



**GOBIERNO  
REGIONAL PIURA**

*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*

Piura, 22 AGO 2025



**INFORME N° 02-2025/GRP-100030-WKMP**

- A :** Sr. **ERNESTO CORNEJO ALCARAZ**  
Jefe de la Oficina Regional Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional
- DE :** Sra. **WENDY KASSANDRA MONTENEGRO PELTROCHE**  
Abogada de la Oficina Regional Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional.
- ASUNTO :** Evaluación de denuncia formulada por la Sra. Melva Vite Bautista, por presunto proceso irregular en la Convocatoria CAS N° 12-2025 – UGEL SULLANA.
- REF. :** a) Memorando N° 1134-2025/GRP-430000  
c) Denuncia con HRyCN N° 29284

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y remitir el informe sobre el asunto y documentos de la referencia, señalando lo siguiente:

**I. BASE LEGAL:**

- 1.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, y son de aplicación a los servidores y ex servidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 (CAS).
- 1.2. Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 1.3. 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.
- 1.4. Ordenanza Regional N° 512-2024/GRP-CR "Ordenanza Regional que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Piura"
- 1.5. Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N.° 004-2019-JUS.

**II. ANTECEDENTES:**

- 2.1. Que, con fecha 24 de julio de 2025, a través de la Mesa de Partes del Gobierno Regional de Piura, se recibió la denuncia presentada por la Sra. Melva Vite Bautista, en calidad de postulante en la Convocatoria CAS N° 12-2025-UGEL SULLANA, signada con HRyCN N° 29284, respecto al presunto proceso irregular de la convocatoria en mención, la misma que fue dirigida al Gobernador Regional de Piura con copia a la



Procuraduría Anticorrupción. En dicha denuncia la Sra. Vite, sostiene que se habría favorecido indebidamente al postulante Sr. Carlos Enrique García Melendrez, quien, según manifiesta, no cumpliría con los requisitos establecidos en las bases del proceso mencionado, lo que finalmente habría derivado en su contratación mediante Contrato de Servicios N° 092-2025- UGEL – Sullana.

2.2. Con Memorandum N° 1134-2025/GRP-430000 de fecha 11 de agosto del 2025, la Gerencia Regional de Desarrollo Social remite a la Oficina Regional de Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional, la denuncia presentada por la postulante Sra. Melva Vite Bautista, identificada con DNI N° 02654183, respecto al presunto proceso irregular en la Convocatoria CAS N° 12-2025-UGEL SULLANA, para conocimiento y actuación correspondiente.

### III. ANÁLISIS:

- 3.1. En primer término, corresponde precisar que la presente evaluación se hace en el marco de lo previsto en el literal i) del artículo 59° del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Piura<sup>1</sup> y el numeral 4), del 2.1) del Artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 3.2. En este sentido, respecto a las denunciadas se tiene que, en el marco del irregularidades régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.3. En esa misma línea, la Oficina Regional Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional del Gobierno Regional de Piura, ejerce su competencia en el marco de las denuncias respecto de actos de corrupción, siendo una de sus funciones, según el ROF de la entidad: "Recibir, evaluar y derivar las denuncias que sobre supuestos actos de corrupción se reciban a través de los mecanismos habilitados por la entidad, asegurando la reserva de información cuando corresponda; asimismo, realiza el seguimiento y sistematización de la información relativa a la atención de denuncias"; y conforme lo previsto en el Reglamento del Decreto Legislativo 1327: "Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o quien ejerza dicha función conforme a la normativa correspondiente, al Órgano de Control Institucional o al Procurador Público, de ameritarlo".

<sup>1</sup> Ordenanza Regional N° 512-2024/GRP-CR



## GOBIERNO REGIONAL PIURA

- 3.4. Conforme a lo esbozado en el párrafo precedente y respetuosos del debido proceso, esta Oficina Regional Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional, en cumplimiento a lo estipulado por la normativa vigente, procedió a evaluar la denuncia materia del presente.
- 3.5. Que, en la denuncia presentada, se cuestiona la validez del proceso CAS N° 12-2025 para la contratación de un Especialista en Recursos Humanos en la UGEL Sullana, al sostenerse que el postulante ganador, el Sr. Carlos Enrique García Melendrez, no cumpliría con los requisitos exigidos en las Bases del proceso.
- 3.6. Que, la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, requiere contratar, bajo el régimen CAS proceso CAS N° 12-2025 UGEL SULLANA, aprobado con el Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que fue convocado para el cargo de Especialista en Recursos Humanos, en el Área de Administración de la UGEL Sullana.
- 3.7. Que, el Comité de Evaluación del proceso CAS N° 12-2025, fue designado mediante Resolución Directoral UGEL – S. N° 003088-2025 de fecha 15 de mayo de 2025, el mismo que está conformado conforme detalle siguiente:

### CUADRO N° 1 MIEMBROS TITULARES

<b>Presidente</b>	CPC. María Isidora Palacios Farías	Directora de la Unidad de Administración
<b>Secretario</b>	CPC. Marcos Lupú Barco	Especialista Administrativo I - Personal
<b>Miembro</b>	Mg. Cynthia Daniela Alvarado Marchán	Jefa de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo Institucional

### CUADRO N° 2 MIEMBROS ALTERNOS

<b>Presidente</b>	Dra. Gloria Martínez Gonzales	Jefa del Área de Educación Básica Técnico Productiva
<b>Secretario</b>	Srta. Miriel Margarita Ramos García	Asistente Administrativo Personal
<b>Miembro</b>	Mg. Sandy Caro López Ocaña	Asistente Administrativo I – UPDI.

- 3.8. Que, el Área de Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, efectuó el requerimiento para el puesto de Especialista en Recursos Humanos, a fin de que se convoque un proceso, haciéndose para ello la convocatoria proceso CAS N° 12-2025, el cual habría sido acompañado de los requisitos y perfil para el puesto, estableciéndose lo siguiente:

**CUADRO N° 3  
PERFIL DEL PUESTO: ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>DETALLE</b>
<b>Unidad Orgánica</b>	Unidad de Administración
<b>Dependencia Jerárquica</b>	Director de la Unidad de Administración / Responsable de Recursos Humanos.
<b>Formación Académica</b>	Título profesional en Administración, Derecho, Contabilidad o Economía / Maestría en Gestión Pública (deseable), colegiatura habilitada.
<b>Experiencia General</b>	Mínimo 4 años en el sector público o privado.
<b>Experiencia Específica</b>	Mínimo 3 años como analista o especialista en Recursos Humanos, incluye experiencia en el sector público (mínimo 2 años).
<b>Cursos de Especialización</b>	Diplomados o cursos en Gestión de Recursos Humanos, Mínimo 24 horas por curso / 90 horas por diplomado.
<b>Conocimientos Técnicos</b>	Gestión pública, Legislación laboral, Ley N° 30057 (Servicio Civil), Sistemas administrativos de RRHH.
<b>Ofimática</b>	Nivel intermedio en Word, Excel y PowerPoint.
<b>Idiomas</b>	Inglés básico (no excluyente).
<b>Competencias</b>	Análisis, autocontrol, organización de la información, empatía.
<b>Remuneración</b>	S/. 5,000.00 mensuales.
<b>Modalidad de trabajo</b>	Presencial – Jornada laboral de 40 horas semanales.
<b>Lugar de prestación</b>	Sede UGEL Sullana.

**CUADRO N° 4  
FUNCIONES DEL PUESTO: ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS**

<b>N°</b>	<b>Funciones</b>
1	Ejecutar actividades de reconocimiento y otorgamiento de compensaciones y beneficios del personal.
2	Elaborar, verificar y analizar expedientes, informes técnicos y proyectos de resolución sobre vinculación, desplazamiento, compensaciones y beneficios.
3	Apoyar en la formulación del Cuadro para la Asignación de Personal (CAP) Provisional.
4	Evaluar y reformular el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en coordinación con la oficina de Presupuesto.
5	Verificar que el personal no esté inscrito en registros de condenas por delitos graves.
6	Mantener organizada y actualizada la información de procesos de RRHH y generar estadísticas.
7	Revisar y visar proyectos de resoluciones sobre nombramientos, contratos, ceses, licencias, entre otros.

<b>8</b>	<i>Apoyar en la elaboración del Plan de Bienestar Social para los trabajadores.</i>
<b>9</b>	<i>Realizar visitas periódicas a instituciones educativas para controlar asistencia y permanencia del personal.</i>
<b>10</b>	<i>Conducir la gestión de riesgos que afecten la integridad pública.</i>
<b>11</b>	<i>Recibir, evaluar y derivar denuncias por presuntos actos de corrupción, asegurando la reserva de información.</i>
<b>12</b>	<i>Coordinar e implementar capacitaciones en ética pública, transparencia, gestión de intereses, entre otros.</i>
<b>13</b>	<i>Elaborar y supervisar el programa de integridad institucional y lucha contra la corrupción.</i>
<b>14</b>	<i>Implementar y monitorear la estrategia de integridad institucional.</i>
<b>15</b>	<i>Otras funciones asignadas por el superior inmediato, relacionadas a la misión del puesto.</i>

3.9. De la revisión de las Bases del Proceso CAS N° 12-2025, se exige para el cargo de especialista en Recursos Humanos lo siguiente:

**CUADRO N° 5**

<b>Formación Académica</b>	<i>Título profesional en Administración, Derecho, Contabilidad o Economía, con grado de maestría concluida.</i>
<b>Experiencia General</b>	<i>04 años en el sector público o privado.</i>
<b>Experiencia Específica</b>	<i>03 años de labores equivalentes en Recursos Humanos (vinculación, desplazamiento, compensaciones, beneficios del personal, gestión de riesgos de integridad, etc)</i>
<b>Capacitación</b>	<i>Cursos o diplomados en gestión de recursos humanos afines (mínimo 24h en cursos o 90h en diplomados)</i>
<b>Competencia</b>	<i>Análisis, autocontrol, organización de información y empatía.</i>

3.10. Del contraste con la documentación remitida por la Gerencia Regional de Desarrollo Social, se tiene la documentación presentada por el Sr. Carlos Enrique García Melendrez, en el proceso CAS, del cual se advierte lo siguiente:

**CUADRO N° 6  
MATRIZ DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS VS. DOCUMENTOS PRESENTADO**

REQUISITOS DEL PERFIL	EXIGENCIA EN BASES	DOCUMENTO PRESENTADO	OBSERVACIÓN
Experiencia específica (03 años en RRHH)	Experiencia vinculada a procesos de personal (vinculación, desplazamientos, compensaciones)	OS N.° 00438-2023 – Especialista en Presupuesto (sin conformidad)	El documento acredita labores en presupuesto y no en gestión de personal. No puede contabilizarse como experiencia específica en Recursos Humanos exigida por las bases.
Experiencia específica	3 años como analista / Especialista RRHH	OS N.° 00598-2023 – Apoyo en Finanzas (sin descripción de funciones)	El certificado carece de detalle de funciones y no especifica tareas de RRHH. Por tanto, no acredita experiencia específica válida.
Experiencia Específica	3 años en RRHH	Resolución N.° 3473-2024 – Director de Planillas	Si bien se trata de un cargo administrativo, no se precisa participación directa en procesos de recursos humanos. Debe considerarse experiencia administrativa general.
Capacitación en RRHH	Cursos / diplomas 90h afines	Certificado A&R Consulting – 150h en RRHH	El postulante presentó un solo curso, que si bien es pertinente, no basta para alcanzar el puntaje máximo según lo establecido en las bases del proceso.

**CUADRO N° 7  
CUADRO COMPARATIVO DE PUNTAJES VS. SUSTENTO**

CRITERIO	PUNTAJE OTORGADO (GANADOR)	SUSTENTO DOCUMENTAL	OBSERVACIÓN
Formación	15	Licenciatura y maestría	Acreditado sin observaciones

<b>Capacitaciones</b>	10	1 certificado de 150h en RRHH	El puntaje otorgado no guarda correspondencia con la evidencia presentada. Un solo curso no debería equipararse al máximo puntaje previsto.
<b>Experiencia Específica</b>	24	Constancias y Ordenes de Servicios en presupuesto/ finanzas/ logística	Se incluyó experiencia en presupuesto y logística, que no son equivalentes a RRHH. Se advierte una calificación que favorece al postulante.
<b>Total Evaluación Curricular</b>	49	Publicación oficial	El margen de diferencia es mínimo, lo que refuerza la importancia de revisar la objetividad de la evaluación.
<b>Entrevista</b>	36	Acta no incluida en el expediente	No se adjuntó acta ni matriz de evaluación. Esto genera un riesgo de discrecionalidad y favorecimiento indebido.

3.11. Cabe resaltar que la denunciante solicitó copia del expediente del ganador con fechas 17 y 23 de junio de 2025, obteniendo respuesta recién el 16 de julio de 2025, lo cual limitó dentro del plazo establecido presentar su derecho de impugnación y vulneró los principios de transparencia y publicidad administrativa previstos en el artículo 4 de la Ley 27444 y en la Ley N.° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; conforme se detalla en el cuadro siguiente:

**CUADRO N° 8  
CRONOGRAMAS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN:**

HITO	FECHA	DOCUMENTO	OBSERVACIÓN
<b>Solicitud inicial</b>	17/06/2025	HRC 21619-2025	El pedido de información fue tramitado oportunamente por la denunciante.
<b>Reiterativo</b>	23/06/2025	HRC 22097-2025	Se evidencia demora en la atención, lo cual afecta el principio de transparencia administrativa.
<b>Entrega de expediente</b>	16/07/2025	Oficio N° 239-2025 (65 folios)	La entrega tardía limitó el derecho de la denunciante de impugnar en la etapa correspondiente. Constituye una vulneración a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**3.12.** Al respecto, se aprecia un posible conflicto de interés, dado que el postulante ganador fue designado mediante Resolución Directoral N° 03793-2025-UGEL SULLANA, de fecha 08 de julio de 2025 como Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la UGEL Sullana. Esta designación compromete la imparcialidad del proceso de selección, toda vez que dicho servidor, en su calidad de Coordinador de Integridad, tiene entre sus funciones la supervisión de la transparencia, la atención de denuncias por presuntos actos de corrupción y la implementación del modelo de integridad institucional. En consecuencia, esta situación vulnera el principio de probidad previsto en el artículo 6 de la Ley N.° 27815 – Código de Ética de la Función Pública, que exige actuar con rectitud, honradez y veracidad en el ejercicio de la función pública, evitando cualquier tipo de interés personal que interfiera en el cumplimiento de sus deberes.

**3.13.** Los hechos descritos evidencian que el Sr. Carlos Enrique García Melendrez no cumpliría cabalmente con los requisitos mínimos establecidos en las Bases del Proceso CAS N.° 12-2025, conforme se señala en el numeral 3.9 del presente capítulo.

**3.14.** Que el Comité de Evaluación conformado por la CPC. María Isidora Palacios Farías; la CPC. Marcos Lupú Barco y la Mg. Cynthia Daniela Alvarado Marchán, habrían favorecido al postulante Sr. Carlos Enrique García Melendrez, puesto que como se ha señalado en el numeral precedente no cumpliría a cabalidad con los requisitos establecidos para el puesto de Especialista en Recursos Humanos y; en razón de ello, habrían incurrido en actos de calificación indebida y sobrevaloración documental, contraviniendo el principio de mérito e igualdad de oportunidades recogido en el Decreto Legislativo N.° 1057.

**3.15.** Que, conforme a las actas de evaluación del proceso CAS N.° 12-2025, se verifica que las etapas de evaluación curricular, entrevista personal y publicación de resultados fueron conducidas por el Comité de Evaluación y Contratación CAS 2025, cuya conformación fue modificada y formalizada mediante Resolución Directoral N.° 003088-2025-UGEL SULLANA, de fecha 15 de mayo de 2025, con vigencia anticipada al 05 de mayo de 2025.

Las actas que evidencian dicha participación son las siguientes:

- **Acta de Evaluación Curricular**, de fecha 16 de junio de 2025, en la que se consigna que el postulante Carlos Enrique García Melendrez obtuvo 49 puntos y la postulante Melva Elena Vite Bautista 50 puntos.
- **Acta de Entrevista Personal**, de fecha 18 de junio de 2025, en la que se asignan 36 puntos al Sr. García Melendrez y 31 puntos a la Sra. Vite Bautista.
- **Acta de Resultados Finales**, de fecha 19 de junio de 2025, en la que se declara ganador al Sr. García Melendrez con un puntaje total de 85 puntos.

Todas las actas fueron suscritas por los tres miembros titulares del comité, lo que implica responsabilidad directa en la evaluación técnica de los expedientes, la asignación de puntajes y la elaboración del cuadro



de méritos. Cabe señalar que la asignación de puntajes máximos en los criterios de experiencia específica y capacitación al postulante ganador, pese a la limitada documentación acreditada, podría configurar una presunta infracción a los principios de razonabilidad, objetividad y transparencia que rigen los procesos de contratación bajo el régimen CAS.

En ese sentido, corresponde a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de la UGEL Sullana y a la Procuraduría Pública evaluar la pertinencia de iniciar las acciones correspondientes para el deslinde de responsabilidades administrativas y/o legales, conforme a lo dispuesto en la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, su Reglamento, y el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444

- 3.16. En mérito a lo esbozado en el párrafo precedente y respetuosos del debido procedimiento, corresponde dar cumplimiento a lo estipulado por la normativa vigente, y al encontrarse indicios de presunta responsabilidad administrativa, se debe cumplir con remitir la presente denuncia a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la UGEL Sullana, para que de acuerdo a sus funciones y atribuciones evalúe las presuntas responsabilidades en las que se hubiere incurrido en el caso materia del presente; asimismo, se debe remitir a la Procuraduría Pública Regional del Gobierno Regional Piura para que de acuerdo a sus funciones y atribuciones evalúe si corresponde o no el inicio de las acciones legales que correspondan en el presente caso contra los que resulten responsables.

#### **IV. CONCLUSIONES:**

En virtud de lo señalado en los considerandos del Capítulo anterior, se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- 4.1. Respecto a la experiencia específica del Sr. Carlos Enrique García Melendrez, no estaría acreditada a cabalidad, ya que, del análisis documental se advierte que parte significativa de la experiencia acreditada por el postulante se circunscribe a labores en presupuesto, finanzas y encargaturas logísticas, las cuales no guardan relación directa con la gestión de personal ni con funciones propias de Recursos Humanos, que constituyen el núcleo del perfil convocado. Asimismo, varias Órdenes de Servicio carecen de conformidad, descripción de funciones o fechas exactas de inicio y término, lo cual vulnera el principio de veracidad y suficiencia de la documentación presentada, exigido en las Bases del Proceso CAS N.° 12-2025. Ello contraviene el artículo 33° del TUO de la Ley N.° 27444, que establece que los actos administrativos deben sustentarse en hechos debidamente verificados, así como el principio de mérito y capacidad (artículo 26° de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil).
- 4.2. En relación con los puntajes asignados por el Comité Evaluador al postulante Sr. Carlos Enrique García Melendrez en el marco del proceso CAS N.° 12-2025, se advierte una presunta desproporcionalidad, toda vez que se le otorgó 24 puntos en el criterio de experiencia específica y 10 puntos en el criterio de capacitaciones. No obstante, los documentos presentados por el referido postulante evidencian una trayectoria funcional heterogénea, con predominancia de labores en áreas de presupuesto, logística y

*finanzas, sin vinculación directa ni sostenida con funciones propias de gestión de recursos humanos, conforme al perfil requerido en las Bases. Asimismo, en cuanto a las capacitaciones, se acredita únicamente un curso de 150 horas en "Administración de Recursos Humanos", sin que se haya presentado evidencia de formación en temas de integridad institucional, tales como gestión de riesgos de integridad, ética pública, transparencia o lucha contra la corrupción, exigidos expresamente en las Bases del proceso. Si bien los certificados fueron emitidos antes de la fecha de evaluación curricular (13 de junio de 2025), no se consigna capacitación especializada en integridad ni se acredita que hayan sido emitidos por entidades reconocidas en dicha materia. En consecuencia, la asignación del puntaje máximo en ambos criterios resulta carente de razonabilidad y proporcionalidad frente a lo previsto en la matriz de evaluación, lo que infringe el principio de razonabilidad establecido en el artículo IV, numeral 1.4 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, así como el principio de igualdad de trato entre postulantes previsto en el Decreto Legislativo N.º 1057 y su Reglamento, que disponen que los procesos de contratación deben desarrollarse con objetividad, transparencia y no discriminación.*

**4.3.** *Sobre la solicitud de acceso y el reiterativo de dicha solicitud presentadas con fechas 17 y 23 de junio de 2025, hubo una demora en la entrega de la información, puesto que recién se entregó con fecha 16 de julio de 2025 mediante Oficio N° 239-2025 el expediente completo (65 folios), es decir se produjo con 29 días de retraso respecto al primer pedido de acceso, pese a haberse reiterado la solicitud y derivado internamente. Esta demora afectó el derecho de la denunciante a formular reclamos e impugnaciones dentro de los plazos del proceso. Dicha actuación vulnera lo dispuesto en los artículos 11° y 13° de la Ley N.º 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como el principio de debida diligencia administrativa previsto en el artículo IV numeral 1.6 del TUO de la Ley N.º 27444.*

**4.4** *Se advierten indicios razonables de posible responsabilidad administrativa de los miembros del Comité de Evaluación, al haber otorgado puntajes que no se condicen con la documentación presentada, configurándose un escenario de presunto favorecimiento indebido al postulante ganador, el Sr. Carlos Enrique García Melendrez. En ese sentido, al encontrarse indicios de presunta responsabilidad administrativa, esta Oficina Regional Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional, respetuosa del debido procedimiento debe dar cumplimiento a lo estipulado por la normativa vigente, debiendo remitirse la presente denuncia a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la UGEL Sullana, para que de acuerdo a sus funciones y atribuciones evalúe las presuntas responsabilidades en las que se hubiere incurrido en el maso materia del presente; asimismo, se debe remitir a las Procuraduría Pública Regional del Gobierno Regional Piura para que de acuerdo a sus funciones y atribuciones evalúe si corresponde o no el inicio de las acciones legales que correspondan en el presente caso contra los que resulten responsables.*



**V. RECOMENDACIONES:**

Luego del análisis y valoración de los antecedentes y las posteriores conclusiones, la suscrita recomienda al Jefe de la Oficina Regional Anticorrupción / Oficina de Integridad Institucional, la implementación de las recomendaciones siguientes:

**5.1. REMITIR** copia del presente informe y de sus anexos a la Gerencia General Regional, a efectos que evalúe si en el presente caso amerita que se efectúen las siguientes acciones:

**5.1.1. DERIVAR** el presente informe y los actuados de la presente denuncia a la Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana (UGEL Sullana), para que conforme a sus funciones y atribuciones, disponga las acciones que correspondan respecto al caso materia del presente. Asimismo, se disponga que en futuras convocatorias de procesos CAS se implementen mecanismos de control de transparencia e integridad, como la publicación íntegra de expedientes de postulantes y criterios de calificación.

**5.1.2. DERIVAR** el presente informe y sus actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la UGEL Sullana, a efectos que evalúe el inicio de la responsabilidad administrativa en la que hubieren incurrido los miembros del Comité de Evaluación identificados en la presente denuncia y contra los que resulten responsables.

**5.1.3. DERIVAR** el presente informe y sus actuados a la Procuraduría Pública Regional del Gobierno Regional de Piura, a efectos de que evalúe el inicio de de las acciones legales que correspondan contra los miembros del Comité de Evaluación identificados en la presente denuncia y contra los que resulten responsables.

**5.1.4. REMITIR** copia del presente informe y de los documentos generados para derivar el informe, a la denunciante Sra. Melva Vite Bautista, para conocimiento y fines.

Es todo lo que informo a usted, salvo mejor parecer.

Atentamente;

**GOBIERNO REGIONAL PIURA  
OFICINA REGIONAL ANTICORRUPCIÓN**

Wendy Montenegro Peltruche

**ABOGADA  
WENDY KASSANDA LA MONTENEGRO PELTROCHE**  
Reg. ICAJ: 5340  
Abogada de la Oficina Regional Anticorrupción

Piura: 1) Abog. Wendy Montenegro  
Pase a 2) JESUS ALEXA

Para: 1) PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL PIURA  
DENIVAN INFANTE / 2) SUELO  
FRENTE A LA WEB INLEC

