



Resolución de Secretaría de Integridad Pública

N° 012-2024-PCM/SIP

Lima, 2 de diciembre de 2024

VISTO: El Informe N° D000082-2024-PCM-SSGEIP de la Subsecretaría de Gestión Estratégica de la Integridad Pública; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción con el objeto de contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y, garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se crea la Secretaría de Integridad Pública como órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción;

Que, la Décimo Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, incorporada mediante el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1602, establece que para el desarrollo de los Concursos Públicos de Méritos puede contarse con la veeduría del Oficial de Integridad o un representante de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces en la entidad pública;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000050-2024-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH, Directiva que establece normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de promover que las entidades públicas cuenten con servidores/as civiles idóneos/as de acuerdo con los perfiles de puestos, sobre la base de los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades;

Que, en ese sentido, la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Directiva, señala que la Secretaría de Integridad Pública establece los lineamientos para el cumplimiento del rol de veedor de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en los concursos públicos de méritos;

Que, el artículo 3 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 224-2023-PCM, establece que la Presidencia del Consejo de Ministros ejerce sus competencias a nivel nacional, entre otras materias, en Ética Pública, Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como la coordinación de las políticas nacionales de carácter sectorial y multisectorial del Poder Ejecutivo y la coordinación de las relaciones con los demás Poderes del Estado, los organismos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, y la sociedad civil, y las demás competencias que le asigne la ley;

Que, el literal b) del artículo 89 del citado marco normativo señala que la Secretaría de Integridad Pública tiene por función proponer normas y aprobar directivas, lineamientos, metodologías y demás herramientas, en materia de su competencia, así como supervisar su cumplimiento;

Que, mediante Informe N° D000082-2024-PCM-SSGEIP, de fecha 29 de noviembre de 2024, la Subsecretaría de Gestión Estratégica de la Integridad Pública señala que resulta pertinente aprobar una Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora en los procesos de selección de personal en las entidades de la administración pública; con la finalidad de reducir la materialización de riesgos que afectan la integridad pública en los procesos de selección de personal para el acceso a la función pública en el régimen laboral regulado por la Ley N° 30057 y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057;

Que, estando a lo expuesto, resulta necesario aprobar la “Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora en los procesos de selección de personal en las entidades de la administración pública”;

Que, de conformidad con el literal g) del artículo 7 del Reglamento que establece disposiciones sobre la publicación y difusión de normas jurídicas de carácter general, resoluciones y proyectos normativos, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2024-JUS, la publicación de las resoluciones administrativas que aprueban reglamentos, directivas y lineamientos, cuando sean de ámbito general, siempre que sean dictadas en ejercicio de las facultades previstas en sus leyes de creación o normas complementarias, se realiza en el diario oficial El Peruano. Asimismo, el numeral 13.1 del artículo 13 del referido Reglamento, señala que además de la publicación realizada en el respectivo diario oficial, la entidad de la Administración Pública emisora debe publicar la norma aprobatoria y la norma aprobada, así como el anexo, el mismo día en su sede digital;

Con el visto bueno de la Subsecretaría de Gestión Estratégica de la Integridad Pública;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones



de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 224-2023- PCM; y, el Decreto Supremo N° 009-2024-JUS, que aprueba el Reglamento que establece disposiciones sobre publicación y difusión de normas jurídicas de carácter general, resoluciones y proyectos normativos;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Aprobación

Aprobar la Directiva N° 004-2024-PCM/SIP “Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora en los procesos de selección de personal en las entidades de la administración pública”.

Artículo 2. Adecuación

Aquellas entidades que antes de la entrada en vigencia de la presente directiva hayan establecido acciones sobre el rol de veedor por parte de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces que no se encuentren enmarcadas a la presente directiva deberán adecuarse a lo regulado en la misma.

Artículo 3. Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución en el diario oficial El Peruano, así como la publicación de la Directiva aprobada mediante el artículo 1, en el portal institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), el mismo día de la publicación de la resolución en el diario oficial.

Regístrese, comuníquese y publíquese

Documento firmado digitalmente

ANA GRIMANESA REÁTEGUI NAPURÍ
SECRETARIA DE LA SECRETARÍA DE INTEGRIDAD PÚBLICA
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Firmado digitalmente por
FIGUEROA REVOLLAR Gloria
Melisa FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02.12.2024 14:25:48 -05:00

DIRECTIVA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL O LA QUE HAGA SUS VECES, EN CALIDAD DE VEEDORA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DIRECTIVA N° 004-2024-PCM/SIP

I. OBJETO

Establecer directrices para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora durante el desarrollo de los procesos de selección de personal para el acceso a la función pública en el régimen laboral regulado por la Ley N° 30057 y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

II. FINALIDAD

Reducir la materialización de riesgos que afecten la integridad pública en los procesos de selección de personal para el acceso a la función pública en el régimen laboral regulado por la Ley N° 30057 y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

III. ALCANCE

La presente directiva es de alcance obligatorio 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 y sus modificatorias; con excepción de aquellas contenidas en su inciso 8, las cuales realizan las acciones pertinentes para implementar lo dispuesto en la presente Directiva, en lo que resulte aplicable de acuerdo a su naturaleza.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Legislativo N° 1602, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, y dicta otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece Medidas para Fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción y establece la vigencia del Modelo de Integridad para las entidades del sector público.

- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000050-2024-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH, normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

V. DEFINICIONES

Para la aplicación de la presente Directiva, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

5.1 Comité de selección

Es el órgano colegiado de la entidad que actúa de manera autónoma en el proceso de selección de personal.

5.2 Incidencia

Hecho, circunstancia o acontecimiento relevante o atípico advertido en el desarrollo de alguna fase del proceso de selección de personal sujeto a veeduría.

5.3 Idoneidad

Principio ético entendido como la aptitud técnica, legal y moral que constituye una condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.

5.4 Integridad pública

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 se oriente al interés general y la creación de valor público.

5.5 Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces

Unidad de organización responsable de conducir, ejecutar y monitorear las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, cuya función de integridad ha sido incorporada aplicando los criterios establecidos en la normativa vigente, en cualquiera de las modalidades previstas para cada tipo de entidad.

5.6 Postulante

Persona natural que participa en un proceso de selección de personal en las entidades de la administración pública.

5.7 Proceso de selección de personal

Mecanismo de incorporación de servidores a la función pública, 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 puesto.

5.8 Riesgo que afecta la integridad pública

Posibilidad de que un determinado comportamiento transgreda, por acción u omisión, el respeto de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública, así como los valores de la organización, y configure una práctica contraria a la ética.

5.9 Unidad de organización

Denominación general que se emplea para referirse, según corresponda, a los órganos, unidades orgánicas, subunidades orgánicas y áreas que se formalizan en la estructura orgánica de la entidad pública, según su nivel organizacional, así como para las unidades funcionales que se formalizan en una estructura funcional.



5.10 Veedor

Personal de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, que participa como observador durante el desarrollo de un proceso de selección de personal.

5.11 Veeduría

Acto de observación directa sobre el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la normativa que regula un proceso de selección de personal en curso en la entidad pública. Dicha verificación se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección en el desarrollo de dicho proceso, conforme a la normas y bases aplicables.

5.12 Veeduría programada

Veeduría que se realiza como una actividad planificada de acuerdo con los criterios establecidos en la presente directiva.

5.13 Veeduría inopinada

Veeduría que se realiza sin previo aviso de acuerdo con los criterios establecidos en la presente directiva.

VI. RESPONSABILIDADES

6.1 Secretaría de Integridad Pública

- 6.1.1. Brindar asistencia técnica a las oficinas de integridad institucional o la que haga sus veces, cuando lo soliciten, en el ejercicio del rol de veeduría.
- 6.1.2. Absolver consultas relacionadas a la aplicación de la presente directiva a solicitud de las entidades públicas, conforme a los lineamientos vigentes.

6.2 Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces

- 6.2.1. Determinar los procesos de selección de personal a ser sometidos a veeduría y comunicarlo a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- 6.2.2. Remitir a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces los reportes de veeduría.
- 6.2.3. Consolidar y almacenar en un archivo digital los reportes de veeduría.
- 6.2.4. De corresponder, comunicar ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces las situaciones de riesgo y/o las oportunidades de mejora identificadas en los procesos de veeduría.
- 6.2.5. Actuar de oficio ante hechos que evidencien posibles actos de corrupción o inconducta funcional en alguna etapa o etapas del proceso de selección sujetos a veeduría.

6.3 Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces

- 6.3.1. Remitir a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces la relación de los procesos de selección, previo a su publicación, de acuerdo con los criterios establecidos en el numeral 7.2.1 de la presente Directiva.
- 6.3.2. Brindar a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces las facilidades del caso para el desarrollo de la veeduría proporcionándole la información y documentos del proceso de selección cuando lo solicite.

6.4 Veedor

- 6.4.1. Presentarse en la fecha y hora programada para la evaluación en el proceso de selección sujeto a veeduría.
- 6.4.2. Verificar que el desarrollo del proceso de selección se realice de acuerdo con la normativa de la materia y las bases del concurso.



Firmado digitalmente por
FIGUEROÁ REVOLLAR Gloria
Melisa FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 02.12.2024 14:23:20 -05:00

- 6.4.3. Elaborar y presentar ante la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces el Reporte de Veeduría.
- 6.4.4. De corresponder, comunicar de manera inmediata, a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, los hechos que evidencien posibles actos de corrupción o inconductas funcionales advertidos en la etapa o etapas del proceso de selección sujeto a su veeduría.
- 6.4.5. Identificar y comunicar, cuando corresponda, a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces las situaciones de riesgo y/o las oportunidades de mejora identificadas en los procesos de selección sujeto a veeduría.
- 6.4.6. Otras que se le asigne en el marco de la normativa en la materia.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

7.1 Naturaleza de la veeduría

La actuación del veedor se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección en el desarrollo de los procesos de selección de personal, conforme a las normas y bases aplicables.

7.2 Procesos susceptibles de veeduría

7.2.1 Criterios de selección para la planificación de una veeduría

Para la determinación de los procesos de selección susceptibles de veeduría la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces considera los siguientes criterios:

- a. Procesos declarados desierto en dos o más oportunidades consecutivas.
- b. Procesos de selección que involucren sujetos obligados en el marco de la Ley N° 31227 y la Ley N° 31564, con excepción de los puestos no concursables.
- c. Procesos en los que alguno de los postulantes tenga o hubiera tenido relación de servicio o de subordinación con la unidad de organización solicitante, en los últimos doce (12) meses.
- d. Procesos en los que alguno de los miembros del comité de selección se abstenga de participar por encontrarse incurso en alguno de los impedimentos del artículo 99° del TUO de la Ley N°27444.
- e. Procesos sobre los cuales sobrevengan cuestionamientos o denuncias por presuntas irregularidades.
- f. Procesos sobre los cuales se haya presentado la necesidad de realizar una veeduría inopinada.
- g. Otro criterio a consideración de la Oficina de Integridad o la que haga sus veces.

Bajo los supuestos antes mencionados y considerando la capacidad operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, la veeduría puede realizarse en una o varias etapas de los procesos de selección.

Cuando correspondan a los criterios señalados en los literales a), b), c), d) y g), las veedurías serán programadas. En el caso de los criterios establecidos en los literal e) y f), la veeduría se realizará de manera inopinada.

En todos los casos, la veeduría se inicia sólo de oficio por la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.



Firmado digitalmente por
FIGUEROA REVOLLAR Gloria
Melisa FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02.12.2024 14:23:30 -05:00

7.2.2 Comunicación de los procesos de selección programados

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces comunica a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces la relación de los procesos de selección de manera previa a su publicación en el sitio digital, o cualquier otro medio, que tenga disponible la entidad; precisando los que correspondan a los literales a) y b) del numeral 7.2.1 de la presente directiva.

Para los criterios señalados en los literales c) y d) del numeral 7.2.1 de la presente directiva, la comunicación que realice la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se hará una vez advertida la configuración de dichos supuestos con el registro de los postulantes.

7.2.3 Realización de veedurías inopinadas

En caso no se haya programado la veeduría y sobrevengan los criterios señalados en los literales e) y f) del numeral 7.2.1, la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces en la entidad puede disponer de oficio el inicio de una veeduría inopinada.

Cuando la intervención se produzca en el marco de una denuncia se observará de manera estricta el principio de reserva establecido en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327.

7.3 Asignación del rol de veedor

La asignación del rol de veedor se efectúa conforme a las siguientes disposiciones:

- a) El personal a cargo de la veeduría es el Oficial de Integridad o un representante de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.
- b) Los locadores que presten servicios en la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces pueden ser designados para ejercer el rol de veedor, siempre que tal actividad se encuentre establecida en sus Términos de Referencia.
- c) La asignación del veedor para una etapa o etapas de un proceso de selección es comunicada por la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces mediante documento escrito, correo electrónico institucional o cualquier otro medio que evidencie las coordinaciones correspondientes.
- d) Cuando se trate de una veeduría inopinada, la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces puede reservarse la comunicación de la designación del veedor hasta el mismo día de realizada alguna de las etapas del proceso de selección.
- e) Cuando se trate de procesos de selección de personal para la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, la máxima autoridad administrativa designa como veedor a un servidor dentro de su unidad de organización.
- f) La designación de un veedor de reemplazo deberá comunicarse a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces mediante documento escrito, correo electrónico institucional o cualquier otro medio que evidencie la comunicación.



Firmado digitalmente por
FIGUEROA REVOLLAR Gloria
Melisa FAU 2016899926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02.12.2024 14:23:43 -05:00

7.4 Atribuciones del veedor

El personal que ejerce el rol de veedor cuenta con las siguientes atribuciones:

- a) Tener acceso al expediente, físico o virtual, del proceso de selección de personal sujeto a su veeduría.
- b) Participar de manera presencial o remota en la etapa o etapas del proceso de selección sujeto a veeduría, de acuerdo a las bases y normativa vigente.
- c) Conocer la reprogramación de las evaluaciones o etapas del proceso de selección sujeto a veeduría.

7.5 Deberes del veedor

Son deberes del veedor:

- a) Conocer la directiva y/o bases del proceso de selección que establecen las condiciones generales del concurso.
- b) Observar que el comité de selección cumpla con los principios de probidad y veracidad; así como los deberes de neutralidad, discreción y transparencia.
- c) Conducirse diligentemente durante la veeduría.
- d) Abstenerse de participar o influir en las decisiones del Comité de Selección; o realizar cualquier actividad que interfiera en la autonomía del Comité de Selección.
- e) No emitir opinión, hacer gestos de aprobación o desaprobación respecto a las respuestas proporcionadas por los postulantes o sobre el desempeño en general de los participantes en la evaluación y abstenerse de efectuar preguntas a los postulantes.
- f) Abstenerse de participar como veedor cuando se encuentre dentro de las causales previstas en el artículo 99° del TUO de la Ley N° 27444.
- g) Abstenerse de participar en la gestión de una denuncia sobre un proceso de selección en el cual hubiera participado como veedor.
- h) No interferir en el normal desarrollo del proceso de selección.
- i) Guardar la reserva y confidencialidad de la información a la que acceda en el ejercicio de su rol de veedor.

7.6 Sobre el alcance de la labor del veedor

La actuación del veedor se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección conforme la normativa y las bases que regulan el proceso de selección y se rige por los deberes y atribuciones que regula la presente directiva, tomando nota, cuando corresponda, de incidencias a reportar, sin que ello suponga asumir responsabilidad o avalar las decisiones que adopte el referido Comité.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1 Realización de la veeduría

8.1.1. Durante la veeduría

- 8.1.1.1. El veedor asignado deberá presentarse en las fechas y horas programadas para la etapa o etapas del proceso a verificar; pudiendo incluir el momento de la deliberación del Comité en la fase de entrevista personal; acreditando el inicio de su participación con la suscripción del Anexo N° 01 (Acta de inicio de veeduría), el cual es firmado por única vez en el proceso de selección y comunicado al Comité de Selección en el día.



8.1.1.2. Antes del inicio de cada etapa o fase, según sea el caso, el Comité de Selección hará de conocimiento la asistencia del veedor, dando lectura al siguiente texto:

“Se informa que esta etapa/fase del Proceso de Selección cuenta con la veeduría de un representante de la Oficina de Integridad Institucional [o unidad de organización asignada]. La actuación del veedor se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección conforme la normativa y las bases que regulan el proceso de selección y se rige por los deberes y atribuciones de la normativa vigente, en concordancia con los principios de probidad, transparencia, integridad, mérito, legalidad e imparcialidad; tomando nota de eventuales incidencias, sin que ello suponga asumir responsabilidad o avalar las decisiones que adopte el Comité de Selección”.

8.1.1.3. En caso el veedor advierta posibles riesgos u oportunidades de mejora, hechos que evidencien un posible acto de corrupción o conducta funcional u otras incidencias en el proceso de selección sujeto a su veeduría deberá proceder de la siguiente manera:

Situación advertida	Acción
Posible riesgo u oportunidad de mejora	Anota el riesgo, la oportunidad de mejora y/o la recomendación en el reporte de veeduría.
Hechos que evidencien un posible acto de corrupción o conducta funcional	Anota el hecho como incidencia en el reporte y lo reporta de inmediato a la Oficina de Integridad Institucional.
Otras incidencias	Anota los hechos en el reporte de veeduría.

8.1.2. Sobre el Reporte de Veeduría

A efectos de registrar la información sobre el desarrollo de la etapa o etapas del proceso de selección de personal sujeto a veeduría, el veedor elabora un Reporte de Veeduría, conforme al Anexo 2 de la presente Directiva.

8.1.3. Acciones posteriores a la realización de la veeduría

8.1.3.1. El veedor remite a la Oficina de Integridad Institucional el Reporte de Veeduría (Anexo 2), en un plazo no mayor a un (01) día hábil posterior a la fecha de realizada la veeduría. En caso el veedor participe en varias etapas, dicho plazo se computa a partir del día hábil siguiente de realizada la última veeduría en el proceso de selección.

8.1.3.2. La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces traslada a la Oficina de Recursos Humanos el Reporte de Veeduría, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, contado a partir de la recepción del Reporte.

8.1.3.3. Cuando la máxima autoridad administrativa haya realizado la veeduría, remite el Reporte a la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en un plazo no mayor a dos (02) días hábiles posteriores al término del proceso, quien procederá conforme al párrafo anterior.



Firmado digitalmente por
FIGUEROA REVOLLAR Gloria
Melisa FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02.12.2024 14:24:05 -05:00

8.2. Informe semestral de las veedurías

De manera semestral, la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces informará a la máxima autoridad administrativa sobre las veedurías realizadas, incluyendo, de ser el caso, las oportunidades de mejora identificadas, a fin de adoptarse las acciones pertinentes según corresponda.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Capacidad operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces

La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza la veeduría de acuerdo con la disponibilidad de su capacidad operativa.

SEGUNDA. Delegación de la veeduría

Cuando la función de integridad esté delegada en la unidad de organización responsable del Sistema de Recursos Humanos, la veeduría deberá ser asumida por la máxima autoridad administrativa de la entidad, quien podrá asignar dicha responsabilidad en un funcionario o servidor público de su unidad de organización; en dicho supuesto deberá tomarse en consideración la capacidad operativa de la máxima autoridad administrativa.

TERCERA. Aplicación supletoria

Los procesos de selección de personal llevados a cabo bajo regímenes o carreras especiales y otras formas de vinculación, incluyendo aquellos procesos de designación regulada, podrán aplicar de manera supletoria los alcances de la presente directiva.

CUARTA. Tratamiento de la denuncia en el proceso de selección sujeto a veeduría

En caso se presente una denuncia por posibles actos de corrupción en un proceso de selección de personal sujeto a veeduría, esta no podrá ser gestionada por el personal que participó como veedor en dicho proceso.

X. ANEXOS

- 10.1 Anexo N° 1: Acta de inicio de Veeduría.
- 10.2 Anexo N° 2: Reporte de Veeduría.



ANEXO N° 1
ACTA DE INICIO DE VEEDURÍA

PROCESO DE SELECCIÓN N°

Siendo las horas, del día de de, en [indicar el lugar físico o virtual],
el/la Sr./Sra., con cargo.....,
representante de la [unidad de organización a cargo de la veeduría], acredita el inicio de su
actividad de veeduría desde la etapa/fase, del proceso de
selección denominado para la [unidad de
organización].

Este documento es puesto en conocimiento del Comité de Selección en el día.

Suscribe la presente en señal de conformidad.

.....

Nombre:
DNI:



Firmado digitalmente por
FIGUEROA REVOLLAR Gloria
Melisa FAU 20168999926 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02.12.2024 14:29:21 -05:00

5.2. Recursos de impugnación respecto a los resultados del proceso de selección de personal (de corresponder).		Sí	No	5.3. Declaratoria de desierto y cancelación del proceso de selección de personal (de corresponder)		Sí	No
Reconsideración				Desierto			
Apelación				Cancelado			
5.4. ¿Se identificaron locadores, ex locadores, servidores o ex servidores de la dependencia, órgano y/o área solicitante como postulantes?		Nombres y apellidos				DNI N°	
	Sí		No				
5.5. ¿Se presentaron abstenciones por parte de los miembros del comité de selección?		Nombres y apellidos				DNI N°	
	Sí		No				
5.6. ¿Se cumplió con la verificación oportuna de la asistencia de los postulantes aptos en las etapas convocadas para el proceso de selección? (de acuerdo con la etapa o etapas en las que participó como veedor)		Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas			Sí	Entrevista personal	
					No		
5.7. ¿Las preguntas de la evaluación de conocimientos o evaluación técnica provinieron de un banco de preguntas? (en caso se participe en dicha etapa)			Sí	5.8. ¿Se establecieron preguntas predeterminadas para los postulantes aptos para la etapa de entrevista personal? (en caso de participación en dicha etapa)			Sí
			No				No
VI. PRONUNCIAMIENTO DEL VEEDOR							
6.1. Detalle de incidencias advertidas:			Sí		No		
6.2. Riesgos advertidos/oportunidades de mejora/recomendaciones (de corresponder)							
Detalle:							
1.							
2.							
3.							
Firma del veedor Nombres y apellidos DNI							

El presente Anexo constituye un documento referencial mínimo.

