

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**“LINEAMIENTOS EN INTEGRIDAD PARA
LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE
PERSONAL Y MODALIDADES
FORMATIVAS DE LOS DECRETOS
LEGISLATIVOS N°s 276, 1057 y 1401 EN
EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO ”**

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

PRESENTACIÓN

El Gobierno Regional de Huánuco, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021", aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; y, lo señalado en el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022, para la Prevención de Actos de Corrupción, se ha elaborado los "LINEAMIENTOS EN INTEGRIDAD PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO"

Bajo dicho marco normativo y, considerando que el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, tiene por finalidad contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que sobre la materia se deben adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública.

En ese contexto, los lineamientos de Integridad, constituyen un instrumento para la implementación del "Modelo de Integridad" en el Gobierno Regional de Huánuco, teniendo como objetivo establecer lineamientos generales en materia de integridad pública aplicables a procesos de selección y contratación de personal en el Gobierno Regional de Huánuco; los mismos que garanticen que las etapas del proceso de selección y contratación de personal, se desarrollen en respeto a las normas de integridad.

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CONTENIDO

I. OBJETIVO	4
II. FINALIDAD	4
III. BASE LEGAL.....	4
IV. RESPONSABLE.....	4
V. ALCANCE	5
VI. VIGENCIA	5
VII. DEFINICIONES	5
VIII. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO DE SELECCIÓN	6
IX. REGLAS GENERALES DE INTEGRIDAD APLICABLES AL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	7
X. DISPOSICIONES PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, EMPLEADOS DE CONFIANZA, Y SERVIDORES PÚBLICOS.....	7
XI. COMPETENCIA Y FACULTADES DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS..	7
XII. COMPETENCIA Y FACULTADES DE LA UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL.....	9
XIII. INCUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS	9
ANEXO N° 1.....	10

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

I. OBJETIVO

Establecer lineamientos generales en materia de integridad pública aplicables a procesos de selección y contratación de personal en el Gobierno Regional de Huánuco.

II. FINALIDAD

Garantizar que las etapas del proceso de selección y contratación de personal, se desarrollen en respeto a las normas de integridad.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Modificado por Ley N° 31465
- Resolución de secretaria de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- Resolución Gerencial General Regional N° 141-2021-GRH/GGR que aprueba el "Código de Ética y Conducta de los Empleados Públicos del Gobierno Regional de Huánuco".
- Ordenanza Regional N° 047-2013-GRH-CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Huánuco. Modificada por Ordenanza Regional N° 040-2020-GRH-CR,
- Resolución Gerencial General Regional Nro. 206-2020-GRH/GGR que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Gobierno Regional de Huánuco. Modificado y actualizado con Resolución Gerencial General Regional Nro. 264-2021-GRH/GGR. Modificado y actualizado con Resolución Gerencial General Regional Nro. 035-2023-GRH/GGR

IV. RESPONSABLE

- Es responsable del cumplimiento y de la aplicación del presente lineamiento la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la sede central del Gobierno

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Regional de Huánuco o la que haga sus veces en las unidades ejecutoras del Gobierno Regional Huánuco.

- Es responsabilidad del Titular del Gobierno Regional de Huánuco, respaldar los lineamientos de integridad en los procesos de selección de personal realizados por el Gobierno Regional de Huánuco.
- Es responsabilidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la incorporación de estos lineamientos en sus procesos de selección de personal y en todas las demás modalidades de contratación de personal.

V. ALCANCE

Las disposiciones del presente lineamiento son de estricto cumplimiento de todos los órganos y Unidades Orgánicas de la sede central, así como de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional de Huánuco.

VI. VIGENCIA

El presente lineamiento entra en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución Gerencial General Regional y publicación en el portal web institucional del Gobierno Regional de Huánuco.

VII. DEFINICIONES

a) Conflicto de Interés: Aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública.

b) Contratación de personal: Acto mediante el cual se incorpora nuevo personal, a través de los mecanismos previstos en la Ley, señalándose puesto, remuneración y ubicación dentro de la Institución; así como condiciones de trabajo, funciones y otras exigencias que deberá cumplir el trabajador al interior del Gobierno Regional de Huánuco.

c) Empleado de Confianza: Desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente. En ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

d) Funcionario Público: Desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas.

El Funcionario Público puede ser.

- a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- b) De nombramiento y remoción regulados.

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

c) De libre nombramiento y remoción.

e) Perfil del Puesto: Herramienta de gestión utilizada en el proceso de selección de personal, que recopila los requisitos (experiencia, especialización) y calificaciones personales (competencias) exigidas para el cumplimiento de las funciones de un puesto específico.

f) Puestos sensibles: Son aquellos puestos que defina la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; que, por la naturaleza de las actividades, funciones y responsabilidades asignadas, tengan mayor exposición a riesgos de corrupción.

g) Servidor Público: Los que se clasifican en:

- **Directivo Superior:** Desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto; la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.
- **Servidor Público Ejecutivo:** Desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas el ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas.
- **Servidor Público Especialista (SP-ES):** Desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa.
- **Servidor Público de Apoyo (SP-AP):** Desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento.

VIII. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO DE SELECCIÓN

a) Mérito: El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los/as postulantes y servidores civiles, procurando incorporar a la entidad a las personas más capacitadas según sus méritos.

b) Transparencia: La información relativa al proceso de selección es confiable, accesible y oportuna.

c) Igualdad de oportunidades: Todos los postulantes se encuentran en las mismas condiciones de participar en los procesos de selección sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

d) Integridad Pública: Todos/as los/as servidores/as civiles que participen en los procesos de selección, sea como operadores, gestores o como postulantes, deben regir su actuación conforme a los valores de integridad, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público.

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

e) Responsabilidad: Quienes participen en los procesos de selección están obligados a responder por los daños ocasionados contra los postulantes como consecuencia de la incorrecta aplicación de la Directiva. Las entidades y sus funcionarios/as o servidores/as asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

IX. REGLAS GENERALES DE INTEGRIDAD APLICABLES AL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El Gobierno Regional de Huánuco, garantiza que el proceso de selección y contratación de personal se lleve a cabo de manera transparente, asegurando que la información relativa a dicho proceso sea oportuna, pública, accesible y entendible.

Las reglas aplicables al proceso de selección y contratación de personal son generales, imparciales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Se encuentra prohibida la presentación de información falsa u omitir información relevante y requerida en el proceso de selección y contratación de personal que pueda generar conflicto de intereses.

X. DISPOSICIONES PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, EMPLEADOS DE CONFIANZA, Y SERVIDORES PÚBLICOS

Los funcionarios públicos, empleados de confianza, y servidores públicos, están prohibidos de intervenir directa o indirectamente, y/o ejercer su facultad de nombramiento y contratación de personal, respecto de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

Los funcionarios públicos, empleados de confianza, y servidores públicos, que participen en el proceso de selección y contratación de personal, deben actuar siempre en defensa de los intereses del Gobierno Regional de Huánuco, desenvolviéndose en cada etapa del proceso con una conducta proba e imparcial y evitando cualquier conflicto de interés que pueda presentarse en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. Asimismo, se encuentran prohibidos de favorecer indebidamente a los postulantes que participen en dichos procesos.

Los funcionarios, empleados de confianza, y servidores están prohibidos de solicitar o aceptar algún tipo de beneficio y/o usar información privilegiada con el objetivo de favorecer a los postulantes en el proceso de selección y contratación de Personal, ya sea participando en el proceso o ejerciendo influencias.

XI. COMPETENCIA Y FACULTADES DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos adopta las medidas necesarias orientadas a que la contratación de personal para puestos sensibles observe criterios y/o mecanismos más estrictos a los establecidos en la contratación regular.

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

La identificación de los Puestos sensibles estará a cargo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con la Unidad Funcional de Integridad Institucional.

La Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos con 01 día hábil previo a la Etapa de Entrevista Personal de cualquier procedimiento de selección de personal, ya sea bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, N°1057 y N° 1401, deberá emitir una Hoja Informativa a todas las áreas usuarias (órganos y/o unidades orgánicas) que participen dentro de esta etapa, señalando las siguientes causales de abstención:

- ✓ *Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los y las postulantes.*
- ✓ *Cuando personalmente, o bien su cónyuge, conviviente, o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviese interés en el resultado del proceso.*
- ✓ *Cuando tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los y las postulantes, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el proceso.*
- ✓ *Cuando tuviere o hubiese tenido dentro de los últimos doce (12) meses alguna forma de prestación de servicios (de forma subordinada o no) con cualquiera de los y las postulantes.*
- ✓ *La abstención del miembro del Comité de Selección aplica respecto al postulante que genera la causal. El trámite de la abstención se lleva a cabo conforme al procedimiento previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. La autoridad que se hubiese abstenido no tiene voz ni voto en la Entrevista Final, pudiendo presenciar la misma.*

En caso el área usuaria detecte que incurre en una causal de abstención deberá informar a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos su abstención a la referida etapa, pudiendo asistir otro personal de dicha oficina para realizar las preguntas técnicas correspondientes al perfil de puesto.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, deberá incluir el COMPROMISO DE INTEGRIDAD (anexo 1) a todos los nuevos servidores y funcionarios que se incorporen a el Gobierno Regional de Huánuco.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, establece las remuneraciones del personal del Gobierno Regional de Huánuco de acuerdo a las escalas remunerativas vigentes; quedando proscrita cualquier diferencia fundada en cuestiones subjetivas que tengan carácter discriminatorio.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos incluye como factores de evaluación en la selección y contratación de personal aspectos vinculados a la ética e integridad del postulante.

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos asegura que el personal contratado sea capacitado constantemente en aspectos vinculados a la ética e integridad por la Unidad Funcional de Integridad Institucional del Gobierno Regional de Huánuco.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos asegura que el personal contratado cumpla con el perfil del puesto requerido al momento de su ingreso.

XII. COMPETENCIA Y FACULTADES DE LA UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

La Unidad Funcional de Integridad Institucional, es la responsable de promover, implementar y realizar la difusión y seguimiento para el cumplimiento de los presentes Lineamientos.

Las dudas o consultas que pudieran generarse en la aplicación de estos lineamientos deberán ser absueltas por la Unidad Funcional de Integridad Institucional y de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huánuco.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, dispondrán los medios de verificación de la documentación presentada por los postulantes, de forma aleatoria y posterior a la presentación.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional o la que haga sus veces, podrá asistir a la etapa de Entrevista Personal de cualquier procedimiento de selección de personal, ya sea bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y N° 1401 cuando corresponda, o de manera inopinada de considerarlo pertinente.

En los casos que corresponda el encargado de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, solicitará a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario proceda con el deslinde de responsabilidades; para ello se tomará en cuenta las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Públicos del Gobierno Regional de Huánuco.

XIII. INCUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este Lineamiento, genera responsabilidad administrativa conforme a la normativa respectiva, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.

“Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ANEXO N° 1 COMPROMISO DE INTEGRIDAD

Mediante el presente, Yo
Identificado/a con; N°, con domicilio en
....., correo electrónico
y teléfono en mi condición de: (marcar con una "X")

- a. () Servidor/a civil del Gobierno Regional de Huánuco
b. () Locador/a de servicios del Gobierno Regional de Huánuco
c. () Practicante Gobierno Regional de Huánuco

Y, en virtud de lo establecido en el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que dispone la implementación del Modelo de Integridad en el sector público; así como de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la función pública, su reglamento y el Código de ética del Gobierno Regional de Huánuco, me comprometo a:

1. Coadyuvar en toda acción orientada a la implementación efectiva del Modelo de Integridad Institucional; y verificar su cumplimiento sostenido en el tiempo, en el marco de mis funciones o contrato.
2. Cumplir con las acciones de implementación, seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno en Gobierno Regional de Huánuco, según lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y al Componente N° 1 del Modelo de Integridad, en el marco de mis funciones o contrato.
3. Desarrollar acciones para promover la integridad en el ámbito de mis funciones, y conducirme según los valores, principios, deberes y prohibiciones de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la función pública, su reglamento y del Código de Ética del Gobierno Regional de Huánuco.
4. Trabajar y servir con estricta observancia del Código de Ética del Gobierno Regional de Huánuco y de las normas de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, que orientan el proceder de mis responsabilidades y funciones diarias; para fortalecer mi comportamiento y mejorar el servicio público que realizo, en bien del país.
5. Prevenir y combatir los actos de corrupción o ilícitos que pudiera cometer cualquier servidor/a, locador/a del Gobierno Regional de Huánuco o practicante, independientemente del cargo que ocupe, función que realice o servicio que preste; dentro del ámbito de mis funciones o contrato.
6. Conocer, aceptar y cumplir íntegramente y a cabalidad las disposiciones sobre integridad y lucha contra la corrupción establecidas por el Gobierno Regional de Huánuco; así como a no participar en alguna actividad que contravenga lo establecido en ellas; y denunciar cualquier acto de corrupción, presunto o real, del que tuviese conocimiento, a través del canal único de denuncias (denuncias.servicios.gob.pe.)
7. Promover y realizar acciones acordes con los Estándares de integridad en la contratación pública en el ámbito de mis funciones o de mi contrato.

Soy consciente que el incumplimiento de mi compromiso genera consecuencias disciplinarias; sin perjuicio de las acciones civiles y/o penales que el Gobierno Regional de Huánuco puede interponer.

Lugar y fecha:

Firma: