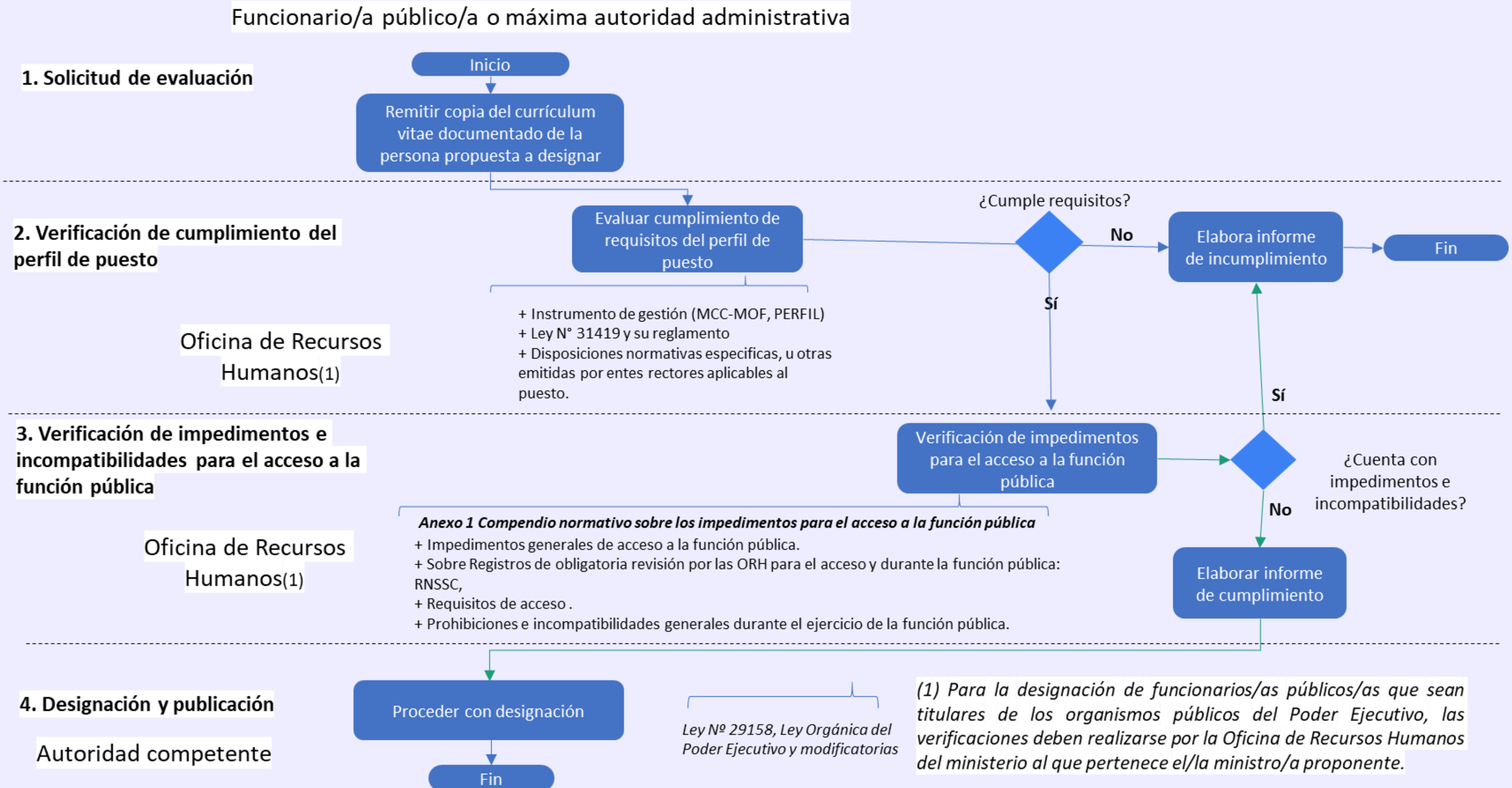
Los/as funcionarios/as y directivos/as de libre designación y remoción

Deben acreditar antes de su vinculación, que cumplen con los requisitos mínimos que exigen el perfil del puesto que ocuparán.

Las Oficinas de Recursos Humanos

A cargo de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para las nuevas designaciones en puesto de funcionario/a o directivo/a en sus entidades. También tienen la responsabilidad de formular o adecuar los documentos de gestión de la entidad.

Mecanismos para asegurar la idoneidad: Flujo de evaluación



Mecanismos para asegurar la idoneidad: Resultados

La ORH emite el informe de evaluación de cumplimiento de requisitos, para lo cual puede tomar como referencia el Anexo N° 1 (Gob. Nac.) o el Anexo N° 2 (Gob. Regional o local) del Oficio Múltiple N° 10-2023-SERVIR-GDSRH. El informe tipo señala que la entidad evalúa:

Cumplimiento del perfil de puesto

- Formación
- Capacitaciones
- Experiencia General
- Experiencia específica en la función o materia
- Experiencia específica en el puesto o cargo
- Experiencia en el Sector Público

Inhabilitación e impedimentos para contratar con el estado

- Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público
- Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles

- Registro de Deudores de Reparaciones Civiles
- Registro de Deudores Alimentarios Morosos
- Registro Nacional de abogados sancionados por mala práctica, cuando corresponda.

Requisitos específicos emitidos por entes rectores de sistemas administrativos del Estado

- Certificación OSCE
- Habilitación vigente, indicado en documento de gestión internas o en otras disposiciones normativas específicas.
- Otros. Solo en el caso de ser un requisito establecido en un documento de gestión interna



Mecanismos para asegurar la idoneidad: Fiscalización posterior

Directiva N° 001-2023-SERVIR-GDSRH Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Legajos (Vigente desde el 06/10/2023)

Artículo 7. Fiscalización posterior de documentación contenida en el legajo

7.1 La ORH inicia la fiscalización posterior para verificar la autenticidad y exactitud de los documentos presentados por el/la servidor/a civil, respecto de los documentos emitidos por entidades públicas y privadas con los cuales acreditó el cumplimiento del perfil de puesto, conforme a los numerales 1.7 y 1.16 del artículo IV del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27744, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

7.2 La ORH inicia la fiscalización posterior del total de los/las funcionarios/as y directivos/as públicos/as y personal de confianza, dentro de los dos días hábiles siguientes a su vinculación con la entidad, culminando como máximo a los quince días hábiles de iniciado el mismo.

(...)



Caso



La Municipalidad Provincial de Vizcayán Alto convoca un proceso de CAS para el puesto de secretaria. Urpi Castro, una persona con discapacidad acreditada por la CONADIS se presenta al concurso. Una vez publicados los resultados, Urpi descubre decepcionada que en el puntaje de calificación no le habían contabilizado el 15% a favor, que la Ley le otorga por la citada discapacidad. Al día siguiente, Urpi presenta un reclamo y es atendida por el Director de Recursos Humanos. Éste le explica a Urpi que ya no se puede hacer nada pues la persona que dieron por ganadora del concurso ya firmó el contrato. Ante esta respuesta, Urpi sopesa sus opciones y remite dos cartas informando de la situación, una carta al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el ente rector en temas de discapacidad y otra al CONADIS, ente especializado. Ambas instituciones canalizaron el pedido al Municipio y el Director de Recursos Humanos, quien vuelve a llamar a Urpi. De forma educada, acepta el error de Recursos Humanos y ofrece ayudarlo. A tal fin, le propone que abrirán otra convocatoria, específica, dirigida para asegurar que Urpi gane, pero a cambio, Urpi deberá retirar las denuncias del CAS anterior. Urpi necesita el trabajo y acepta su ofrecimiento.

**Desde la perspectiva de la integridad en la función pública, ¿Qué está mal?
¿Cómo funcionarios y servidores civiles qué podemos hacer para evitar este
tipo de situaciones?**



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros



Escuela Nacional de
Administración Pública

La facultad de saber servir



Gracias

Francisco Patiño
Ejecutivo del Sistema Administrativo de
Gestión de Recursos Humanos - Gerencia de
Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos
de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Datos de contacto:

Correo: fpatino@server.gob.pe

Teléfono: (01) 206-3370 Anexo 2512

