



LINEAMIENTOS DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y DEBIDA DILIGENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL, EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE AYACUCHO

DIRECTIVA N°001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA-DEA

ELABORADO POR : DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN – RESPONSABLE DE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

FECHA : Ayacucho, octubre del 2024

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos generales en materia de integridad pública y debida diligencia aplicable a los procesos de selección y contratación de personal en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

2. FINALIDAD

Garantizar que las etapas del proceso de selección y contratación de personal, se desarrollen en respeto a las normas y parámetros de transparencia e integridad pública, mediante la realización de un estándar de cuidado y acciones de control según las disposiciones normativas sobre la materia.

3. BASE LEGAL.

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°033-2005-PCM.
- 3.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 3.4. Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, 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.
- 3.5. Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 3.6. Ley N° 26771, Establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco.
- 3.7. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.8. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.





- 3.9. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 3.10. Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.
- 3.11. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.12. Decreto Supremo N° 082-2019-EF, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- 3.13. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.14. Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 3.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR/PE, aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", y sus modificatorias.
- 3.16. Resolución de Contraloría N°148-2019-CG, que aprueba la Directiva N°006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- 3.17. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".

4. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente directiva es de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios, directivos y servidores públicos de los órganos, unidades orgánicas y dependencias con participación en los procesos de contratación de personal, de la Unidad Ejecutora 400: del Pliego 744 – Dirección Regional de Salud Ayacucho, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan o modalidad contractual en la que presten servicios en la institución, en adelante los servidores.

5. VIGENCIA

El presente lineamiento entra en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución Directoral Regional Sectorial y publicación en el portal web de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Asimismo, su vigencia y aplicabilidad regulatoria se encuentra sujeta a la actualización de directivas de contratación de personal específicas, indistintamente de la modalidad o régimen laboral que regulen, siempre que incorporen medidas de integridad, transparencia y debida diligencia similares o mejores a las previstas en la presente directiva.



6. RESPONSABILIDADES.

6.1. Es responsabilidad del Titular de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, respaldar los lineamientos de integridad en los procesos de selección y contratación de personal realizados por la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

6.2. Es competencia del Responsable de la Función de Integridad:

6.1.1. Verificar la Implementación de la Presente Directiva.

6.1.2. Supervisar y asegurar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva.

6.1.3. Proponer la actualización de la presente Directiva y mejora continua del Modelo de Integridad Institucional, en el marco de las disposiciones que imparta la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y la Alta Dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

6.1.4. El Responsable de la Función de Integridad Institucional, es el encargado de asistir y apoyar a la Oficina de Recursos Humanos o quien realice sus funciones, en el cumplimiento de la debida diligencia, así como en el seguimiento y determinación de las mejoras.

6.2. Es Responsabilidad de la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos:

6.2.1. Cumplir con la incorporación del presente lineamiento en todos sus procesos de selección de personal y en todas las modalidades de contratación de personal.

6.2.2. Comunicar de forma periódica, la eficacia de los lineamientos de la presente directiva; a fin de contribuir con la actualización y mejora continua de la misma.

6.2.3. La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos o quien realice sus funciones, se encarga de velar el cumplimiento de la Debida Diligencia en la vinculación de funcionarios/as, directivos/as o servidores/as públicos

7. DISPOSICIONES GENERALES.

7.1. DEFINICIONES: Para efectos de la presente Directiva, se consideran las siguientes definiciones:

7.1.1 Área usuaria o solicitante: Unidad de organización que se encuentra dentro de la estructura de la entidad, que requiere contratar personal.

7.1.2 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 de un 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 en perjuicio de la función pública.

7.1.3 Contratación de Personal: Acto mediante el cual se incorpora nuevo personal, a través de los mecanismos previstos en la ley, señalándose cargo, remuneración y ubicación dentro de la institución, así como condiciones de



trabajo, funciones y otras exigencias que deberá cumplir el trabajador al interior de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

7.1.4 Dotación: Número de puestos y posiciones de una entidad.

7.1.5 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 la entidad.

7.1.6 Funcionario Público: Desempeña 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.
- c) De libre nombramiento y remoción.

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

7.1.8 Puestos Sensibles: Son aquellos puestos que, por sus características y funciones, se encuentran dentro de procesos sobre los cuales se han identificados riesgos medios, altos y muy altos que afectan la integridad pública o de corrupción, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y el Responsable de la Función de Integridad Institucional identifican dichos puestos sensibles.

7.1.9 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, la de fe pública, asesoría legal perceptiva, supervisión, fiscalización y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación objetiva de garantía, 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.

7.2. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO DE SELECCIÓN

- a) **Mérito:** El régimen que regula el Servicio Civil incluyendo, el acceso, permanencia, progresión mejora en las competencias y movilidad, se basa en la actitud, aptitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
 FUNCIÓN DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
 "LINEAMIENTOS DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y DEBIDA DILIGENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO"

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 públicos que participen en los procesos de selección, sea como operadores, gestores o como postulantes deben regir su actuación conforme a los valores de integridad, principios y normas éticas, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público.
- 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, servidores/as asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

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

- 7.3.1. La Dirección Regional de Salud Ayacucho garantiza que el proceso de selección y contratación de personal se lleve a cabo de manera transparente independientemente del régimen laboral u objeto de contratación sobre el cual se efectúe el proceso, asegurando que la información relativa a dicho proceso sea accesible, oportuna, pública y entendible.
- 7.3.2. 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, asociación política, condición económica o de cualquier otra índole.
- 7.3.3. Los procesos de selección de personal deben contar con la debida publicidad, respetando los plazos legales, a fin de fomentar la mayor concurrencia o participación.
- 7.3.4. En todo proceso de contratación de personal, se deberá usar la Plataforma de Debita Diligencia en lo que señale la normativa específica, bajo responsabilidad disciplinaria del Órgano y Unidades Orgánicas que participen en dichos procesos.
- 7.3.5. La entidad deber verificar el cumplimiento de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos políticos, así como de la presentación de Declaración Jurada de ingresos, bienes y rentas de los funcionarios y servidores públicos del Estado, de los sujetos obligados; así como la Declaración Jurada Sobre



Prohibiciones e Incompatibilidades; de acuerdo con lo establecido en la Ley de la materia y las disposiciones legales aprobadas vigentes.

7.4. DISPOSICIONES GENERALES PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, EMPLEADOS DE CONFIANZA.

7.4.1. 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 parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razones de matrimonio, asimismo observar las restricciones legales que sustentan impedimento para la función pública en el marco de las normas específicas.

7.4.2. 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 de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, desenvolviéndose en cada etapa del proceso con una conducta proba e imparcial y evitando cualquier conflicto de interés que pueda surgir en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. Asimismo, se encuentran prohibidos de favorecer a los postulantes en el proceso de selección y contratación de personal ya sea participando en el proceso o ejerciendo influencias.



8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. MECANISMOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, comisiones evaluadoras o comités ad hoc que tengan por objeto llevar a cabo procesos de evaluación y selección de personal, serán responsables de la implementación y cumplimiento de las siguientes acciones administrativas:

8.1.1. Firma de la Declaración Jurada: **COMPROMISO DE INTEGRIDAD** (Anexo N°01), de los miembros del Comisión de selección y/o evaluador indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, se deben abstener de participar.

La mencionada Declaración Jurada debe anexarse dentro del expediente de selección del personal.

8.1.2. La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones y la Dirección de Gestión de la Información y Telecomunicaciones garantiza la publicidad de las convocatorias oportunamente en las redes sociales y la página web institucional de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

8.1.3. La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, comisiones evaluadoras o comisiones ad hoc que tengan por objeto llevar a cabo procesos de evaluación y/o selección de personal, garantizarán que las fases de los procesos de selección deben publicarse respetando el cronograma que se haya aprobado para tal efecto.





DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
FUNCIÓN DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
"LINEAMIENTOS DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y DEBIDA DILIGENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO"

- 8.1.4. La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, realiza el registro audiovisual de las entrevistas a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento.
- 8.1.5. La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos adopta las medidas necesarias orientadas a que la contratación de personal para los puestos sensibles observe criterios o mecanismos más estrictos establecidos en la contratación regular. La identificación de los Puestos sensibles estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos en coordinación con el Responsable de la Función de Integridad Institucional.
- 8.1.6. En la etapa de la entrevista personal, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos o la que haga sus veces, incluirá preguntas sobre aspectos vinculados a la ética e integridad en la función pública del postulante.
- 8.1.7. Se efectuarán veedurías facultativas por parte del Responsable de la Función de Integridad Institucional, y/o veedurías por actores ciudadanos, o representante de organizaciones civiles, debidamente autorizados y acreditados por el Responsable de la Función de Integridad Institucional, cuando corresponda, sin que esto suponga óbice en la normal realización de los concursos públicos de méritos.



8.2. MECANISMOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

La Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, cuando lleve a cabo procesos de contratación de personal, será responsable de la verificación del postulante en la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público:



- 8.2.1. En todo proceso de contratación y/o vinculación de personal, se deberá verificar que el servidor postulante o propuesto no se encuentre inmerso en prohibiciones o impedimentos para el ejercicio de la función pública, para tal verificación podrá apoyarse del Anexo N°02 de la presente directiva.
- 8.2.2. En todo proceso de contratación y/o vinculación de personal, se deberá usar la Plataforma de Debita Diligencia en lo que señale la normativa específica, bajo responsabilidad disciplinaria del Órgano y Unidades Orgánicas que participen en dichos procesos.
- 8.2.3. Realizar la verificación del postulante a funcionario/a, directivo/a o servidor/a público a través de la Plataforma de Debita Diligencia del sector público, para establecer sus antecedentes policiales, penales, e identificar si existen procesos judiciales o administrativos que pudieran afectar o generar duda razonable sobre posibles impedimentos, incompatibilidad o prohibiciones establecidas en la norma.
- 8.2.4. La calificación del postulante en color rojo en la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Publico determina que existe impedimento, incompatibilidad o prohibición para ejercer la función pública; por lo que no podrá ser designado o contratado.



- 8.2.5. La calificación del postulante en color amarillo en la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Publico determina que, si bien no evidencia algún tipo de impedimento, incompatibilidad o prohibición para ejercer la función pública; si evidencia la afectación o transgresión de las normas administrativas o de gestión asociados a la materia; por lo que requiere del seguimiento y monitoreo constante de la entidad una vez designado o contratado.
- 8.2.6. La calificación del postulante en color verde en la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Publico determina que no se ha identificado un nivel de riesgo que afecte la integridad pública; dado que no existe información que evidencie algún tipo de impedimento, incompatibilidad o prohibición para ejercer la función pública o mantener vínculo laboral o contractual con la entidad, ni tampoco afectación o transgresión de las normas administrativas y/o de gestión asociados a la materia.
- 8.2.7. Si en el seguimiento se identifica una variación de verde a rojo o de amarillo a rojo; implica la existencia de una incompatibilidad por lo que el vínculo deberá ser resuelto.
- 8.2.8. Si en el seguimiento se identifica una variación de amarillo a verde o de verde a amarillo; se debe considerar necesariamente dentro de la muestra a revisar en el semestre siguiente.

8.3. MEDIDAS DE CONTROL, SEGUIMIENTO Y ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS

- 8.3.1. Con la información obtenida en la identificación, el personal designado por la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos o quien realice sus funciones; con la asistencia del Responsable de la Función de Integridad Institucional o quien haga sus veces, realizan el seguimiento de los funcionarios/as, directivos/as o servidores/as, y propone las medidas de control para los casos en que se identifique una variación en el color establecido en la Plataforma de debida diligencia del sector público.
- 8.3.2. Realizado el seguimiento, el personal designado elabora el informe correspondiente y lo remite a la máxima autoridad administrativa o quien haga sus veces, con copia a la Dirección Ejecutiva de Administración – Responsable de la Función de Integridad Institucional o quien haga sus veces.

9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 9.1. El incumplimiento de las presentes disposiciones acarrea responsabilidad administrativa (de corresponder) por parte de los servidores de los Órganos y Unidades Orgánicas quienes actúen negligentemente.
- 9.2. El Responsable de la Función de Integridad Institucional es el responsable de promover, implementar y realizar la difusión y seguimiento para el cumplimiento de los Lineamientos previstos en la presente directiva.



9.3. Las dudas o consultas que pudieran generarse en la aplicación de estos Lineamientos deben ser absueltas por el Responsable de la Función de Integridad Institucional y/o por la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

9.4. El Responsable de la Función de Integridad Institucional en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos dispondrán los medios de verificación de la documentación presentada por los postulantes, de forma aleatoria y posterior a la presentación.

9.5. En los casos que corresponda el Responsable de la Función de Integridad Institucional, solicitará a la Secretaría 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 Civiles - RIS de la Dirección Regional de Salud Ayacucho y normativa conexas aplicable.



10. **ANEXOS**

Anexo 1: Compromiso de Integridad

Anexo 2: Prohibiciones e impedimentos de los funcionarios y servidores públicos





ANEXO 01:

COMPROMISO DE INTEGRIDAD

Mediante el presente, yo.....identificado/a con DNI N°con domicilio en Correo electrónico.....y teléfono N° en mi condición de miembro integrante de la Comisión Evaluadora para llevar a cabo el concurso público de méritos (Cod. Del Concurso)

Y, en virtud de lo establecido en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°005-2024-PCM/SIP, que dispone prevé la implementación de mecanismos de integridad en el proceso de contratación de personal; así como de la Ley N°27815 Ley del Código de Ética de la función pública, obrando en nombre propio manifiesto que:

1. El suscrito cuenta con los nociones básicas y conocimientos que permitirán el cumplimiento de la función objetivamente en el proceso de selección de personal anteriormente citado.
2. No me encuentro incurso en causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de interés alguno que impidiera llevar a cabo el proceso de selección de personal.
3. Me comprometo a trabajar y servir en estricta observancia del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS de la Dirección Regional de Salud Ayacucho y de las normas de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, que orientan el proceder de mis responsabilidades y funciones.
4. Me comprometo a no efectuar acuerdos, o realizar actos o conductas de corrupción que atenten contra la institución pública o favorecimiento de un tercero en desarrollo del presente proceso de selección.
5. No aceptar injerencia de ningún postulante o tercero en cualquier etapa del proceso de selección que se me asigne, ni de ningún funcionario o servidor público de la entidad. De ser el caso, procederé a denunciar de inmediato sobre dicha situación ante el Responsable de la Función de Integridad Institucional.
6. Formular abstención ante la autoridad competente, cuando me encuentre en alguno de los impedimentos previstos en la normativa en materia, Código de Ética de la Función Pública, etc.
7. Promover y realizar acciones acordes con los Estándares de Integridad en la contratación de personal en el ámbito de mis funciones.

Soy consciente que el incumplimiento de mi compromiso genera consecuencias Administrativas sin perjuicio de las acciones civiles y/o penales que la Dirección Regional de Salud Ayacucho pueda interponer.

Lugar y fecha..... Firma





ANEXO N°02

PROHIBICIONES E IMPEDIMENTOS DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS

PROHIBICIONES DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS		
Sujetos obligados	Prohibición	Fuente
Funcionarios y servidores públicos	Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado. Las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.	Art. 40° de la Constitución Política del Perú. Art. 3° de la Ley N.° 28175, Ley Marco del Empleo Público
Funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección.	Nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitores de sus hijos. Extiéndase la prohibición a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría y otros de naturaleza similar. Asimismo: —Ejercer la facultad de nombrar, contratar, intervenir en los procesos de selección de personal, designar cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombrar miembros de órganos colegiados. —Ejercer injerencia directa o indirecta en el nombramiento, contratación, procesos de selección de personal, designación de cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombramiento de miembros de órganos colegiados. Ambos aplicables respecto de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio.	Art. 1° Ley N.° 26771 - Establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco. Art. 3° Decreto Supremo N.° 021-2000-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco
Funcionarios y servidores públicos	1. Mantener intereses de conflicto. Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. 2. Obtener ventajas indebidas. Conseguir o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia. 3. Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de	





	<p>infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.</p> <p>4. Hacer mal uso de información privilegiada. Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.</p> <p>5. Presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.</p>	
--	---	--

IMPEDIMENTOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Sujetos obligados	Causal de Impedimento	Fuente
Funcionarios de confianza	Contar con una sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autores o cómplices, por la comisión de delito doloso.	Artículo 39-A de la Constitución (Conforme a la Ley N.º 31043)
Viceministros y secretarios generales. Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción de los organismos públicos del Poder Ejecutivo. Gerente general regional, gerentes regionales o directores regionales de gobierno regional. Gerentes municipales. Secretario general, gerente general o el que haga las veces de los organismos públicos del Poder Ejecutivo y de los organismos constitucionalmente autónomos.	Contar con una sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso. Encontrarse inhabilitadas por el Congreso para ejercer cargo público, por mandato judicial para ejercer función pública o destituidas de la administración pública por falta muy grave.	Ley N.º31419 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
Funcionario y servidor público en general	Contar con sentencia firme por cualquiera de los siguientes delitos: 1. Delitos de terrorismo 2. Apología del delito de terrorismo 3. Trata de personas 4. Proxenetismo 5. Violación de la libertad sexual 6. Tráfico ilícito de drogas Están exceptuados los beneficiarios de la Ley 26855, Ley que crea la Comisión encargada de proponer al Presidente de la República la concesión de indulto a personas condenadas por delitos de terrorismo o traición a la patria.	Ley N.º 30794 Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos



IMPEDIMENTOS DURANTE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA			
Sujetos obligados	Impedimento	Alcance	Fuente
Gobernadores y vicesgobernadores regionales		A nivel nacional, mientras ejerzan el cargo y hasta doce (12) meses después (solo en el ámbito de su competencia territorial) de haberlo dejado.	
Consejeros de los gobiernos regionales	Están impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas en todo proceso de contratación	A nivel nacional en el ámbito de su competencia territorial durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haberlo dejado.	Art. 11° Ley N° 30225 - Ley de Contrataciones del Estado
Titulares de instituciones Titulares de organismos públicos Funcionarios públicos Empleados de confianza Servidores públicos con poder de dirección o decisión		A nivel nacional durante el ejercicio del cargo. Luego de culminado el mismo hasta doce (12) meses después, solo en la entidad a la que pertenecieron.	
Servidores públicos y trabajadores de las empresas del Estado	Están impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas en todo proceso de contratación.	En la entidad a la que pertenecen, mientras ejercen su función. Luego de haber concluido su función y hasta doce (12) meses después, el impedimento se aplica para los procesos de contratación en la entidad a la que pertenecieron, siempre que por la función desempeñada dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida a tales procesos o conflicto de intereses.	



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO

FUNCIÓN DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
LINEAMIENTOS DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y DEBIDA DILIGENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO



IMPEDIMENTOS PARA FAMILIARES DE FUNCIONARIOS EN LA LEY DE CONTRATACIONES

Table with 5 columns: Familiares, Funcionarios, Impedimento, Alcance, Fuente. It details restrictions for family members of regional governors and public servants.

IMPEDIMENTOS TRAS EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Table with 3 columns: Sujetos obligados, Impedimentos, Fuente. It lists restrictions for various public functionaries regarding private sector activities.



22

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
FUNCIÓN DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
"LINEAMIENTOS DE TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y DEBIDA DILIGENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO"



	<p>mientras ejerzan el cargo o cumplan el encargo conferido, salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores.</p> <p>7. Efectuar gestiones de intereses para empresas o instituciones privadas que resultaron beneficiarias con un acto administrativo, o empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública o vinculadas a las actividades materia de competencia de la entidad pública con las que estos mantengan vínculo laboral o contractual.</p> <p>Estos impedimentos se producen respecto de las empresas o instituciones privadas que resultaron beneficiarias con un acto administrativo, o empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública o vinculadas a las actividades materia de competencia de la entidad pública con las que estos mantengan vínculo laboral o contractual.</p> <p>Los impedimentos se extienden durante un período equivalente al tiempo que permaneció el funcionario en el cargo, teniendo como plazo máximo de un año posterior a la extinción del vínculo laboral o contractual con la entidad pública.</p> <p>(*) En el caso de los funcionarios de elección popular y funcionarios de designación y remoción regulada los impedimentos se extienden por 1 año.</p>	
--	---	--

