



**RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD
N° 1096 -2025-GRA/GRS/GR-OERRHH**

VISTO:

El EXPEDIENTE N° 5319325 y Registro DOCUMENTAL N° 8750642, que contiene el MEMORANDO N°0251-2025-GRA/GRS/GR-OSC que adjunta el INFORME N°258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH mediante el cual la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos hace alcance de la propuesta normativa con la finalidad de asegurar la integridad en la selección de personal en cumplimiento del Programa de Integridad Institucional de la Gerencia Regional de Salud Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N°042-2018-PCM se crea la secretaria 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 Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, señala como objetivo general, el contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil así como, dotar al Estado Peruano de mecanismos que garanticen la prevención y sanción de la corrupción, propiciando el mejoramiento continuo de las instituciones y corrigiendo aquellas fallas del sistema que aprovecha la corrupción;

Que, según el Modelo de Integridad tiene por finalidad fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público establecido en el Decreto Supremo N°148-2024-PCM, defiende los principios y componentes clave, como el compromiso de la alta dirección, la transparencia, la gestión de riesgos, la denuncia de actos de corrupción, entre otros. Además, regula las responsabilidades de las entidades públicas en su implementación, asegurando un enfoque transversal en todos los niveles de gobierno;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SJP, que aprueba la "Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", ha consignado de obligatorio cumplimiento por todas las entidades, la indicada guía presenta los aspectos a ser evaluados en la primera etapa de medición de los avances de la implementación del Modelo de Integridad, donde específicamente en su Pregunta 06 establece lo siguiente: ¿La entidad ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal?;

Que, mediante MEMORANDO N° 0251-2025-GRA/GRS/GR-OSC que adjunta el INFORME N°258-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH emitida por la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, concluye que: actualmente la Gerencia Regional de Salud no cuenta con mecanismos institucionales que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal requerido por el modelo de integridad promovido por la Secretaría de Integridad, por lo que recomienda aprobar mediante acto resolutivo mecanismos específicos a fin de promover asegurar y valorar la Integridad en los Procesos de Concurso de Selección de Personal en la Gerencia Regional de Salud Arequipa;

Que, la Gerencia Regional de Salud Arequipa, lleva a cabo procesos de selección de personal de vía contrato bajo los alcances del Régimen Laboral de Decreto Legislativo 276 y Contrato Administrativo de Servicios de Régimen Laboral Especial 1057 CAS, el comité de proceso de selección está integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes conformada mediante acto resolutivo con la finalidad de mantener un Equilibrio y objetividad en las decisiones; Transparencia del proceso; Pluralidad de criterios técnicos y profesionales y Cumplimiento el marco normativo vigente, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades;

...///

///...

De conformidad con las atribuciones y facultades conferidas, según Ordenanza Regional No. 044 - AREQUIPA, que aprueba el Desarrollo del Reglamento de Organización y Funciones, resulta necesario aprobar mecanismos específicos en los procesos públicos de méritos para la selección de personal a fin de aplicar y fortalecer el Modelo de integridad en la Gerencia Regional de Arequipa.

Estando a lo informado, y con el Visto Bueno del Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos y del Jefe de Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia Regional de Salud Arequipa;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.

APROBAR los siguientes mecanismos específicos, a fin de asegurar la integridad en el proceso de Concurso Público de Méritos para la Selección de Personal bajo el Régimen Laboral de Decreto Legislativo 276 Régimen Laboral Especial N°1057 y su Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N°065-2011-PCM:

- 
- 
- 
- a. Firma de una declaración jurada por parte de los miembros de la Comité de Evaluación, indicando que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, deberá abstenerse de encontrarse en los siguientes supuestos:
 - Si es su cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los/las postulantes.
 - Cuando personalmente, o bien por su conyugue, conviviente, o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviese interés en el resultado del proceso de selección.
 - Cuando tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los/las postulantes, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el proceso.
 - Cuando tuviere o hubiese tenido dentro de los últimos doce (12) meses alguna forma de prestación de servicios (nombramiento, contrato de trabajo, locación, servicio contratado) de manera directa, con cualquiera de los/las postulantes.
 - Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse indicando los motivos debidamente fundamentados.
 - La abstención del miembro del Comité de Selección aplica respecto al postulante que genera la causal. El trámite de la abstención se lleva a cabo conforme al procedimiento previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
 - b. Suscripción de Acta de Compromiso, Obligaciones y Responsabilidades de los miembros del Comité de Evaluación.
 - c. La publicación en la vitrina institucional o periódico mural el listado de postulantes a efecto de que los integrantes del Comité de Evaluación se abstengan y los servidores civiles tomen conocimiento y alerten sobre un posible conflicto de intereses.
 - d. El Área Requirente elabore el balotario de treinta (30) preguntas y remita en sobre cerrado al presidente de la Comité de Evaluación, para que treinta (30) minutos antes del inicio de la evaluación se realice el sorteo de veinte (20) preguntas.(opcional)
 - e. La participación de un Veedor designado por la Oficina de Integridad Institucional de la Gerencia Regional y/o la que haga sus veces.
 - f. Registro audiovisual de las entrevistas, a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento.

ARTICULO 2°.

DISPONER que los Comités de Evaluación apliquen los criterios de transparencia e integridad que consideren más convenientes los mismos que se encuentran ejemplificados en la "Guía de evaluación del Estándar de integridad de la Etapa N° 1", que se han resumido en el artículo precedente, así mismo en forma conjunta, el jefe de la Oficina de Integridad institucional y/o la que haga sus veces y el Director Ejecutivo de Recursos Humanos, apoyados por la Oficina de Imagen institucional, propicien mecanismos de difusión al interno y externo de la Entidad; así como la organización de reuniones informativas, en las que se señalen los actos de transparencia a realizarse en los procesos de selección de personal.

ARTICULO 3°.

PUBLICAR, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces realizara las coordinaciones con la Oficina de Estadística para la publicación de la Resolución en el Portal web de la entidad dentro del plazo de cinco (5) días hábiles desde la fecha de su emisión.

...///

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD
N° 1096 -2025-GRA/GRS/GR-OERRHH

///...

ARTICULO 4°.-

NOTIFICAR la presente resolución a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa a fin de que, conforme a sus facultades, den cumplimiento a lo dispuesto en la presente, dentro de los términos de Ley, bajo responsabilidad

Estando a lo dispuesto y con el Visto Bueno del Director/a Ejecutivo/a de la Oficina de Recursos Humanos y del Jefe de Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia Regional de Salud Arequipa;

Dada en la Sede de la Gerencia Regional de Salud a los Veinticuatro (24) días del mes de Octubre del año

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD AREQUIPA
V. S. V.
Dr. Walther Sebastian Oporto Pérez
GERENTE REGIONAL DE SALUD
C.M.P. 033512

