

SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO



ACTA
CONSEJO DIRECTIVO
TERCERA SESIÓN ORDINARIA
Lima, 06 de febrero de 2019

En la ciudad de Lima, siendo las 8:30 horas del 06 de febrero del 2019, se reunió el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – EsSalud, en el tercer piso de la sede central, sito en jirón Domingo Cueto N° 120, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima, bajo la Presidencia de la señora **Fiorella Giannina Molinelli Aristondo**, Presidenta del Consejo Directivo y Presidenta Ejecutiva de EsSalud, y con la asistencia de los señores consejeros **Mónica Giuliana Meza García**, **Fernando José Muñoz-Nájar Perea**, **Jorge F. Carlos Harten Costa**, **César Alberto Peñaranda Castañeda**, **Elias Grijalva Alvarado**, **María Lourdes Bastidas Alfaro** y **Luis Alberto Villanueva Carbajal**.

También asistieron a la sesión, el señor **Tommy Ricker Deza Sandoval**, Secretario General y Secretario del Consejo Directivo, conforme lo indica el artículo 7 del Reglamento Interno del Consejo Directivo de EsSalud, y el señor **Alfredo Roberto Barredo Moyano**, Gerente General de la institución.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 15, 16 y 20 del Reglamento Interno del Consejo Directivo, aprobado mediante Acuerdo N° 31-16-ESSALUD-2016, el Secretario del Consejo Directivo dio cuenta a la Presidenta del Consejo Directivo que el consejero **Raúl Emilio Del Solar Portal**, mediante correo electrónico del 5 de febrero del 2019, informó su participación no presencial, no habiéndose efectuado objeción alguna por parte del colegiado.

I. APROBACIÓN DE ACTA

Luego de la revisión del proyecto del acta de la Segunda Sesión Ordinaria del Consejo Directivo del presente año, realizada el 23 de enero del 2019, se procedió a solicitar su aprobación incorporando las precisiones formuladas por los consejeros **María Lourdes Bastidas Alfaro** y **Luis Alberto Villanueva Carbajal**.

Luego de un breve intercambio de ideas, se acordó aprobar por unanimidad el acta con las precisiones señaladas.

II. ORDEN DEL DIA

2.1. AUTORIZACIÓN PARA LA SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS QUE SUPERAN LOS S/ 45 000 000,00 DERIVADOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL SERVICIO DE ASEO, LIMPIEZA E HIGIENE HOSPITALARIA A NIVEL NACIONAL

Sobre el presente punto, se invitó a la sala al señor **Carlos Basadre Lacunza**, Gerente Central de Logística - GCL, quien manifestó que la presente orden del día se realiza en cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento de Representación del Seguro Social de Salud - EsSalud, aprobado mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 10-9-ESSALUD-2017 del 10 de mayo de 2017, el cual constituye el documento técnico normativo que regula la representación de los funcionarios y trabajadores de la institución, y que fue modificado mediante Acuerdo N° 1-1E-ESSALUD-2017 de fecha 31 de agosto de 2017.

En ese sentido, el señor **Basadre** refirió que el Concurso Público N° 02-2018-ESSALUD/GCL-I (1999P00021) para la Contratación del Servicio de Aseo, Limpieza e Higiene Hospitalaria a Nivel Nacional", transitó por las etapas establecidas en las normas de contrataciones del estado.

Seguidamente, el señor **Basadre** enfatizó que, de los 34 ítems adjudicados, se necesita la autorización de este cuerpo colegiado para la suscripción del contrato respectivo solamente respecto de dos de ellos, por cuanto los montos adjudicados superan los S/ 45 millones, conforme al siguiente detalle:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Alfredo Roberto Barredo Moyano' and other initials.]

- Primero: el referido al ítem 3 – Servicio de Aseo, Limpieza e Higiene Hospitalaria de la Red Asistencial Almenara, adjudicado al proveedor Consorcio GUSAL SPA SAC., Profesionales en Mantenimiento SRL (PROMANT SRL) y Consulting Advisers Cleaners SAC., por el monto de S/ 57 411 816,26.
- Segundo: el referido al ítem 5 – Servicio de Aseo, Limpieza e Higiene Hospitalaria de la Red Asistencial Rebagliati, adjudicado al proveedor Servicios Integrados de Limpieza S.A. – SILSA, por el monto de S/ 71 206 756,56.

En ese estado de la sesión, intervino el consejero Peñaranda para solicitar información referente a cuántas empresas se presentaron al Concurso Público mencionado y cuál sería el plazo de vigencia de los contratos.

Al respecto, el señor Basadre refirió que se recibieron ofertas de 15 postores para los 34 ítems y previa evaluación, calificación y subsanación de ofertas, de acuerdo a la normativa vigente. De esta manera, agregó que el 31 de diciembre de 2018 se otorgó la buena pro en los 34 ítems convocados, por un plazo de tres (03) años, estando entre los ganadores la empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A. – SILSA.

En esta etapa de la sesión, el consejero Muñoz-Najar solicitó realizar los mayores esfuerzos para que, en los siguientes concursos que realice EsSalud, se convoque a la mayor pluralidad de postores, a fin de evitar que las empresas adjudicadas sean las mismas.

Por otro lado, la consejera Meza intervino para señalar que resultaría relevante conocer el desempeño de la empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A. – SILSA durante todo el tiempo que ha venido prestando servicios a EsSalud y verificar la existencia de quejas relacionadas a las áreas críticas en cada red. Los consejeros Peñaranda, Muñoz-Najar y Harten señalaron que compartían la preocupación de la consejera Meza.

Al respecto, el señor Basadre refirió que, por su complejidad, el referido Concurso Público debía realizarse con una anticipación previa de dos años, situación que obligaba a la entidad a contratar por plazos largos a fin de no caer en situación de desabastecimiento.

Por otro lado, el consejero Harten consultó quiénes serían los funcionarios que firmarían los contratos en caso que este colegiado autorice su suscripción, pues considera necesario contar con una declaración expresa en la cual dichos funcionarios señalen que no conocen de hechos indebidos que ameritaban que no se suscriban los contratos.

Al respecto, el Gerente Central de Logística refirió que se había verificado que los postores adjudicados con la buena pro para la suscripción de los contratos se encontraban habilitados para contratar con el Estado conforme a Ley, no habiendo sido sancionados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.

En ese estado de la sesión, el Gerente General intervino para señalar que, a efectos de generar mayor confianza al colegiado, recomendaba incorporar en el acuerdo que la Gerencia Central de Logística evalué de manera integral el proceso y la documentación entregada; así como encargar al Órgano de Control Interno de EsSalud para que, en el marco de sus competencias, disponga la evaluación posterior del proceso de contratación.

A lo propuesto por el Gerente General, el consejero Peñaranda señaló que, a efectos que la prestación del servicio sea la más óptima durante todo el periodo de contratación, era recomendable que en el acuerdo se incorpore la necesidad de realizar evaluaciones periódicas de cumplimiento del contrato en la parte operativa.



000102

**SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO**



Por su parte, la consejera Bastidas intervino para consultar la razón por la cual el Consejo Directivo de EsSalud tenía que aprobar la autorización para la suscripción de los referidos contratos, considerando que dicho tema llegaba a este colegiado una vez adjudicada la buena pro.

Sobre el particular, el Secretario del Consejo Directivo intervino para señalar que la referida autorización debía darse, en estricto cumplimiento del artículo 25 del Reglamento de Representación de EsSalud, aprobado mediante Acuerdo N° 10-9-ESSALUD-2017 de la Novena Sesión Ordinaria del Consejo Directivo, realizada el 10 de mayo de 2017.

En atención a lo expuesto, los consejeros Muñoz-Najar, Peñaranda, Harten y Villanueva solicitaron evaluar la modificación del Reglamento de Representación de EsSalud.

Por otro lado, el consejero Villanueva consultó sobre la posibilidad de modificar una cláusula del proyecto de contrato, por cuanto en el segundo párrafo de la cláusula tercera se señala que: *"el monto comprende el costo del servicio, todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y, de ser el caso, los costos laborales conforme a la legislación vigente"*; considerando que debe omitirse la palabra *"de ser el caso"*. En tal sentido, la Gerencia Central de Logística señaló que se procedería a evaluar dicha propuesta.

Por tanto, en mérito a la información presentada por la Gerencia Central de Logística competente, la cual obra en las carpetas distribuidas a los consejeros y habiendo expresado el Gerente General y el Gerente Central de Logística que no conocían de hechos indebidos que ameritaban que no se suscriban los contratos, así como a las consideraciones expuestas en la presente sesión por los miembros del Consejo Directivo, todo lo cual forma parte del archivo de la presente sesión, los consejeros, luego de la deliberación respectiva, aprobaron por mayoría el acuerdo, con los votos a favor de los señores consejeros, Raúl Emilio del Solar Portal, Mónica Giuliana Meza García, Jorge F. Carlos Harten Costa, Elías Grijalva Alvarado, Fernando José Muñoz-Najar Perea y César Alberto Peñaranda Castañeda, Luis Alberto Villanueva Carbajal y Fiorella Giannina Molinelli Aristondo (Presidenta del Consejo Directivo y Presidenta Ejecutiva) y con el voto en abstención de la señora María Lourdes Bastidas Alfaro; el acuerdo siguiente:

ACUERDO N° 03-03-ESSALUD-2019

VISTOS:

La Carta N° 340-GCL-ESSALUD-2019 y el Informe Técnico N° 01-GCL-ESSALUD-2019 de la Gerencia Central de Logística, la Carta N° 496-GCAJ-ESSALUD-2019 e Informe N° 57-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2019 de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica y la Carta N° 220-GG-ESSALUD-2019 de la Gerencia General; y,

En uso de las atribuciones establecidas, por mayoría, el Consejo Directivo;

ACORDÓ:

- 1 OTORGAR poder expreso al Gerente General y al Gerente Central de Logística, para suscribir de manera conjunta los contratos derivados del Concurso Público N° 02-2018-ESSALUD/GCL-I (1899P00021) para la *"Contratación de servicio de aseo y limpieza e higiene hospitalaria a nivel nacional"* en atención a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento de Representación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) aprobado por Acuerdo N° 10-9-ESSALUD-2017 y modificado por Acuerdo N° 1-1E-ESSALUD-2017, correspondiente a los siguientes ítems:

POSTOR ADJUDICATARIO	DESCRIPCION	ITEMS	MONTO TOTAL (S/)
CONSORCIO CONFORMADO POR: - GUSAL SPA PERU SAC (GUSAL) - PROFESIONALES EN MANTENIMIENTO SRL (PROMANT SRL) - CONSULTING ADVISERS CLEANERS SAC (CAC)	SERVICIO DE ASEO Y LIMPIEZA E HIGIENE HOSPITALARIA - RED ASISTENCIAL ALMENARA	3	57 411 816,26
SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA SA (SIL SA)	SERVICIO DE ASEO Y LIMPIEZA E HIGIENE HOSPITALARIA - RED ASISTENCIAL REBAGLIATI	5	71 206 756,56

- 4.
2. DISPONER que la Gerencia Central de Logística – GCL, con la supervisión de la Gerencia General, evalué de manera integral el proceso y la documentación presentada del Concurso Público N° 02-2018-ESSALUD/GCL-I (1899P00021) para la “Contratación de servicio de aseo y limpieza e higiene hospitalaria a nivel nacional”.

Asimismo, la Gerencia Central de Logística – GCL deberá alcanzar el expediente correspondiente al Concurso Público N° 02-2018-ESSALUD/GCL-I (1899P00021) para la “Contratación de servicio de aseo y limpieza e higiene hospitalaria a nivel nacional” al Órgano de Control Institucional – OCI, para las acciones de control en el marco de sus competencias.

3. DISPONER que la Gerencia Central de Logística – GCL, en el marco de sus funciones, realice el seguimiento y control de la ejecución eficiente del contrato, informándose al Consejo Directivo trimestralmente.
4. EXONERAR el presente Acuerdo del trámite de lectura y aprobación del Acta, para que entre en inmediata ejecución.

2.2. APROBACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA DE ESSALUD.

Sobre el presente punto, se invitó a la sala a la señora Tatiana Mendieta Barreda, Jefa de la Oficina de Integridad, a fin que sustente el presente punto de orden del día.

Al respecto, la señora Mendieta refirió que EsSalud cuenta con un Código de Ética vigente que data del 2012, el mismo que debe ser actualizado por cuanto en el transcurso del tiempo se han aprobado normas de carácter nacional que se encuentran alineadas a la lucha contra la corrupción y la impunidad, tales como el Decreto Legislativo 1327, el cual estableció medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe y su reglamento; así como el Decreto Supremo 044-2018-PCM el cual aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021.

Continuando con su exposición, la señora Mendieta informó que para la elaboración del Código de Ética se ha considerado, además de las normas antes referidas, los Lineamientos de Ética y Conducta

sup. gade
 [Signature]

SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO



de las Empresas del Estado bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, aprobado por Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE.

En ese sentido, la señora Mendieta refirió que correspondía al Consejo Directivo de EsSalud aprobar el Código de Ética, en el marco de lo señalado en el artículo 5 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – EsSalud, que establece que al Consejo Directivo le corresponde establecer la política institucional y supervisar su aplicación, teniendo como una de sus funciones la señalada en el literal a) del artículo 7 de la referida Ley que establece la función de dictar las políticas y lineamientos institucionales, en concordancia con la Política Nacional de Salud.

Seguidamente, la señora Mendieta pasó a desarrollar la propuesta de Código de Ética de EsSalud, manifestando que el proyecto presentado ha incorporado lo siguiente:

- Valores institucionales, lo cuales se encuentran en el Plan Maestro al 2021 de EsSalud aprobado por Consejo Directivo de fecha 24 de febrero de 2016 y normas de carácter nacional que aluden al valor inclusión.
- Normas de carácter nacional e institucional, en las cuales se ha definido a la Oficina de Integridad – OFIN, como la unidad orgánica responsable de promoción de la integridad y difusión del Código de Ética en EsSalud).
- Definiciones, tomando en consideración la normativa expedida con posterioridad a la aprobación del Código de Ética vigente que data del 2012.

Finalmente, la señora Mendieta concluyó con su exposición resaltando que la propuesta de Código de Ética presentada: i) incluye ejemplos de aplicación de cada una de las disposiciones (como una buena práctica que alude el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; y ii) regula las denuncias y medidas de protección, que son requisitos de la Norma ISO 37001 respecto a los Códigos de Ética.

En ese estado de la sesión, el consejero Villanueva intervino para señalar que, en el numeral VII. Disposiciones Complementarias del proyecto de Código de Ética, específicamente en el título "De las Infracciones y Sanciones", se hace mención a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, debiendo agregar la frase "y normas modificatorias". Sobre este punto, la señora Mendieta indicó que se tomaría la observación apuntada.

Por tanto, en mérito a la información presentada por la Oficina de Integración - OFIN, la cual obra en las carpetas distribuidas a los consejeros, así como a las consideraciones expuestas en la presente sesión por los miembros del Consejo Directivo, todo lo cual forma parte del archivo de la presente sesión, los consejeros, luego de la deliberación respectiva, aprobaron por unanimidad el acuerdo, con los votos a favor de los señores consejeros, Raúl Emilio del Solar Portal, Mónica Giuliana Meza García, Fernando José Muñoz-Najar Perea, Jorge F. Carlos Harten Costa, Cesar Alberto Peñaranda Castañeda, Elías Grijalva Alvarado, María Lourdes Bastidas Alfaro, Luis Alberto Villanueva Carbajal y Fiorella Giannina Molinelli Aristondo (Presidenta del Consejo Directivo y Presidenta Ejecutiva); el acuerdo siguiente:

ACUERDO N° 04-03-ESSALUD-2019

VISTOS:

Las Cartas Nos. 042 y 0121-OFIN-PE-ESSALUD-2019 e Informe Técnico N° 002-JTP-2019-OFIN-ESSALUD-2019, de la Oficina de Integridad; la Carta N° 508-GCAJ-ESSALUD-2019 e Informe N° 62-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2019, de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica; y, la Carta N° 223-GG-ESSALUD-2019 de la Gerencia General, y;

carp. gade



En uso de las atribuciones conferidas, el Consejo Directivo, por unanimidad;

ACORDO:

- 
- 
- 
- 
1. DEJAR SIN EFECTO el Acuerdo N ° 38-24-ESSALUD-2016, expedido en la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del 28 de diciembre de 2016, que constituyó el Comité de Ética del Seguro Social de Salud – ESSALUD, y se le encargó las funciones establecidas en el Lineamiento de ética y conducta de empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE, y sus modificatorias.
 2. APROBAR el Código de Ética del Seguro Social de Salud – ESSALUD propuesto por la Oficina de Integridad, el mismo que consta en el **ANEXO** que forma parte integrante del presente Acuerdo.
 3. ENCARGAR a la Secretaría General y a la Oficina de Integridad la difusión y publicación del presente Acuerdo en el portal institucional de ESSALUD.
 4. EXONERAR el presente Acuerdo del trámite de lectura y aprobación del acta para su inmediata ejecución.
- 
- 

000104

SEGURO SOCIAL DE SALUD
ACTAS DEL CONSEJO DIRECTIVO



29

2019

CÓDIGO DE ÉTICA



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature 'sup. gao' at the bottom.]



ÍNDICE

I	PRESENTACIÓN	2
II	BASE LEGAL	2
III	OBJETIVOS	3
	III.1 GENERALES	3
	III.2 ESPECÍFICOS	3
IV	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
V	DISPOSICIONES GENERALES	3
	V.1 NUESTRA VISIÓN	3
	V.2 NUESTRA MISIÓN	4
	V.3 VALORES INSTITUCIONALES	4
	V.4 ÓRGANO COMPETENTE PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN ESSALUD	4
VI	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	5
	VI.1 PRINCIPIOS	5
	VI.2 DEBERES	7
	VI.3 PROHIBICIONES	9
VII	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	11
	VII.1 DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES	11
	VII.2 DE LAS DENUNCIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	11
	VII.3 DE LAS ACCIONES PARA LA DETECCIÓN E INVESTIGACIÓN DE INFRACCIONES	11
	VII.4 DE LOS MECANISMOS DE INCENTIVOS	12
VIII	DISPOSICIONES FINALES	12





I. PRESENTACIÓN

En el marco del fortalecimiento de la capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción, el Seguro Social de Salud - EsSalud, se adhiere a los lineamientos dictados por las políticas de integridad para lograr una gestión pública de calidad, transparente e inclusiva. En este sentido, el presente documento de gestión materializa el compromiso de EsSalud con la promoción de la cultura de integridad y los valores éticos dentro de la Institución.

El contenido del Código de Ética de EsSalud se sustenta en los principios, deberes y prohibiciones definidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Su finalidad es reforzar las mencionadas pautas de conducta en todo el personal de EsSalud, de acuerdo con los matices propios de la naturaleza y funciones de la institución.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú de 1993
- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSalud)
- Decreto Supremo N° 002-99-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, y sus modificatorias
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias
- Ley N° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios, de servidores públicos y de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley N° 28024 que regula la gestión de intereses en la administración pública
- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27606, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021
- Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción
- Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG que aprueba la Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado
- LC-M3-GRC-01-001, Lineamiento Corporativo: "Lineamiento de ética y conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE"
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 656-PE-ESSALUD-2014, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud y sus modificatorias
- Directiva de Gerencia General N° 010-OFIN-ESSALUD-2018 V.01, "Procedimiento para la atención de denuncias de presuntos actos de corrupción en el Seguro Social de Salud - EsSalud y el otorgamiento de Medidas de Protección al denunciante"
- Directiva de Gerencia General N° 013-OFIN-ESSALUD-2018 V.01, "Directiva sobre conflicto de interés y actuación de integridad en el Seguro Social de Salud - EsSalud"
- Directiva de Gerencia General N° 002-OFIN-ESSALUD-2018 V.01, "Disposiciones sobre neutralidad y transparencia de los trabajadores del Seguro Social de Salud - EsSalud durante los procesos electorales", aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° 941-GG-ESSALUD-2018.



III. OBJETIVOS

III.1 GENERALES

Promover una cultura de integridad y preceptos éticos en el personal de EsSalud, a través de lineamientos que orienten al desarrollo de una conducta correcta, eficiente y al servicio de la ciudadanía.

III.2 ESPECÍFICOS

- Lograr, mediante la práctica de principios y valores éticos, el beneficio del trabajador a nivel interpersonal e interinstitucional, así como el de los asegurados, proveedores y contratistas de EsSalud, y el del propio Estado peruano.
- Conseguir, como resultado de una gestión transparente y de calidad, la satisfacción de las expectativas de los asegurados.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios, deberes y prohibiciones establecidos en este Código, aplican para todo el personal que preste servicios en los distintos órganos y unidades orgánicas que integran EsSalud, a nivel central y desconcentrado.

En lo que concierne a este Código, la denominación "personal", comprende a los funcionarios y servidores de EsSalud que pertenecen a cualquiera de los niveles jerárquicos de dirección o de confianza. Estos pueden ser nombrados, contratados o designados, y desempeñan funciones en nombre de la institución, independientemente del régimen laboral o la modalidad de contratación a la que estén sujetos. Esto último incluye las modalidades laborales formativas.

V.- DISPOSICIONES GENERALES

V.1 NUESTRA VISIÓN

Ser líder en seguridad social de salud en América Latina, superando las expectativas de los asegurados y de los empleadores en la protección de su salud y siendo reconocida por su trato humanizado, con una gestión moderna y a la vanguardia de la innovación.

V.2 NUESTRA MISIÓN

Somos una entidad pública de Seguridad Social de Salud, que tiene como fin la protección de la población asegurada, brindando prestaciones de salud, económicas y sociales con calidad, integralidad, eficiencia y buen gobierno corporativo, colaborando con el esfuerzo del Estado Peruano en alcanzar el aseguramiento universal en salud.

V.3 VALORES INSTITUCIONALES

HUMANIZACIÓN Y SERVICIO

Orientamos nuestras acciones al servicio de nuestros asegurados. Por este motivo, les ofrecemos una asistencia integral con calidez, empatía y calidad. Esta asistencia responde a las dimensiones ética, psicológica, biológica, social y espiritual de las personas, y reconoce los derechos de la población asegurada.



INCLUSIÓN

Reconocemos la diversidad de grupos sociales. En este sentido, valoramos y comprendemos sus diferencias y hacemos que se garanticen, de manera efectiva, todos los derechos que cualquier asegurado debe gozar, independientemente de su condición socioeconómica, raza, credo o afinidad ideológica. Asimismo, buscamos fortalecer la atención de los asegurados que viven en las regiones más distantes y carentes del país.

COMPROMISO

Trabajamos permanentemente para expandir la cobertura y calidad de nuestros servicios, de acuerdo a las necesidades de los asegurados. Con ello, buscamos fortalecer y mantener su confianza y aportar a los objetivos de desarrollo del país.

EXCELENCIA

Buscamos superarlos constantemente para brindar servicios eficientes y con altos estándares de calidad. En tal sentido, trabajamos para obtener los mejores resultados de manera sostenida en el tiempo, siempre en beneficio de los asegurados.

AYUDA MUTUA

Tenemos una actitud colaboradora y trabajamos por el bien común para garantizar, de forma equitativa, el acceso a los asegurados y su protección, en lo que respecta a sus necesidades de salud, así como a sus prestaciones económicas y sociales.

V.4 ÓRGANO COMPETENTE PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN ESSALUD

OFICINA DE INTEGRIDAD. - Es el órgano de apoyo responsable de las labores de promoción de la integridad, ética y prevención de la corrupción en EsSalud; depende de la Presidencia Ejecutiva; y se encarga entre otras funciones, de desarrollar en coordinación con la Gerencia Central de Gestión de las Personas, las acciones necesarias para promover los principios del Código de Ética de la Función Pública, así como la determinación del contenido de las capacitaciones al personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.

VI.-DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

VI.1 PRINCIPIOS

El personal de EsSalud debe actuar dentro del marco de los siguientes principios, conforme han sido definidos en la "Ley del Código de Ética de la Función Pública":

RESPETO

El personal debe actuar según la Constitución, las leyes y las normas internas de EsSalud. En tal sentido, debe garantizar que en las fases del proceso de toma de decisiones y en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeta el derecho de defensa y el de debido procedimiento, así como la dignidad del personal, de los asegurados y de la ciudadanía en general. En este punto, se enfatiza el respeto a los asegurados, en vista del interés esencial de mejorar la calidad de la atención.

Ejemplos de aplicación:

-Se deben atender los expedientes de procedimientos administrativos, según los plazos establecidos y con el sustento de la decisión tomada, según la normativa aplicable.



-Se debe garantizar el derecho de defensa del presunto infractor durante el trámite del procedimiento administrativo disciplinario. En tal sentido, se le debe permitir presentar sus descargos, ofrecer pruebas o impugnar.

-Se deben evitar y rechazar actos de discriminación, así como tratos hostiles dentro de la entidad.

-Se deben brindar cuidados al paciente asegurado para satisfacer sus necesidades básicas, fisiológicas y de comodidad. Esto debe realizarse, siempre, con amabilidad y con respeto de los valores, usos, hábitos, costumbres y creencias del paciente asegurado, siempre que estos no pongan en riesgo su salud.

PROBIDAD

El personal debe actuar con imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad, con el objetivo de satisfacer los intereses legítimos de EsSalud, de sus asegurados y de la sociedad. En este sentido, debe desechar cualquier ventaja o provecho indebidos que puedan obtenerse por su propia acción o por interpósita persona, ya sea a su favor o de otros.

Ejemplos de aplicación:

- El médico que emite la receta debe actuar con honestidad, es decir, prescribir el medicamento adecuado al paciente. Asimismo, el personal encargado de entregar los medicamentos o material médico al asegurado, está prohibido de retener indebidamente los bienes mencionados.

- Se debe elaborar el cuadro de necesidades de materiales de escritorio, informáticos y otros, adecuado a la realidad de la oficina o unidad orgánica y no para beneficio propio o de terceros ajenos a la entidad. Asimismo, la custodia y distribución de estos materiales debe realizarse de acuerdo a las necesidades de EsSalud.

EFICIENCIA

El personal debe realizar cada una de las funciones y labores que le son encomendadas, con la más alta calidad, para obtener el resultado adecuado en el momento oportuno.

Ejemplos de aplicación:

-Se debe cumplir a cabalidad con los protocolos de atención al asegurado, de manera cordial y amable, y siempre con la máxima de superar sus expectativas.

-Se debe evaluar y supervisar el otorgamiento de las prestaciones asistenciales con eficiencia, calidad y efectividad.

IDONEIDAD

El personal debe desenvolverse con aptitud técnica, legal y moral al desempeñar sus funciones; esta es una condición esencial para el ejercicio de la función pública. En tal sentido, también debe capacitarse con solidez y de acuerdo a la realidad, para el debido cumplimiento de sus labores.

Ejemplo de aplicación:

-El personal asistencial debe participar en los cursos, talleres y congresos programados según lo dispuesto en el Plan de Desarrollo de las Personas de EsSalud, con la finalidad de elevar su nivel de conocimientos e idoneidad en los Centros Asistenciales.

VERACIDAD

El personal debe expresarse y desenvolverse con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía. Asimismo, debe contribuir con el esclarecimiento de los hechos.



Cyria J. J. J.
[Signature]

Ejemplos de aplicación:

-Se debe proporcionar información veraz en la hoja de vida, en cuanto a la formación profesional y experiencia laboral.

-Se debe brindar información veraz y completa en la Declaración Jurada de Conflicto de Interés, según lo dispuesto en la Directiva de Gerencia General N° 013-OFIN-ESSALUD-2018 V.01, "Directiva sobre Conflicto de Interés y Actuación de Integridad en el Seguro Social de Salud".

LEALTAD Y OBEDIENCIA

El personal debe actuar con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución. Asimismo, debe cumplir con las órdenes impartidas por el superior jerárquico competente, en la medida en que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestos. En caso ocurrieran estos supuestos, el personal debe darlos a conocer a la autoridad competente.

Ejemplo de aplicación

-El personal a cargo de brindar apoyo administrativo en la Unidad de Admisión, Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencias debe cumplir con las indicaciones del Jefe de Unidad, excepto cuando este último le proponga realizar actividades fuera de sus funciones, como el apoyo en coordinaciones para la celebración de un cumpleaños o de fechas festivas dentro de la entidad.

JUSTICIA Y EQUIDAD

El personal debe estar permanentemente dispuesto a cumplir sus funciones y brindar a cada uno lo que le es debido. En este sentido, debe actuar siempre con equidad en sus relaciones con superiores y subordinados, con los asegurados, con el Estado y con la ciudadanía en general.

Ejemplo de aplicación:

-Se debe dar cita médica a los asegurados de acuerdo a los cupos disponibles y a la normatividad vigente; en caso no haya cita para el día requerido, se debe brindar alternativas al asegurado. Es importante precisar que el personal está prohibido de otorgar ventaja en el orden de atención a sus parientes o conocidos.

LEALTAD AL ESTADO DE DERECHO

El personal debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.

Ejemplo de aplicación:

-El personal de confianza debe garantizar su compromiso de respeto a la Constitución y al Estado de Derecho, incluso ante el supuesto caso de instauración de un régimen de facto.

V.2 DEBERES

En el marco de las disposiciones del Código de Ética de la Función Pública, los siguientes son deberes del personal de EsSalud:

NEUTRALIDAD

El personal debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones. Asimismo, debe demostrar independencia respecto de personas, partidos políticos o instituciones ajenas al ámbito de su actuación.



Ejemplos de aplicación:

-Durante el desarrollo de sus labores, el personal no debe orientar el voto o ejercer presión sobre los asegurados, colegas o cualquier persona, con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o candidato que participe en los procesos electorales. Asimismo, debe cumplir las normas que emita EsSalud sobre el particular.

-El personal asistencial debe ser imparcial en el trato hacia todos los asegurados que estén en calidad de pacientes. Asimismo, debe actuar con cortesía y amabilidad, sin importar la condición económica, raza, credo o afinidad ideológica de los asegurados.

TRANSPARENCIA

Los actos del personal tienen, en principio, carácter público, y pueden darse a conocer a toda persona natural o jurídica. En este sentido, el personal debe ejecutar su labor con transparencia y garantizar el acceso a la información pública. Asimismo, debe informar de manera fidedigna, completa y oportuna sobre sus procesos, normas y decisiones.

Ejemplos de aplicación:

-El personal asistencial que labore como médico responsable del tratamiento de un asegurado, debe brindar información permanente y comprensible respecto a la enfermedad y sus alternativas de tratamiento, ya sea al mismo asegurado o a algún familiar. Cabe añadir que debe hacerlo siempre de forma completa, oportuna y amable.

-El personal administrativo de cualquier órgano, unidad orgánica u oficina de EsSalud, que este encargado de brindar información al asegurado, debe otorgarlo siempre de forma completa y honesta a los asegurados, a fin de solucionar sus insatisfacciones en los procesos de aseguramiento, prestaciones económicas y prestaciones sociales. Es de vital importancia que, en todo momento, lo haga de manera cordial.

DISCRECIÓN

El personal debe guardar reserva respecto a hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones y labores; en consecuencia, debe ser diligente en el manejo de la información que conoce. Esta obligación subsiste aún después de haber cesado en las funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal debe actuar de acuerdo a los deberes y las responsabilidades que le corresponden, en caso de conocer actos ilegales o contrarios al orden público y las buenas costumbres.

Ejemplos de aplicación:

-Los datos e información deben registrarse en la computadora asignada, de acuerdo con los niveles de acceso permitidos, guardando estricta confidencialidad de las claves y niveles de acceso autorizados. Esto aplica incluso después de cesar en el ejercicio de las funciones.

-Se debe mantener reserva y confidencialidad sobre la información que se maneja, en caso de custodiar los archivos de un área determinada.

EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO

El personal, en el ejercicio de sus funciones, no debe adoptar represalias de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otro miembro de la institución o cualquier otra persona.

Ejemplos de aplicación:

-Se debe actuar con profesionalismo e imparcialidad al evaluar las quejas que sean presentadas.





-El personal administrativo a cargo de unidades orgánicas no debe, con el fin de que se cumplan sus intereses personales, manifestar actitudes de arbitrariedad o coacción sobre el personal subordinado, ya sea de forma expresa o implícita.

USO ADECUADO DE LOS BIENES

El personal debe utilizar de manera adecuada los bienes de EsSalud que le sean asignados para el desempeño de sus funciones, así como protegerlos y conservarlos. En este sentido, debe evitar el abuso, derroche o desaprovechamiento de los bienes, de modo que su funcionalidad y durabilidad se preserven. De igual modo, el personal debe procurar el rendimiento máximo de los bienes. Cabe añadir que está prohibido emplear o permitir que otros empleen los bienes de EsSalud para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hayan sido específicamente destinados.

Ejemplo de aplicación:

-El personal debe velar por el mantenimiento y operatividad de los equipos biomédicos asignados para el cumplimiento de sus labores.

RESPONSABILIDAD Y SEGURIDAD

El personal debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral. Asimismo, debe asumir como suyas la misión y visión de EsSalud, y esforzarse por alcanzarlas de manera profesional y responsable.

Ante situaciones extraordinarias, el personal puede realizar aquellas tareas que, por su naturaleza o modalidad, no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas sean necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Ningún trabajo que se ejecute o servicio que se brinde será tan urgente como para no emplear el tiempo, equipos, herramientas, implementos, normas y/o manuales que se necesitan para realizarlo con responsabilidad y seguridad.

Todo trabajo que se ejecute o servicio que se brinde, debe realizarse con responsabilidad y seguridad. Siempre se debe emplear el tiempo, los equipos, las herramientas y las normas o manuales que sean necesarios.

Ejemplos de aplicación:

-El personal debe brindar valor agregado a las tareas y documentos que le sean encargados en el ejercicio de sus funciones.

-El personal debe cumplir las normas y medidas de bioseguridad, a fin de mantener ordenada, limpia y desinfectada el área de trabajo, así como el material e instrumental médico-quirúrgico y equipos de la unidad en la que se encuentra asignado. Lo anterior debe cumplirse para prevenir infecciones intrahospitalarias.

-El personal médico debe examinar, diagnosticar y prescribir tratamientos a pacientes, según las guías de práctica clínica y protocolos establecidos.

-El personal asistencial debe trasladar a los pacientes hacia los diferentes tratamientos especiales, siempre con la mayor seguridad.

-El personal administrativo que labore en un Centro Asistencial siempre debe estar dispuesto a colaborar, de ser posible, aún en situaciones extraordinarias, con las tareas de naturaleza asistencial que se le asignen. Por ejemplo, en caso ocurra un accidente de tránsito que traiga como consecuencia un número de heridos que supere la capacidad de atención del personal asistencial.

VI.3 PROHIBICIONES

El personal se encuentra prohibido de:

CONFLICTO DE INTERÉS

- Relacionarse o participar de situaciones en cuyo contexto, sus intereses personales, laborales, económicos o financieros, puedan estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes, funciones y labores.
- Asesorar, patrocinar o representar, directamente o por interpósita persona, a ciudadanos o entidades, ante o contra cualquier área u órgano de la institución, en cualquier materia o asunto en la que se tenga o pueda tener algún interés.
- Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con sus funciones.

Ejemplo de aplicación:

-El personal que sea propietario o accionista de una empresa proveedora de insumos o materiales médicos, debe abstenerse de participar en concursos públicos con la entidad.

MAL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Hacer mal uso de la información obtenida como consecuencia del desempeño propio del cargo o función que realiza; esto no toma en cuenta el uso determinado por los dispositivos legales vigentes.

- Obtener provecho o beneficio económico por el uso de información a la que tenga acceso en cumplimiento de sus funciones, así como permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
- Acceder a información que EsSalud produzca y que no sea requerida por la función o cargo que desempeña.

Ejemplo de aplicación:

-El personal debe abstenerse de adelantar información, a una o varias empresas, acerca de las especificaciones técnicas de una futura adquisición. De igual manera, no debe difundir su valor referencial.

PAGOS IMPROPIOS O RECEPCIÓN DE DÁDIVAS U OBSEQUIOS

- Recibir o solicitar a título personal o por interpósita persona, dinero, promesas, premios, comisiones, ventajas, participación, concesiones o cualquier otro beneficio similar de parte de un tercero, de los proveedores, postores o contratistas de bienes, servicios u obras, que puedan comprometer las decisiones institucionales o el ejercicio de las funciones asignadas.
- Aceptar u ofrecer, dentro o fuera de EsSalud, regalos, invitaciones, donaciones o favores personales que puedan comprometer, de manera real o aparente, la independencia y objetividad de la institución.
- Ofrecer algún tipo de beneficio, rebaja, facilidad o exoneración a los asegurados, contratistas, proveedores o similares, cuyos intereses puedan afectar los intereses propios de la institución.

Ejemplos de aplicación:

-En épocas festivas, el personal debe cuidarse de no recibir obsequios de los asegurados, independientemente de su valor económico, en tanto ello busque que se les favorezca ilícitamente en los trámites que realicen en la entidad.

-No se debe pedir dinero para cumplir con obligaciones institucionales que no tienen costo, como el pago a proveedores que han cumplido con la entrega del bien o la prestación del servicio en el tiempo y forma requeridos.

**PRESIONES, AMENAZAS O ACOSO**

- Ejercer algún tipo de discriminación, presión, amenaza, acoso sexual o acoso laboral contra otros servidores o terceros con los que deba relacionarse por sus funciones.
- Manifestar, en el desarrollo de sus funciones, actitudes que puedan afectar la dignidad de cualquier persona.
- Inducir, en el desarrollo de sus funciones, a que cualquier persona realice acciones dolosas.

Ejemplos de aplicación:

-Está prohibido prometer a otro miembro del personal, que tendrá un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. Esta promesa podría darse de manera expresa o implícita.

-Está prohibido ejercer actos o usar términos de naturaleza o connotación sexual hacia cualquier persona dentro de la entidad, ya sean escritos o verbales. En esta misma línea, tampoco se deben realizar insinuaciones sexuales o gestos obscenos.

NEPOTISMO

- Tener injerencia directa o indirecta en cualquier proceso de selección o contratación de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, por razón de matrimonio, convivencia o de unión de hecho, siempre que estos dos últimos casos tengan las características señaladas en el Art. 326° del Código Civil). Lo expresado está en conformidad con lo establecido en el Artículo 160° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Esta prohibición abarca la contratación bajo cualquier denominación, modalidad de designación o nombramiento existentes.

Ejemplo de aplicación:

-El personal con facultad e injerencia en las contrataciones de locadores de servicios o consultorías, debe abstenerse de realizar contratos con sus parientes, como podría ser el caso de suegros, cuñados, hijos, tíos, sobrinos, primos, hermanos, etc.

PROSELITISMO POLÍTICO

- Realizar actividades de proselitismo político a través del ejercicio de las labores o por medio del uso de infraestructura, bienes o recursos de la institución, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o sus candidatos.

Ejemplo de aplicación:

-Durante el desarrollo de los procesos electorales, el personal no debe imponer a otros la afiliación a determinadas organizaciones políticas o la votación por un determinado candidato.

VII.-DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**VII.1 DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES**

Una infracción ocurre cuando no se cumplen los principios y deberes previstos en este Código, o cuando se incurre en prohibiciones. En caso de una infracción, se genera responsabilidad administrativa pasible de sanción, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 271815, Ley de Código de Ética de la Función Pública. Esto ocurre sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales reguladas en la normatividad vigente.

El procedimiento administrativo disciplinario mediante el cual se determina y aplica la sanción correspondiente a las infracciones referidas, se efectuará de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y demás disposiciones complementarias.

VII.2 DE LAS DENUNCIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Todo el personal de EsSalud se encuentra en la obligación de comunicar los actos contrarios a los principios, deberes y prohibiciones del presente Código. Por este motivo, al conocer alguna infracción o presunta infracción, debe presentar su denuncia ante el órgano competente, ya sea de forma presencial o no presencial, y solicitar las medidas de protección si lo considera necesario, conforme al procedimiento establecido en la normativa vigente.

Las medidas de protección están orientadas a resguardar el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciados y de los testigos de actos de corrupción. Su vigencia se extiende mientras dure el peligro que las motiva y, ante su solicitud, le corresponde a la Oficina de Integridad evaluarlas y otorgarlas en coordinación con la Gerencia Central de Gestión de las Personas. Cabe señalar que la Oficina de Integridad tiene la facultad de otorgar de oficio estas medidas, si lo considera pertinente.

En ningún caso, la presentación de una denuncia debe perjudicar al denunciante, ya sea en su posición como postor o contratista en un proceso de contratación presente o futuro, o su posición en la relación contractual o laboral con la entidad.

Está prohibido divulgar cualquier aspecto relacionado a la denuncia, particularmente la identidad de la persona denunciante, de los testigos u otras personas, salvo que estos manifiesten expresamente lo contrario.

La Oficina de Integridad, en coordinación con la Gerencia Central de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, implementa e inspecciona los aplicativos o medios informáticos que faciliten la recepción y registro de la denuncia, la formulación de inquietudes y la adopción de medidas de seguridad pertinentes, como la asignación de un Código Cifrado a cada denunciante, con el objetivo de proteger su identidad y el trámite de la denuncia.

VII.3 DE LAS ACCIONES PARA LA DETECCIÓN E INVESTIGACIÓN DE INFRACCIONES

Las acciones para la detección e investigación de infracciones, son un conjunto de herramientas o mecanismos utilizados para identificar los posibles actos de corrupción, el incumplimiento de los principios y deberes del presente Código, y la comisión de sus prohibiciones.

La Alta Dirección debe aprobar las herramientas o mecanismos aplicables al personal de EsSalud, así como supervisar su procedimiento de ejecución, con el objetivo de cumplir el rol preventivo del presente documento de gestión.

La Oficina de Integridad, en coordinación con los órganos competentes, evalúa y ejecuta las acciones aplicables para la detección e investigación de infracciones, ya sea de oficio, en mérito de alguna denuncia o a petición de la Alta Dirección.

VII.4 DE LOS MECANISMOS DE INCENTIVOS

Para promover una cultura de integridad y ética institucional, se establecen mecanismos de incentivos a favor del personal, los cuales son un conjunto de acciones dirigidas a motivar, mediante reconocimientos o premios, el cumplimiento de los principios y deberes previstos en este Código, no la comisión de sus prohibiciones y la presentación de denuncias por su incumplimiento.

La Alta Dirección debe aprobar los mecanismos de incentivos aplicables, los cuales son canalizados por los órganos competentes.





EsSalud

VIII.-DISPOSICIONES FINALES

-En caso de que el personal de EsSalud tenga dudas sobre la interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Código, estas serán resueltas por el órgano competente. Cabe añadir que se puede solicitar opinión técnica a la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros.

-El presente Código se difunde a través de su publicación en la página web institucional, así como en campañas de sensibilización o de capacitación del personal en materia de ética.



2.3. APROBACIÓN DE LA NUEVA POLITICA ANTICORRUPCIÓN.

Sobre el presente punto, se invitó a la sala a la señora Tatiana Mendieta Barreda, Jefa de la Oficina de Integridad, a fin que sustente el presente punto de orden del día.

Al respecto, la señora Mendieta refirió que EsSalud cuenta con una Política Anticorrupción, la misma que fue aprobada mediante Acuerdo N° 07-07-ESSALUD-2017, adoptada en la Séptima Sesión Ordinaria del Consejo Directivo del 5 de abril de 2017.

Asimismo, la señora Mendieta señaló que, mediante Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN de fecha 31 de marzo de 2017, el Instituto Nacional de Calidad – INACAL aprobó la Norma Técnica Peruana denominada Sistemas de Gestión Antisoborno – ISO 37001, en la cual se establece lo siguiente:

- Una organización bien gestionada se espera que cuente con una política de cumplimiento que se apoye en sistemas de gestión adecuados que le ayuden a cumplir sus obligaciones legales y sus compromisos con la integridad.
- Cuando la organización cuenta con órgano de gobierno, dicho órgano debe demostrar su liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión antisoborno a través de la aprobación de la política antisoborno de la organización y asegurar que la estrategia de la organización y la política antisoborno se encuentren alineadas.

La alta dirección debe establecer, mantener y revisar una política antisoborno que: i) prohíba el soborno, ii) requiera el cumplimiento de las leyes antisoborno que son aplicables a la organización, iii) sea apropiada al propósito de la organización, iv) proporcione un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos antisoborno, v) incluya el compromiso de cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno, vi) promueva el planteamiento de inquietudes de buena fe sobre la base de una creencia razonable de confianza y sin temor a represalias, vii) explique la autoridad y la independencia de la función

Acta. gales

de cumplimiento antisoborno, viii) explique las consecuencias de no cumplir con un sistema de gestión antisoborno.

En ese sentido, la señora Mendieta refirió que surgió la necesidad de aprobar una nueva Política Anticorrupción de EsSalud, a fin que la misma incorpore un compromiso mucho más amplio, preciso, y que, además, comprenda lineamientos en materia antisoborno.

Asimismo, la propuesta de la nueva Política Anticorrupción de EsSalud ha tomado en consideración el Plan Estratégico Institucional de EsSalud 2017-2021, y de manera puntual, el Objetivo Estratégico N° 04 referido a promover una gestión con ética y transparencia".

Finalmente, la señora Mendieta refirió que, al estar en proceso de implementación de la norma internacional ISO-37001:2016 – Sistema de Gestión Antisoborno, en los procesos de contratación pública y/o adquisición de bienes y servicios en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – HNERM, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – HNASS y Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - HNGAI, se requiere la aprobación del proyecto de Política Anticorrupción conteniendo lineamientos en materia antisoborno, a fin de contar con este requisito, el cual constituye una exigencia de la norma ISO para obtener la certificación.

Por tanto, en mérito a la información presentada por la Oficina de Integración - OFIN, la cual obra en las carpetas distribuidas a los consejeros, así como a las consideraciones expuestas en la presente sesión por los miembros del Consejo Directivo, todo lo cual forma parte del archivo de la presente sesión, los consejeros luego de la deliberación respectiva, aprobaron por unanimidad el acuerdo, con los votos a favor de los señores consejeros, Raúl Emilio del Solar Portal, Mónica Giuliana Meza García, Fernando José Muñoz-Najar Perea, Jorge F. Carlos Harten Costa, Cesar Alberto Peñaranda Castañeda, Elías Grijalva Alvarado, María Lourdes Bastidas Alfaro, Luis Alberto Villanueva Carbajal y Fiorella Giannina Molinelli Aristondo (Presidenta del Consejo Directivo y Presidenta Ejecutiva); el acuerdo siguiente:

ACUERDO N° 05-03-ESSALUD-2019

VISTOS:

Carta N° 0108-OFIN-PE-ESSALUD-2019 e Informe Técnico N° 004-GPPA-2019 de la Oficina de Integridad; la Carta N° 78-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2019 e Informe N° 67-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2019 de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica; y, la Carta N° 226-GG-ESSALUD-2019 de la Gerencia General, y;

En uso de las atribuciones conferidas, el Consejo Directivo, por unanimidad;

ACORDO:

1. APROBAR la Nueva Política Anticorrupción del Seguro Social de Salud – ESSALUD, la misma que consta en el Anexo que forma parte integrante del presente Acuerdo.
2. DEJAR SIN EFECTO el Acuerdo N° 7-7-ESSALUD-2017, de fecha 05 de abril de 2017.
3. EXONERAR el presente Acuerdo del trámite de lectura y aprobación del Acta, que entre en inmediata ejecución.





19

61

**POLITICA ANTICORRUPCIÓN
SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD**

El Seguro Social de Salud – EsSalud, conforme a su Ley de creación, Ley N.° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – EsSalud, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 002-99-TR, y sus modificatorias, y al Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organizaciones y Funciones del Seguro Social de Salud - EsSalud y sus modificatorias, se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

Por tanto, en el marco de sus competencias funcionales y objetivos estratégicos, el Seguro Social de Salud expresa su compromiso permanente desde el más alto nivel de organización de cumplir con el marco legislativo vigente, así como, garantizar la transparencia y los estándares de integridad y ética pública, cerrar las brechas de impunidad respecto de hechos irregulares que se puedan presentar, simplificar los procedimientos y hacer más rigurosos los controles y mecanismos de investigación y sanción de la corrupción.

En esa línea, el Seguro Social de Salud, a través de sus órganos de gobierno, asume la responsabilidad de desarrollar la labor que el Estado encomienda, teniendo en consideración los estándares internacionales y una visión de rotundo rechazo ante la corrupción, en cualquiera de sus modalidades, al interior de la organización o con terceros, lo cual supone, a su vez, implementar los mecanismos necesarios para que funcionarios y servidores, así como, cualquier persona o institución con quien se vincule cumpla con esta declaración institucional.

Este compromiso expreso constituye el complemento al marco legal e internacional, a las políticas de Estado, a las disposiciones que regulan la misión, visión y valores del Seguro Social de Salud, relacionadas con el bienestar, la calidad humana, el compromiso social con la salud, la eficiencia en la gestión, la mejora continua y la reputación institucional.

I. COMPROMISO

Dotar al Seguro Social de Salud de una cultura, mecanismos y herramientas suficientes para asegurar la integridad de sus funcionarios y servidores en todos los ámbitos de su actuación diaria, aplicando medidas eficientes de prevención, sanción y fortalecimiento institucional frente a la corrupción, en cualquiera de sus modalidades.

Además de ello, se compromete de forma específica, más no taxativa, a lo siguiente:

- a. Prohibir estrictamente la práctica, promoción, o tolerancia de la corrupción, en cualquiera de sus modalidades, tales como el soborno, peculado, entre otras, sea directa o indirectamente, en beneficio propio o de terceros.
- b. Luchar contra la corrupción en cualquiera de sus modalidades, tales como el soborno, peculado, entre otras; desarrollando estrategias y acciones concretas referentes a este tema.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, several smaller ones below, and a signature at the bottom that reads 'Mg. G. G. G.'.

128

- c. Cumplir con los requisitos establecidos por el Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001:2016), o cualquier otro que se implemente en la Entidad en materia anticorrupción.
- d. Disponer de los recursos necesarios para llevar a cabo acciones, medidas y controles planificados, adecuados y oportunos que permitan prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción en cualquiera de sus modalidades (soborno, peculado u otras).
- e. Promover comportamientos éticos a través de la sensibilización y capacitación de los colaboradores y partes interesadas sobre la gestión de riesgos y sus controles, así como, la importancia de su compromiso con el Sistema de Gestión Antisoborno o cualquier otro que se implemente en la Entidad en materia anticorrupción.
- f. Disponer de mecanismos u herramientas para la gestión de denuncias, su tramitación y seguimiento, a fin que permita el reporte de intento, sospecha o comisión de un acto de corrupción en cualquiera de sus modalidades (soborno, peculado u otras) o cualquier incumplimiento al Sistema de Gestión Antisoborno o cualquier otro que se implemente en la Entidad en materia anticorrupción.
- g. Garantizar la confidencialidad de las denuncias y comunicaciones recibidas, así como, la protección ante cualquier tipo represalia, protegiendo la identidad e integridad de los denunciantes/ testigos de un acto de corrupción en cualquiera de sus modalidades.
- h. Promover la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno o cualquier otro que se implemente en la Entidad en materia anticorrupción, considerando a las personas como principales responsables de la gestión y mejora de sus procesos.
- i. Prohibir la obtención de ventajas indebidas, teniendo una tolerancia cero hacia la aceptación de regalos, obsequios, cortesías y otros beneficios.
- j. Cumplir y hacer cumplir las normas imperativas que regule la lucha frontal contra la corrupción en cualquiera de sus modalidades.
- k. Sancionar las infracciones cometidas contra el Código de Ética del Seguro Social de Salud, sin perjuicio de las consecuencias legales que pudieran recaer sobre los funcionarios y/o servidores por actos, hechos o comportamientos que supongan un incumplimiento de la legislación vigente, la presente política, el Sistema de Gestión Antisoborno o cualquier otro que se implemente en la Entidad en materia anticorrupción.

II. ALCANCE

Este compromiso es de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios y servidores del Seguro Social de Salud, y su relación con terceras partes, y que de una forma u otra comprometan a la institución; así como; a terceros vinculados, entendiéndose que todos son representantes de la institución y como tal, ejercen custodia de la reputación institucional.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom that appears to read "Superior".



III. DIMENSIONES

1. Prevención

Se busca evitar la ocurrencia de un acto de corrupción a través de mecanismos de transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, control interno, capacitación permanente en ética e integridad, fortalecer los controles en los procesos de contratación de personas y bienes y servicios.

En tal marco, el Seguro Social de Salud viene gestionando la implementación de la Norma Internacional ISO 37001:2016 – Sistema de Gestión Antisoborno, a fin de aplicar un método con altos estándares internacionales que permita, llevar a cabo diversas medidas para prevenir, detectar y abordar, de ser el caso, un soborno; coadyuvando así con la presente política y con el buen uso de los recursos públicos.

De igual forma, la Entidad promueve la difusión del Código de Ética del Seguro Social de Salud, a fin de promover una conducta proba y eficiente en los funcionarios y servidores de la institución.

2. Detección, investigación y sanción

En caso que, a pesar de la existencia de los mecanismos de prevención, ocurra un acto de corrupción, se debe dar una respuesta adecuada y firme frente al hecho realizando una investigación célere y exhaustiva, sancionando ejemplarmente.

El Seguro Social de Salud ha puesto a disposición de la ciudadanía el Sistema de Gestión de Denuncias, que permite la presentación, registro, tramitación y seguimiento de las denuncias por presuntos actos de corrupción, y el otorgamiento de medidas de protección al denunciante/ testigo.

En esa misma línea, la Entidad tiene como firme objetivo empoderar a las secretarías técnicas de procedimiento administrativo disciplinario y con ello fortalecer el sistema disciplinario institucional, aliándose al Eje N.º 03 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

3. Mejora continua

A partir de los hechos detectados y sancionados deben generarse aprendizajes orientados a fortalecer las dependencias e instancias en donde estos se produjeron.

IV. LINEAMIENTOS

1. Liderazgo

Las máximas autoridades del Seguro Social de Salud, así como, los responsables de sus dependencias asumen el liderazgo en el desarrollo de esta declaración institucional, asegurándose además de poner a disposición los recursos necesarios para su cumplimiento y supervisión.

2. Sistema de Integridad y cumplimiento

ap. gds
fr

El Seguro Social de Salud cuenta en su estructura orgánica con la Oficina de Integridad, órgano de apoyo responsable de promover la integridad, ética, transparencia y control interno y de ejecutar las actividades relacionadas a prevenir la corrupción, desde el más alto nivel institucional.

Asimismo, articula y coordina con las instancias encargadas de investigar y sancionar con el propósito de brindar una respuesta articulada al interior y exterior de la entidad.

3. Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción

A fin de materializar la voluntad y compromisos asumidos por la Alta Dirección con esta política anticorrupción, es preciso contar con un instrumento de planificación donde, sobre la base de un diagnóstico situacional, la institución priorice objetivos y establezca acciones concretas y metas a corto, mediano y largo plazo.

Este documento debe tener como referente la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

Finalmente, el Seguro Social de Salud reafirma su compromiso de promover las conductas éticas e íntegras, difundiendo e incentivando en sus servidores el conocimiento y cumplimiento de la presente política, a fin de prevenir y/o evitar cualquier riesgo de corrupción en cualquiera de sus modalidades.

III. INFORMES

3.1. INFORME DE LA CONSULTORÍA REALIZADA SOBRE LAS POLÍTICAS FINANCIERAS DE ESSALUD.

Sobre el presente punto, se invitó a la sala al señor Publio Román Maldonado, Gerente Central de Gestión Financiera y a los señores Roberto Soto Chávez, Pedro Rodríguez Paiva y José Quiñonez Huldisch, miembros del equipo de trabajo de Videnza Consultores, a fin que desarrollen el presente informe.

En primer lugar, el señor Román hizo uso de la palabra para detallar el marco legal que regula la Política Financiera de EsSalud

Seguidamente, el señor Román pasó a presentar el diagnóstico de los fondos administrados, su composición en moneda nacional y extranjera, la tasa de rendimiento promedio en comparación con los fondos de las AFPs, entre otra información, lo cual se encuentra detallado en el Informe Técnico N° 001-GCGF-ESSALUD-2019 que se encuentra en las carpetas entregadas a los miembros del Consejo Directivo.

Al respecto, el señor Román concluyó su exposición señalando lo siguiente:

- En la actualidad, la Gerencia Central de Gestión Financiera a través de la Gerencia de Inversiones Financieras rige el proceso de inversión financiera con la Política de Inversiones Financieras aprobada mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 65-23-ESSALUD-2004, en la Vigésima Tercera Sesión Ordinaria de fecha 22 de diciembre del 2004.
- La Política de Inversiones Financieras vigente ha cumplido con su misión a lo largo de los años, sin embargo, de acuerdo a los lineamientos de mejores prácticas actuales este documento requiere de una mayor claridad en los objetivos que definan cómo se rigen la administración de los fondos.



- En ese sentido, se ha contratado los servicios de una consultoría especializada para que elaboren una propuesta de Política de Inversiones Financieras - PIF de EsSalud

En esta etapa de la sesión, se otorgó el uso de la palabra al señor Pedro Rodríguez Paiva, representante de Videnza Consultores quien reafirmó lo señalado por el señor Román, sugiriendo la actualización de la Política de Inversiones institucional, conforme se han venido moviendo los mercados en los últimos años.

El mencionado consultor agregó lo siguiente:

- La vigente Política de Inversiones Financieras – PIF de EsSalud del 2004 se elaboró bajo un esquema, anterior a las mejores prácticas de inversión, razón por la cual esta se encuentra en base a parámetros de inversión e instrumentos elegibles sin seguir un plan general que considere las características particulares del inversionista.
- Actualmente se concibe el proceso de inversión como un conjunto de tareas integradas por una visión estratégica, es decir, son acciones que buscan trazar lineamientos para que todas las inversiones de la entidad se orienten al cumplimiento del objetivo institucional. Para ello se debe aprobar 3 instrumentos:
 - La Política de Inversiones Financieras – PIF es el primer paso y pieza fundamental dentro del proceso de inversión financiera, por cuanto determina el perfil de retorno, el riesgo, las metas, y los objetivos y restricciones de la entidad, los cuales son analizados siempre tomando como referencia las metas financieras institucionales.
 - La Asignación Estratégica de Activos – AEA, metodología que permite obtener un portafolio óptimo para un fondo determinado; y,
 - el Reglamento de Inversiones – RIF, que es un conjunto de reglas que determinan en qué clase de instrumentos se puede invertir, sin tomar riesgos innecesarios.
- Una vez que se cuente con dichos tres documentos de gestión se puede pensar en tener una Estrategia de Inversiones Financieras, alineada a las metas financieras institucionales, las mismas que deben ser actualizadas permanentemente.

A continuación, el señor Rodríguez pasó a presentar el análisis realizado por Videnza Consultores para la elaboración de la Política de Inversiones Financieras – PIF de EsSalud. Al respecto, la consejera Bastidas solicitó que se alcance, a través de la Secretaría del Consejo Directivo, una copia de la presentación realizada por la referida empresa consultora.

En ese estado de la sesión, la Presidenta del Consejo Directivo solicitó a la Gerencia Central de Gestión Financiera – GCGF un informe comparativo de la vigente Política de Inversiones Financieras – PIF de EsSalud con relación a la nueva propuesta.

El Consejo Directivo tomó conocimiento.

3.2. INFORME SOBRE LA REALIZACIÓN DEL INVENTARIO PATRIMONIAL EN ESSALUD Y LAS MEDIDAS A ADOPTARSE RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA Y LA METODOLOGÍA A SEGUIR QUE PERMITA REALIZAR LA SISTEMATIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL INVENTARIO.

Sobre el presente punto, se invitó a la sala al señor Publio Román Maldonado, Gerente Central de Gestión Financiera y al señor Carlos Basadre Lacunza, Gerente Central de Logística, para que realicen la presentación del citado informe.

El señor Román intervino para precisar, a manera antecedente, que el presente informe se realiza en mérito al pedido formulado por el Consejo Directivo mediante Acuerdo N° 20-15-ESSALUD-2018 del

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

08 de agosto de 2018, en el cual se aprobó el Balance General y los Estados Financieros Consolidados y Combinados Auditados de EsSalud del año 2017.

Al respecto, el señor Román pasó a informar las acciones efectuadas para el inventario, valorización y determinación de la vida útil de los bienes de EsSalud.

En ese sentido, el señor Román refirió que la Gerencia General había delegado a la Gerencia Central de Gestión Financiera – GCGF la elaboración y aprobación de la Directiva para la ejecución del inventario físico y su valorización y en merito a la delegación antes mencionada mediante Resolución de Gerencia Central de Gestión Financiera N° 538-GCGF-ESSALUD-2018 de fecha 19 de octubre de 2018 se había aprobado la Directiva N° 02-GCGF-ESSALUD-2018 “Normas para la realización del inventario, valorización y determinación de la vida útil de los bienes muebles patrimoniales del Seguro Social de Salud – EsSalud”, el cual establece los lineamientos referidos a la metodología, la conformación del Comité de Inventario y sus funciones, valor de tasación del bien, valorización y determinación de la vida útil, entre otros.

Finalmente, el señor Román concluyó su exposición señalando que a la fecha se ha solicitado la contratación del servicio de inventario de bienes, proceso que se encuentra en la etapa de actos preparatorios, para lo cual cedió el uso de la palabra al señor Basadre, Gerente Central de Logística.

Al respecto, el señor Basadre presentó el cronograma para el proceso de selección antes indicado, conforme a lo contenido en la presentación que se adjuntó a la carpeta de sesión alcanzada a los miembros de este cuerpo colegiado.

En ese estado de la sesión, intervino la Presidenta del Consejo Directivo para consultar la fecha prevista para el otorgamiento de la buena pro del servicio de inventario. Al respecto, el señor Román precisó que dicha buena pro se tenía prevista para el mes de agosto del presente año.

Seguidamente, el consejero Grijalva intervino para felicitar a la actual gestión por los esfuerzos realizados para la elaboración del inventario de bienes de la entidad, toda vez que, siendo un tema de vital importancia para la institución, las anteriores gestiones no habían priorizado su realización.

El Consejo Directivo tomó conocimiento sobre este punto de agenda.

3.3. INFORME SOBRE LOS ACUERDOS ADOPTADOS POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA INSTITUCIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO.

Sobre el presente punto, se invitó a la sala al señor Jorge Perlacios Velásquez, Gerente Central de Gestión de las Personas - GCGP, quien a manera de antecedente señaló que el presente informe se realiza en atención al pedido efectuado por el Consejo Directivo de EsSalud mediante Acuerdo N° 26-21-ESSALUD-2018 del 07 de noviembre del 2018, en la cual se aprobó la propuesta de Convenio Colectivo puesta a consideración por parte de la Comisión Negociadora de EsSalud, correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2017.

En ese sentido, el señor Perlacios informó que el 14 de enero de 2019 se suscribió el Convenio Colectivo con la Coalición Sindical, el cual recogió un total de 13 cláusulas, conforme a la presentación que se adjuntó a la carpeta de sesión alcanzada a los miembros de este cuerpo colegiado.

En ese estado de la sesión, la Gerencia General consultó si en el caso de los uniformes se había respetado el monto establecido por este colegiado y si se entregó a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Al respecto, el señor Perlacios señaló que el monto entregado en el mes de enero por concepto de

exp. gdp
[Handwritten signature]



uniforme ascendió a S/ 2 083,00, extendiendo el beneficio a los tres regímenes laborales bajo el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057.

En ese estado de la sesión, el consejero Muñoz-Najar intervino para consultar si en el Convenio Colectivo se había pactado que se entregue el beneficio de uniforme en prenda y no en dinero, conforme al acuerdo formulado por este colegiado en sesión.

Al respecto, el Secretario del Consejo Directivo dio lectura al numeral 2 del Acuerdo N° 26-21-ESSALUD-2018 del 15 de agosto de 2018, en el cual se "*dispuso que, para próximas negociaciones colectivas, la propuesta referida al beneficio de uniformes sea formulada mediante su entrega en prendas y no en sumas de dinero*". En ese sentido, dicho acuerdo tendría que ser el parámetro a utilizar para las próximas negociaciones colectivas.

El Consejo Directivo tomó conocimiento sobre este punto de agenda.

Adicionalmente, el consejero Muñoz-Najar intervino para resaltar el trabajo realizado por la actual gestión sobre temas estructurales e importantes, como el inventario de bienes, pues en 14 años no se había realizado un inventario en la entidad, así como en el tema de la política de inversiones. En ese sentido, reconoció el esfuerzo realizado por la gestión por cuanto dichas acciones se vienen realizando, en adición del trabajo que día a día se tiene que realizar en una entidad tan grande como es EsSalud.

IV. PEDIDOS

3.1. Presidenta del Consejo Directivo

Que, la Gerencia Central de Gestión Financiera Gerencia Central de Gestión Financiera – GCGF alcance un informe comparativo de la vigente Política de Inversiones Financieras – PIF de EsSalud con relación a la nueva propuesta.

3.2. Consejera Mónica Giuliana Meza García

Que, la Gerencia Central de Logística – GCL alcance un informe respecto al desempeño de la empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A. – SILSA durante todo el tiempo que ha venido prestando servicios a EsSalud y verificar la existencia de quejas relacionadas a las áreas críticas en cada red.

3.2. Consejeros Fernando José Muñoz-Najar Perea, Jorge F. Carlos Harten Costa, César Alberto Peñaranda Castañeda y Luis Alberto Villanueva Carbajal

Que, la Gerencia Central de Asesoría Jurídica – GCAJ evalúe y, de ser el caso, presente la propuesta de modificación del Reglamento de Representación de EsSalud, aprobado mediante Acuerdo N° 10-9-ESSALUD-2017 y modificatorias, en lo referido a la necesidad de requerir la autorización expresa del Consejo Directivo para suscribir los contratos superiores a S/ 45'000 000.00.

3.4. Consejera María Lourdes Bastidas Alfaro

Que, la Secretaría General alcance copia de la presentación realizada por la empresa Videnza Consultores.

3.5. Consejero Luis Alberto Villanueva Carbajal

Que, la Gerencia General presente un informe sobre el cumplimiento de la STC 00799-2014-PA/TC (caso Flores Callo) relativa a las comisiones médicas calificadoras.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'supr.', 'gds', and 'fms']

3.6. Consejero Elías Grijalva Alvarado

Que, la Gerencia General evalúe la reubicación del área de historias clínicas del "Hospital Alberto Sabogal Sologuren – HNASS".

3.7. Consejeros María Lourdes Bastidas Alfaro y Elías Grijalva Alvarado

Que, la Gerencia General coordine la reubicación de la Unidad de Procura y Trasplante del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – HNERM, la misma que se encuentra adyacente al servicio de TBC Multidrogo Resistente; así como evalúe el reemplazo de los equipos de oficina sin funcionamiento para dicha unidad.

Siendo las once y veinte minutos, del día 06 de febrero del 2019, se dio por concluida la presente sesión del Consejo Directivo.

Fiorella Giannina Molinelli Aristondo

Raul Emilio del Solar Portal

Mónica Giuliana Meza García

Fernando José Muñoz-Nájar Perea

Jorge F. Carlos Harten Costa

César Alberto Peñaranda Castañeda

Elías Grijalva Alvarado

María Lourdes Bastidas Alfaro

Luis Alberto Villanueva Carbajal.

TOMMY DEZA SANDOVAL
SECRETARIO GENERAL
ESSALUD