



RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA

N°142-2025-GRA/GRAG-OAJ

VISTOS: El Informe N° 303-2025-GRA/GRAG-OA de fecha 05 de agosto del 2025 emitida por el Jefe de la Oficina de Administración, en donde se hace la propuesta normativa para asegurar la integridad en la selección de personal de la GRAG en su cumplimiento del modelo de integridad.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 191 de la Constitución Política del Perú concordante con el artículo 2 de la Ley N°27 867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, consagra que los gobiernos regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

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 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, por medio de la Directiva N° 002-2021-PCM-SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de Integridad en las entidades del sector público" aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se proponen medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, estableciendo asimismo la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción por parte del titular de la entidad.

Que, en el Modelo de Integridad para 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, el Modelo de Integridad (compuesto de 9 Componentes y 23 Sub Componentes), el cual en su Componente III: Políticas de Integridad - Sub Componente: Contratación de Personal, se promueve que las entidades públicas implementen mecanismos específicos que aseguren que los procesos de contratación de personal, cumplan con criterios de transparencia e integridad.

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, la Secretaría de Integridad Pública – PCM, aprueba la "Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", consignado de obligatorio cumplimiento por todas las entidades.

Que, 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? de conformidad al numeral 5.2.3.5 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP.

Que, según la citada guía, se indica -a modo de ejemplo- para la implementación de la Pregunta 06 para el cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad, los siguientes: **a.** Firma de una declaración jurada por parte de los miembros del Comité de evaluación indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, deberá abstenerse. **b.** Registro audiovisual de las entrevistas a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento. **c.** Balotario de preguntas elaboradas por el área usuaria a fin de que el área de recursos humanos elabore el examen escrito y se reduzca el riesgo de filtraciones. **d.** Lineamientos para gestionar conflictos de intereses en el proceso de contratación de personal cuando existe la postulación de un servidor, ex servidor, locador de servicios o ex locador de servicios. **e.** Veedurías a cargo de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, cuando corresponda.

Que, el Gobierno Regional de Arequipa en la actualidad cuenta con la Directiva N°01-2012-GRA/OPDI denominada "Lineamientos para la aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Arequipa" aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 151-2012-GRA/OPDI.

Que, en el numeral 2 de la indicada Directiva precisa que busca "asegurar la uniformidad en el procedimiento que regula la Contratación Administrativa de Servicios, para establecer una vinculación entre el Gobierno Regional de Arequipa con una persona natural que presta servicios de manera subordinada".

Que, según el numeral 6.2.3 de la Directiva "El Comité de Evaluación tendrá a su cargo la selección de los postulantes, la misma que se hará de acuerdo a los Términos de Referencia. El comité de Evaluación estará conformado por el jefe de la Oficina Regional de Administración o el que haga sus veces, el jefe de la Oficina de Recuso Humanos, o el que haga sus veces y jefe de la Oficina o quien haga sus veces".

Que, según el literal a) del numeral 6.2.4 de la Directiva "la evaluación objetiva del postulante, tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades





del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades".

Que, mediante el Informe N° 303-2025-GRA/GRAG-OA de fecha 05 de agosto del 2025 emitida por el Jefe de la Oficina de Administración, en donde recomienda aprobar, mediante Resolución Gerencial Regional, los siguientes mecanismos específicos a fin de asegurar la integridad en el proceso de Concurso Público de Méritos para la selección del personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, de la siguiente manera:

- 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 Requiriente 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.





- e. La participación de un Veedor designado por la Oficina de Integridad Institucional del Gobierno Regional de Arequipa.
- f. Registro audiovisual de las entrevistas, a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento.

Que, según la "Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", en la pregunta materia de tratamiento, en su sección medios de verificación contempla lo siguiente: 1) Dispositivo normativo que regule el proceso de contratación del personal. Dicha normativa debe contener mecanismos específicos para promover/valorar la integridad en el proceso de selección del personal. 2) Acto resolutivo que aprueba el dispositivo normativo que contiene los mecanismos".

Que, la presente resolución ejecutiva no convalida acciones que no se ciñan a la normatividad vigente, ni constituye autorización para la realización de acciones que se encuentren restringidas o fuera del marco de la ley. Por lo tanto, los informes y pronunciamientos emitidos por las áreas técnicas competentes del Gobierno Regional de Arequipa, con respecto al sustento en cada uno de estos, son de exclusiva responsabilidad de los funcionarios y servidores civiles que los suscriben; en el marco de los principios de legalidad, presunción de veracidad y buena fe procedimental, previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

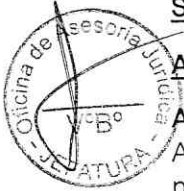


SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO . - APROBACIÓN DE MECANISMOS

APROBAR los siguientes mecanismos específicos en la Gerencia Regional de Agricultura, a fin de asegurar la integridad en el proceso de Concurso Público de Méritos para la Selección de Personal bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 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.





2

- 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 Requiriente 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.
- e) La participación de un Veedor designado por la Oficina de Integridad Institucional del Gobierno Regional de Arequipa.
- f) Registro audiovisual de las entrevistas, a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento.



ARTÍCULO SEGUNDO. - CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS

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.

DISPONER que, en forma conjunta, el jefe de la Oficina de Integridad Institucional y el Jefe de la Oficina de Gestión 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 el respectivo proceso de selección de personal.



ARTÍCULO TERCERO. - PUBLICACIÓN

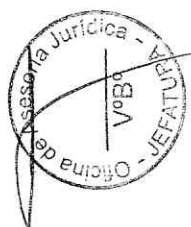
PUBLICAR la presente resolución ejecutiva en el portal web de la Entidad dentro del plazo de cinco (5) días hábiles desde la fecha de su emisión.

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICACIÓN

NOTIFICAR la presente resolución ejecutiva a la Oficina de Integridad Institucional, a la Oficina de Gestión de Administración a fin de que, conforme a sus facultades, den cumplimiento a lo dispuesto en la presente.

Dada en la Sede Central de la Gerencia Regional de Agricultura de Arequipa, **18 AGO 2025**

Regístrese y Comuníquese.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA
ING. HELARD VIBALDO NINA PACHAURI
GERENTE REGIONAL DE AGRICULTURA

D: 8592496

E: 5176232