



RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000640-2025-GR.LAMB/GGR [515901381 - 40]

VISTOS:

El Oficio N° 000858-2025-GR.LAMB/ORII [515901381 - 0] de fecha 9 de julio de 2025, el Informe Técnico N° 000260-2025-GR.LAMB/OERH [515901381 - 38] de fecha 30 de septiembre de 2025, el Informe Legal N° 000845-2025-GR.LAMB/ORAJ [515901381 - 39] de fecha 30 de septiembre de 2025; y.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 28607, Ley de Reforma de los artículos 91°, 191° y 194° de la Constitución Política del Perú; así como la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización; establecen que los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el numeral 9.1. del artículo 9° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, establece que, la Autonomía Política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes;

Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP de fecha 28 de junio de 2021, el Secretario de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros resolvió aprobar la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", la cual, de acuerdo a su artículo I tiene como objeto establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública; y, cuyo alcance, conforme al su artículo II, es nacional a todas las entidades de la Administración Pública comprendidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dentro de los cuales se encuentran los gobiernos regionales;

Que, de acuerdo al artículo V de la referida Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas: i) Planificación, ii) Desarrollo de los componentes del modelo de integridad y iii) Seguimiento. En ese sentido, la Etapa II, referida al Desarrollo de los componentes del modelo de integridad, prescribe en su subnumeral 5.2.3.5 que, como un Subcomponente de las "Políticas de Integridad", las cuales deben entenderse como los estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción, tenemos al Subcomponente: Contratación de Personal, por el cual, la Oficina de Recursos Humanos, con la asistencia técnica del órgano que ejerce la función de integridad, aplica mecanismos para asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad, comprendiendo, dichos criterios los siguientes: i) Disposiciones para transparentar todas las etapas del proceso de contratación, en especial, la etapa referida a la entrevista personal; ii) Medios de verificación de la documentación presentada (fiscalización posterior); iii) Disposiciones para garantizar que el postulante seleccionado es el que obtuvo la mayor valoración en las pruebas practicadas para la provisión del cargo correspondiente y evitar cualquier situación de conflictos de interés o nepotismo en la selección de postulantes;

Que, la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", indica lo siguiente:



RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000640-2025-GR.LAMB/GGR [515901381 - 40]

		Pregunta N° 06		
		¿La entidad ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal?		
		(Referencia: Numeral 5.2.3.5 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP)		
		ALTERNATIVAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
C3	SC 3.5	<p>Si, la entidad ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación.</p> <p>Puntaje máximo: 1.00</p>	<ol style="list-style-type: none"> Formato 03. E1-FORMATO 3.docx Dispositivo normativo que regule el proceso de contratación del personal. Dicha normativa debe contener mecanismos específicos para promover/valorar la integridad en el proceso de selección del personal. Acto resolutivo que aprueba el dispositivo normativo que contiene los mecanismos 	<p>La entidad debe incorporar mecanismos específicos en las normas internas que regulan el proceso de contratación de personal para asegurar los criterios de transparencia e integridad.</p> <p>A modo de ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Firma de DJ de los miembros del Comité de selección indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, se debe abstener. Registro audiovisual de las entrevistas a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento.

Que, al respecto, con Decreto Regional N° 009-2013-GR.LAMB/PR de aprobó la Directiva N° 003-2013-GR.LAMB denominada “Normas para el Proceso de Contratación del Personal Bajo el Régimen del D.L 1057 – CAS – En la Entidad Gobierno Regional Lambayeque”, con el objeto de garantizar los principios de méritos t capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, neutralidad y transparencia en la contratación de personal bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios – CAS en los Órganos estructurados que conforman el Gobierno Regional Lambayeque. Asimismo, las contrataciones de personal bajo otros regímenes laborales, se llevan a cabo teniendo en cuenta la normativa vigente y directrices que emitan los órganos rectores;

Que, respecto a la aprobación de los Lineamientos propuestos, es preciso indicar que, de acuerdo a la subnumeral 4.6.1 del numeral 4.6 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP es Responsable del fortalecimiento de una cultura de integridad la Máxima autoridad administrativa, la cual, es la autoridad de la gestión administrativa, que forma parte de la Alta Dirección y actúa como nexo de coordinación entre ésta y los órganos de asesoramiento y apoyo; asimismo, es responsable de supervisar las medidas destinadas a instalar una cultura de integridad en la entidad, para lo cual desarrolla las siguientes acciones: a. la autoridad de la gestión administrativa, que forma parte de la Alta Dirección y actúa como nexo de coordinación entre ésta y los órganos de asesoramiento y apoyo; asimismo, es responsable de supervisar las medidas destinadas a instalar una cultura de integridad en la entidad, para lo cual desarrolla las siguientes acciones: b. Fortalecer al órgano que ejerce la función de integridad; c. Disponer la incorporación de objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos de la entidad;

Que, en ese sentido, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece en su artículo 26° que el Gerente General Regional es responsable administrativo del Gobierno Regional. Asimismo, el artículo 33° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, precisa que las funciones ejecutivas y administrativas del Gobierno Regional corresponden al Gerente General Regional;

Que, al respecto, con Informe Técnico N° 000260-2025-GR.LAMB/OERH [515901381 - 38] de fecha 30 de septiembre de 2025, la Jefa de la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos indicó lo siguiente:

“(…) La Directiva N° 002-2021-PCM/SIP establece, en su numeral 5.2.3.5 (Subcomponente: Contratación de personal), que las Oficinas de Recursos Humanos, con apoyo técnico del órgano de integridad, deben aplicar mecanismos que aseguren que los procedimientos de selección y contratación cumplan con criterios de meritocracia e integridad.

Los criterios comprenden:

- *Transparencia en todas las etapas del proceso, especialmente en la entrevista personal.*



RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000640-2025-GR.LAMB/GGR [515901381 - 40]

- *Fiscalización posterior de la documentación presentada.*
- *Garantía de que el postulante seleccionado sea quien obtuvo la mayor valoración objetiva.*
- *Prevención de conflictos de interés y nepotismo*

4.- CONCLUSIÓN

En virtud del marco normativo vigente y considerando los lineamientos de la Secretaría de Integridad Pública, se concluye que es procedente y necesario incorporar mecanismos de transparencia e integridad en los procesos de contratación. Estos mecanismos garantizan los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia, fortalecen la gestión institucional y contribuyen directamente a mejorar la posición del Gobierno Regional Lambayeque en la evaluación del ICP. (...);

Que, con Informe Legal N° 000845-2025-GR.LAMB/ORAJ [515901381 - 39] de fecha 30 de septiembre de 2025, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica opinó que, conforme al marco normativo citado y a lo opinado por la Jefa de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, esta Oficina Regional de Asesoría Jurídica opina que corresponde continuar con el trámite para la aprobación de los "LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE", mediante el acto resolutorio correspondiente, por parte de la Gerencia General Regional en calidad de Máxima Autoridad Administrativa y Responsable del Fortalecimiento de una Cultura de Integridad;

Que, por lo expuesto, a efectos de establecer mecanismos para asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad, corresponde a este despacho aprobar los "LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE";

Que, por las razones expuestas, de conformidad con la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, Leyes N° 27902 y 28013, la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público"; y con la visación de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos y la Jefa de la Oficina Regional de Integridad Institucional.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los "LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE" que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER, la aplicación de los presentes Lineamientos a todas las Gerencias Regionales y unidades orgánicas vinculadas a la Contratación de Personal de la Sede del Gobierno Regional de Lambayeque, de forma complementaria a las normas y directivas vigentes.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, la Jefa de la Oficina Regional de Integridad Institucional y demás unidades de organización competentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Firmado digitalmente
VIRNEL BONIFACIO SERNA GUERRERO



ACION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000640-2025-GR.LAMB/GGR [515901381 - 40]

GERENTE GENERAL REGIONAL

Fecha y hora de proceso: 30/09/2025 - 22:13:27

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:

- OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
ANA LUCIA DE JESUS VIDAURRE RUIZ
JEFA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
30-09-2025 / 21:40:54
- OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
DIANA VANESSA NEVADO GARCIA
JEFA DE LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
30-09-2025 / 21:41:52
- OFIC. REGIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL
MARIA ROSA RAMOS CARRASCO
JEFA DE OFICINA REGIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL
30-09-2025 / 21:45:05