

TÉRMINOS DE REFERENCIA¹

1. Denominación de la contratación

Servicio especializado para la inclusión del enfoque de competencias y habilidades digitales para el diseño de perfiles de puestos y el Manual de Perfiles de Puestos.

2. Área usuaria que requiere el servicio

Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH).

3. Finalidad Pública

Contar con un servicio especializado para el diseño de un modelo de competencias y habilidades digitales aplicadas al diseño de puestos y al Manual de Perfiles de Puestos, en el marco de la Política Nacional de Transformación Digital al 2030, a fin de fortalecer la gestión de recursos humanos en las entidades públicas mediante la incorporación del enfoque de competencias y capacidades digitales en los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

4. Antecedentes

La GDSRH, órgano de línea de SERVIR, tiene las siguientes funciones, de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF):

- Fortalecer y capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.
- Diseñar y desarrollar procedimientos, mecanismos y herramientas para la implementación de las políticas de gestión de los recursos humanos.
- Brindar asistencia técnica a entidades mediante asesorías, transferencia de conocimientos especializados, técnicas y experiencias en materia de recursos humanos con la finalidad de mejorar y facilitar la implementación del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Absolver consultas y emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia, incluyendo la opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema que le corresponda.

(...)

A partir de dicho marco legal, se requiere un servicio para la elaboración, modificación y/o revisión de propuestas de estructura de cargos y posiciones orientados a la elaboración y/o actualización de documentos e instrumentos de gestión para el Tránsito de entidades a la Ley del Servicio Civil, así como identificar y/o absolver dudas y consultas por parte de las entidades públicas priorizadas.

Con la aprobación del Plan Operativo Institucional Anual (POI) 2026 mediante Resolución de Gerencia General N° 000094-2025- SERVIR-GG, de fecha 30 de diciembre de 2025, se estableció el cumplimiento de metas físicas para el 2026 en la GDSRH, siendo una de las actividades operativas de asistencia técnica a entidades para formulación, aprobación y administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), con ello resulta necesario la contratación del servicio descrito que contribuya con el cumplimiento de las metas propuestas, con ello resulta necesario la contratación del servicio descrito que contribuya con el cumplimiento de las metas propuestas.

5. Objetivos de la Contratación

¹ Ley N° 32069 – Ley General de Contrataciones Públicas, Artículo 5 Principios Rectores de la Contratación, literal C) **Valor por dinero:** las entidades contratantes maximizan el valor de lo que obtienen en cada contratación, en términos de eficiencia, eficacia y economía, lo cual implica que se contrate a quien asegure el cumplimiento de la finalidad pública de la contratación, considerando la calidad, la sostenibilidad de la oferta y la evaluación de los costos y plazos, entre otros aspectos vinculados a la naturaleza de lo que se contrate, y que no procure únicamente el menor precio.

5.1. Objetivo General:

Desarrollar un modelo de competencias y habilidades digitales aplicadas al diseño de puestos y al Manual de Perfiles de Puestos en el servicio civil peruano, alineado a la Política Nacional de Transformación Digital al 2030 y al fortalecimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

5.2. Objetivos Específicos:

- Realizar la revisión bibliográfica y benchmark sobre gestión por competencias y habilidades digitales en el ámbito público y/o privado, así como su impacto en la gestión de recursos humanos.
- Identificar competencias y habilidades digitales relevantes para el servicio civil peruano, considerando los distintos grupos y niveles de servidores civiles.
- Desarrollar un prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al diseño de puestos y al Manual de Perfiles de Puestos, incorporando comportamientos esperados según grupos y niveles de servidores priorizados.
- Realizar entrevistas y acciones de testeo del prototipo con una muestra de entidades públicas, a fin de validar su aplicabilidad y pertinencia técnica.
- Elaborar una hoja de ruta para la implementación progresiva del modelo de competencias y habilidades digitales en los procesos de diseño de puestos y gestión de perfiles de puestos.
- Analizar la escalabilidad del prototipo para la incorporación del enfoque de competencias en los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

6. Actividad del POI

El servicio está vinculado con la siguiente actividad del Plan Operativo Institucional (POI):

1.1.1. Asistencia técnica a entidades para formulación, aprobación y administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

7. Alcance y Descripción del servicio

La contratación del servicio consiste en los siguientes productos:

- (01) Documento de trabajo respecto a la gestión por competencias en la gestión de recursos humanos, comparaciones y prospectiva en la materia, que contenga lo siguiente:
 - a) Plan de trabajo y cronograma.
 - b) Revisión bibliográfica y benchmark de la gestión por competencias, así como su impacto en la gestión de los recursos humanos.
- (01) Documento de trabajo que incluya el prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al servicio civil peruano y su testeo en una muestra de entidades públicas, que contenga lo siguiente:
 - a) Identificación de competencias y habilidades digitales en el sector público y/o privado.
 - b) Desarrollo del prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al servicio civil peruano, incluyendo comportamientos esperados por grupo y niveles de servidores civiles priorizados.
 - c) Desarrollo de entrevistas y acciones de testeo del prototipo.
- (01) Documento de trabajo que incluya la hoja de ruta para implementar el prototipo de competencias y habilidades digitales en el diseño de perfiles de puestos y el Manual de Perfiles de Puestos, que contenga lo siguiente:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- a) Elaboración de la hoja de ruta y piloto para la implementación del prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al diseño de puestos en el servicio civil peruano.
- b) Análisis de la escalabilidad del prototipo para incorporar el enfoque de competencias en la gestión de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

7.1. Actividades

- Elaborar el plan de trabajo y cronograma de actividades para el desarrollo del servicio.
- Realizar la revisión bibliográfica, análisis comparado y benchmark sobre modelos de competencias, así como sus aplicaciones en las competencias y habilidades digitales aplicadas a la gestión de recursos humanos en el sector público y/o privado.
- Analizar experiencias nacionales e internacionales vinculadas a la gestión por competencias y la transformación digital en la gestión de recursos humanos.
- Identificar el marco conceptual y metodológico para implementar el modelo de competencias en el diseño de puestos, así como sus aplicaciones en las competencias y habilidades digitales aplicadas al servicio civil peruano.
- Identificar competencias y habilidades digitales aplicables al servicio civil peruano, considerando y priorizando entre los distintos grupos y niveles de servidores civiles.
- Diseñar el prototipo de competencias y habilidades digitales para su aplicación en el diseño de puestos y el Manual de Perfiles de Puestos.
- Definir comportamientos esperados asociados a competencias y habilidades digitales según grupos y niveles de servidores civiles priorizados.
- Desarrollar entrevistas, reuniones técnicas y acciones de validación para el testeo del prototipo con una muestra de entidades públicas priorizadas.
- Sistematizar los resultados obtenidos en el proceso de testeo y formular recomendaciones para el ajuste y mejora del prototipo.
- Elaborar la hoja de ruta y propuesta piloto para la implementación progresiva del modelo de competencias y habilidades digitales en el diseño de puestos y Manual de Perfiles de Puestos.
- Analizar la viabilidad y escalabilidad del prototipo para su incorporación en los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

7.2. Requisitos para la contratación

Perfil del Proveedor

- Persona natural
- Contar con RUC activo y habido
- Contar con Registro Nacional de Proveedores (RNP) vigente.
- No estar impedido para contratar con el Estado.
- De conformidad con la Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos y modificatorias, en caso estar inscrito en el REDAM se requiere que previo a la suscripción del contrato (contrato u orden de servicio), el deudor acredite el cambio de su condición a través de la cancelación respectiva o autorice el descuento, del monto de la pensión mensual fijada en el proceso de alimentos, lo cual será coordinado con la Subjefatura de Abastecimiento.

Formación Académica:

- Maestría en administración y/o gestión y/o derecho y/o psicología.

Acreditación: Copia simple del diploma de grado académico de Maestro.

Experiencia laboral:

- **Experiencia Laboral General:** No menor de **diez (10) años** en el sector público y/o privado.
- **Experiencia Laboral Específica:**
 - No menor de cinco (05) años de experiencia realizando servicios de consultoría, o en forma dependiente en temas de gestión de Recursos Humanos, y/o competencias y habilidades en diseño de perfiles en la gestión pública y/o diseños metodológicos aplicado a instrumentos y/o en materia de Recursos Humanos, en el sector público y/o privado.

Acreditación:

Se acreditará con copia simple de (i) contratos u órdenes de servicio, y su respectiva conformidad; o (ii) constancia de prestación o certificado de trabajo o constancia de trabajo; o (iii) cualquier otra documentación que, de manera fehaciente, demuestre la experiencia solicitada.

Estos documentos deben señalar los nombres y apellidos; el cargo desempeñado indicando el día, mes y año de inicio y culminación; el nombre de la entidad u organización que emite el documento; la fecha de emisión y nombres y apellidos de quien suscribe el documento.

De presentarse experiencia ejecutada paralelamente (traslape), para el cómputo de la misma solo se considera una vez el periodo traslapado.

Nota:

SERVIR solventará los gastos de pasajes y viáticos en caso de ser necesario para el desarrollo de las actividades del servicio (sólo aplica para participación en comisión de servicios). Asimismo, brindará los accesos a los sistemas informáticos como correo electrónico, sistema de trámite y/o gestión documental y otros necesarios para ejecución del servicio².

7.3. Lugar y plazo de prestación del servicio

Lugar

- La prestación del servicio se realizará de manera presencial o virtual.
- La ejecución del servicio se realizará en la sede de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10 - Lima - Jesús María - Perú y/o en el domicilio del proveedor.
- El contratista para la ejecución de servicio de manera virtual debe proporcionar los equipos informáticos y medios tecnológicos necesarios para tal fin.

Plazo

- El plazo de ejecución del servicio será de hasta **noventa (90) días calendario**, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción de la Orden de Servicio.

7.4. Entregables

El proveedor deberá presentar los siguientes entregables:

² De conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 026-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Disposiciones para el otorgamiento de pasajes y viáticos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR" (OGAF-DI-01, versión 1), numeral 4.3, excepcionalmente los prestadores de servicios podrán recibir asignación de viáticos para comisión de servicios, siempre que se encuentre estipulado en el contrato, orden de servicio y/o términos de referencia vigentes al momento de la comisión.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Entregables	Plazo	Descripción del entregable
Primer entregable	Hasta los treinta (30) días calendario, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción de la orden de servicio.	(01) Documento de trabajo respecto a la gestión por competencias en la gestión de recursos humanos, comparaciones y prospectiva en la materia, que contenga lo siguiente: a) Plan de trabajo y cronograma. b) Revisión bibliográfica y benchmark de la gestión por competencias, así como su impacto en la gestión de los recursos humanos.
Segundo entregable	Hasta treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de la culminación del plazo del primer entregable o al día siguiente de la presentación del primer entregable, lo que ocurra primero.	(01) Documento de trabajo que incluya el prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al servicio civil peruano y su testeo en una muestra de entidades públicas, que contenga lo siguiente: a) Identificación de competencias y habilidades digitales en el sector público y/o privado. b) Desarrollo del prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al servicio civil peruano, incluyendo comportamientos esperados por grupo y niveles de servidores priorizados. c) Desarrollo de entrevistas y acciones de testeo del prototipo.
Tercer entregable	Hasta treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de la culminación del plazo del segundo entregable o al día siguiente de la presentación del segundo entregable, lo que ocurra primero.	(01) Documento de trabajo que incluya la hoja de ruta para implementar el prototipo de competencias y habilidades digitales en el diseño de perfiles de puestos y el Manual de Perfiles de Puestos, que contenga lo siguiente: a) Elaboración de la hoja de ruta y piloto para la implementación del prototipo de competencias y habilidades digitales aplicadas al diseño de puestos en el servicio civil peruano. b) Análisis de la escalabilidad del prototipo para incorporar el enfoque de competencias en la gestión de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Los entregables, deberán ser presentados a través de uno de los siguientes canales:

MESA DE PARTES DIGITAL: Los entregables, pueden ser presentados digitalmente por la mesa de partes N° Digital – MPD de SERVIR a través del link <https://www.servir.gob.pe/modulo-de-orientacion-y-mesa-de-partes-digital-servir/>, la cual está habilitada las veinticuatro (24)

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

horas del día de los siete (7) días de la semana y no tiene restricción de horarios para la presentación de documento.

MESA DE PARTES PRESENCIAL: Los entregables pueden ser presentados en la Mesa de Partes Presencial ubicada en el Psje. Francisco de Zela N° 150, Jesús María en los siguientes horarios: Lunes a viernes de 08:30 horas a 16:30 horas (horario corrido).

Los entregables se presentarán con una carta dirigida a la Gerencia de Desarrollo del sistema de Recursos Humanos, debiendo consignar el número de la orden de compra, adjuntando los documentos digitalizados en PDF o en físico, los cuales deben cumplir con los requisitos mínimos como:

- Documento principal dirigido a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos
- Firma (manuscrita, escaneada o digitalizada).
- Nombre y apellido de la persona que firma.
- Correo electrónico.
- Teléfono.
- Dirección.

7.5. Otras obligaciones del contratista

El contratista es el responsable directo y absoluto de las actividades que realizará debiendo responder por el servicio brindado.

7.6. Confidencialidad

EL CONTRATISTA reconoce que la naturaleza de los servicios objeto del presente contrato permite el acceso a datos e información confidencial y privilegiada, y se compromete a no revelar, comentar, suministrar o transferir de cualquier forma, tal información a terceros sin la aprobación expresa de SERVIR, otorgada con anterioridad y por escrito. Esta obligación incluye a todo el personal designado para la prestación del servicio. EL CONTRATISTA se compromete a adoptar las medidas necesarias para garantizar el fiel cumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula.

EL CONTRATISTA deberá mantener en forma reservada toda la información suministrada por SERVIR. Al término del servicio, EL CONTRATISTA devolverá todos los documentos que le hubiesen sido entregados por SERVIR.

En tal sentido, el consultor deberá dar cumplimiento a todas las políticas y estándares definidos por la Entidad, en materia de seguridad de la información. Dicha obligación comprende la información que se entrega, como también la que se genera durante la realización de las actividades y la información producida una vez que se haya concluido el servicio. Dicha información puede consistir en mapas, dibujos, fotografías, mosaicos, planos, informes, recomendaciones, cálculos, documentos y demás documentos e información compilados o recibidos por el contratista.

7.7. Propiedad Intelectual

El/La contratista acepta expresamente que los derechos patrimoniales y conexos de propiedad intelectual sobre los productos y documentación generada que se entreguen al amparo de la presente prestación de servicio corresponden únicamente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) a exclusividad y con todos los efectos legales respectivos, incluyendo - pero no limitándose a - el desarrollo de productos derivados de ello. La cita como fuente de El/La contratista que generó el conocimiento será incluida bajo aprobación del área usuaria si se considerara necesario.

8. Medidas de control durante la ejecución contractual

- Áreas que coordinarán con el proveedor: Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.
- Áreas responsables de las medidas de control: Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, a través del Ejecutivo de Implementación y Monitoreo del Tránsito a la ley del Servicio Civil y/o Coordinador de Implementación y Monitoreo del Tránsito a la Ley del Servicio Civil y/o Coordinador de Evaluación de Documentos de Gestión para el Tránsito a la Ley del Servicio Civil.
- Área que brindará la conformidad: Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, previo informe y/o visto bueno del Ejecutivo de Implementación y Monitoreo del Tránsito a la ley del Servicio Civil y/o Coordinador de Implementación y Monitoreo del Tránsito a la Ley del Servicio Civil y/o Coordinador de Evaluación de Documentos de Gestión para el Tránsito a la Ley del Servicio Civil.

9. Modalidad de pago

A suma alzada

10. Forma de pago

El pago se realizará en tres (03) armadas, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cronograma de pago	Nivel de avance	%
1º armada	Primer entregable	30% del monto total Contractual
2º armada	Segundo entregable	40% del monto total Contractual
3º armada	Tercer entregable	30% del monto total Contractual
Total		100%

Asimismo, posterior a la emisión de la conformidad y a requerimiento de la Subjefatura de Abastecimiento de la Oficina General de Administración y Finanzas, el contratista emitirá y remitirá el comprobante de pago en forma electrónica según corresponda, al correo electrónico institucional.

11. Penalidad por mora³

En caso de retraso injustificado del contratista en la ejecución de las prestaciones objeto del contrato, la entidad contratante le aplica automáticamente una penalidad por mora por cada día de atraso que le sea imputable. La penalidad se aplica automáticamente y se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Penalidad diaria} = \frac{0.10 \times \text{monto}}{F \times \text{Plazo}}$$

Donde F tiene los siguientes valores:

Para bienes y servicios: F = 0.40

Tanto el monto como el plazo se refieren, según corresponda, al monto vigente del contrato, componente o ítem que debió ejecutarse o, en caso de que estos involucren entregables cuantificables en monto y plazo, al monto y plazo del entregable que fuera materia de retraso.

12. Anticorrupción y Antisoborno

³ La suma de la aplicación de las penalidades por mora y de otras penalidades no debe exceder el 10% del monto vigente del contrato o, de ser el caso, del ítem correspondiente

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

EL POSTOR declara y garantiza no haber ofrecido, negociado, prometido o efectuado ningún pago o entrega de cualquier beneficio o incentivo ilegal, de manera directa o indirecta, a los evaluadores del proceso de contratación o cualquier servidor de la entidad contratante.

Asimismo, EL POSTOR se obliga a mantener una conducta proba e íntegra durante la vigencia del contrato, y después de culminado el mismo en caso existan controversias pendientes de resolver, lo que supone actuar con probidad, sin cometer actos ilícitos, directa o indirectamente.

Aunado a ello, EL POSTOR se obliga a abstenerse de ofrecer, negociar, prometer o dar regalos, cortesías, invitaciones, donativos o cualquier beneficio o incentivo ilegal, directa o indirectamente, a funcionarios públicos, servidores públicos, locadores de servicios o proveedores de servicios del área usuaria, de la dependencia encargada de la contratación, actores del proceso de contratación y/o cualquier servidor de la entidad contratante, con la finalidad de obtener alguna ventaja indebida o beneficio ilícito. En esa línea, se obliga a adoptar las medidas técnicas, organizativas y/o de personal necesarias para asegurar que no se practiquen los actos previamente señalados.

Adicionalmente, EL POSTOR se compromete a denunciar oportunamente ante las autoridades competentes los actos de corrupción o de inconducta funcional de los cuales tuviera conocimiento durante la ejecución del contrato con LA ENTIDAD CONTRATANTE.

Tratándose de una persona jurídica, lo anterior se extiende a sus accionistas, participacionistas, integrantes de los órganos de administración, apoderados, representantes legales, funcionarios, asesores o cualquier persona vinculada a la persona jurídica que representa; comprometiéndose a informarles sobre los alcances de las obligaciones asumidas en virtud del presente contrato.

Finalmente, el incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta condición, durante la ejecución contractual, otorga a LA ENTIDAD CONTRATANTE el derecho de resolver total o parcialmente el contrato⁴.

13. Solución de Controversias

Todas las controversias que surjan entre las partes sobre los contratos menores se resuelven mediante conciliación, la cual se regula conforme a lo dispuesto en el numeral 81.3 del artículo 81 de la Ley N° 32069 - Ley General de Contrataciones Públicas.

14. Resolución del contrato

Cualquiera de las partes puede resolver total o parcialmente el contrato menor, según corresponda, en los siguientes casos:

- a) Incumplimiento de obligaciones contractuales, legales o reglamentarias a su cargo, pese a haber sido requerido para ello.
- b) Caso fortuito o fuerza mayor, que imposibilite la continuación del contrato menor.
- c) Hecho sobreviniente al perfeccionamiento del contrato, que imposibilite la continuación del contrato.
- d) Por la presentación de documentación falsa y/o inexacta durante la indagación de mercado, la selección del proveedor o la ejecución contractual.
- e) Por incumplimiento de la Cláusula Anticorrupción.
- f) Haya llegado a acumular el monto máximo de la penalidad por mora o el monto máximo para otras penalidades, en la ejecución de la prestación a su cargo.
- g) Paralice o reduzca injustificadamente la ejecución de la prestación, pese a haber sido requerido para corregir tal situación.
- h) Por acuerdo entre las partes, siempre que la Entidad o el Contratista justifiquen las causas que imposibilitan continuar con la ejecución del contrato, previo pronunciamiento del área usuaria.

⁴ Literal d) del Numeral 68.1 del Artículo 68 de la Ley N°32069, Ley General de Contrataciones Públicas.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La comunicación de resolución será con carta simple, notificada al correo electrónico consignado en la oferta, la cual se entenderá recibida con la sola comunicación, sin que sea necesario acuse de recibo; salvo que, entre en vigencia la funcionalidad de notificaciones en el módulo de contrataciones menores de la PLADICOP, en cuyo caso, las notificaciones se realizarán por dicho medio, teniendo los mismos efectos que la notificación física.

15. Responsabilidad por Vicios Ocultos

El proveedor es el responsable por la calidad ofrecida y por los vicios ocultos del bien o servicio contratado por un plazo no menor de un (1) año, contado a partir de la conformidad otorgada por el área usuaria.

16. Cláusula Antisoborno

i. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, como tal, impulsa una carrera pública meritocrática que propicie una cultura de integridad basada en la ética, valores y principios de los servidores y las servidoras civiles y promueva la profesionalización y la buena gobernanza del servicio público de calidad y orientado a la ciudadanía. En ese sentido, tenemos como filosofía la "tolerancia cero" frente al soborno y a otros actos de corrupción que involucren a funcionarios,

s, servidores, proveedores, usuarios y otras partes interesadas de nuestra entidad".

ii. El proveedor/contratista se obliga a no efectuar algún pago, ni ofrecer o transferir algo de valor, a un funcionario o servidor, o cualquier tercero relacionado con el servicio o bien aquí establecido de manera que pudiese violar la Política de Integridad y Antisoborno de SERVIR.

iii. En forma especial, el proveedor / contratista acepta que no se encuentra inmerso en algún proceso de carácter penal vinculado a presuntos ilícitos penales contra el Estado Peruano, con el perfeccionamiento del contrato o la orden de servicio o la orden de compra.

iv. Asimismo, el proveedor/contratista se compromete a denunciar de manera oportuna cualquier acto de soborno o acto de corrupción del que tuviera conocimiento, a través del canal de denuncias: https://denuncias.servicios.gob.pe/?gobpe_id=354, o mediante el correo: integridad@servir.gob.pe, o a través de otros canales oficiales establecidos para la ciudadanía.

17. Cláusula de Cumplimiento:

Son causales de resolución de contrato la presentación con información inexacta o falsa de la Declaración Jurada de Prohibiciones e Incompatibilidades a que se hace referencia en la Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público. Asimismo, en caso se incumpla con los impedimentos señalados en el artículo 5 de dicha ley se aplicará la inhabilitación por cinco años para contratar o prestar servicios al Estado, bajo cualquier modalidad.