



SEDA AYACUCHO

Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A.
Llevamos vida a tu hogar

**Servicio de Agua Potable y
Alcantarillado de Ayacucho S.A**
RUC: 20143079075

RESOLUCION DE DIRECTORIO N° 016-2025- SEDA AYACUCHO/D

Ayacucho, 28 de mayo de 2025

VISTO:

El Informe N° D000090-2025-SEDA AYACUCHO-GGE y el Informe N° D000039-2025-SEDA AYACUCHO-OII, sobre solicitud de aprobación del proyecto de Directiva de Transparencia e Integridad en los Procesos de Selección de Personal del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A. – SEDA AYACUCHO, y el Acuerdo de Sesión Ordinaria de Directorio de fecha 27 de mayo de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Empresa del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado Ayacucho S.A. – SEDA AYACUCHO, es una Empresa Prestadora Municipal pública, de derecho privado; regulado por el Decreto Legislativo N° 1280, Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, modificado por el Decreto Legislativo N° 1620, y el Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA del T.U.O. del Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA, concordantes con las atribuciones que confiere el Estudio Social de la Empresa y sus normas internas;

Es política institucional de la Empresa, brindar un servicio de calidad a los usuarios; por lo que el Directorio tiene la potestad de dirigir la gestión administrativa del SEDA AYACUCHO, velando el cumplimiento de las normas, formulación de Planes Maestros y Programas de Operación, concordante con la Visión – Misión y objetivos de la Empresa;

Que, mediante Informe N° D000090-2025-SEDA AYACUCHO-GGE, de fecha 12 de mayo de 2025, el Gerente General eleva el proyecto de Directiva denominado "Mecanismos de Transparencia e Integridad en los Procesos de Selección de Personal del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A. – SEDA AYACUCHO, el mismo que ha sido revisado y validado por la Gerencia de Administración y Finanzas, así como el Departamento de Recursos Humanos; por lo cual, debe aprobarse a través del Directorio mediante acto resolutivo;

Que, mediante Informe N° D000039-2025-SEDA AYACUCHO-OII, de fecha 30 de abril de 2025, el Jefe de la Oficina de Integridad Institucional deriva a la Gerencia General el proyecto de Directiva denominado – Mecanismos de transparencia e integridad en los procesos de personal del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A. - SEDA AYACUCHO, el cual contiene acciones a ejecutar durante el presente ejercicio, en consideración a ello se tiene programado en la matriz de acciones la implementación del dispositivo normativo que, incorporalos mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal, teniendo como objetivo las disposiciones para la incorporación y aplicación de mecanismos de transparencia e integridad en los procesos de selección de personal que, se lleve a cabo la EPS SEDA AYACUCHO S.A., en el marco del Decreto Legislativo N° 728, a fin de contribuir en el enfoque de integridad pública de la entidad y demás normas conexas;





SEDA AYACUCHO

Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A.

Llevamos vida a tu hogar

MECANISMOS DE TRANSPARENCIA E
INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE AYACUCHO S.A.

INDICE

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. BASE NORMATIVA.....	3
IV. DEFINICIONES.....	4
V. RESPONSABLES	5
VI. DISPOSICIONES GENERALES.....	5
VII. DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL.....	8
VIII. DISPOSICION COMPLEMENTARIA TRANSITORIA	8
IX. ANEXO	8
X. CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS	10

I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones para la incorporación y aplicación de mecanismos de transparencia e integridad en los procesos de selección de personal que lleve a cabo el Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A., en adelante SEDA AYACUCHO, en el marco del Decreto Legislativo N° 728, a fin de contribuir en el enfoque de integridad pública de la entidad.

II. ALCANCE

La presente Directiva es de alcance a todas las unidades orgánicas de la EPS SEDA AYACUCHO que tienen responsabilidad en la incorporación o vinculación de personal a la Entidad independientemente de la modalidad contractual, así como de los postulantes que participan en los procesos de selección de personal en el marco del Decreto Legislativo N°728, que convoque la entidad.

III. BASE NORMATIVA

- La Constitución Política del Perú
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 26771, Ley General de Nepotismo.
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Decreto Legislativo N° 1280, modificado por el Decreto Legislativo N° 1620, Ley del Servicio
- Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, Decreto Supremo que crea la Plataforma de Debida Diligencia en el Sector Público.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”.
- Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27588 “Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y trabajador es públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual”.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Reglamento de Organización y Funciones – ROF de SEDA AYACUCHO S.A.
- Resolución de Directorio N° 012-2025-SEDA AYACUCHO/D que aprueba el “Programa de Integridad del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A. – SEDA AYACUCHO 2025”.

IV. DEFINICIONES

4.1. Abstención

Acción mediante la cual un trabajador se exime de participar en asuntos de su competencia por tener un conflicto de interés, lo cual permite asegurar su imparcialidad, objetividad y buena fe.

4.2. Conflicto de intereses

Es la situación en la que los intereses privados del/de la trabajador/a colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho/a trabajador /a debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

4.3. Debida diligencia

Proceso que establece controles adicionales a los previstos por la normativa general, antes y durante la toma de decisiones de contratación de trabajadores con énfasis en los puestos críticos, sin que suponga en ningún caso, el establecimiento de nuevos impedimentos que la normativa específica no haya establecido.

4.4. Denuncia

Es la comunicación (verbal, escrita o virtual, individual o colectiva) de una o más conductas o hechos que dan cuenta de la presunta comisión de un acto de corrupción en SEDA AYACUCHO. El trámite es gratuito y no requiere firma de abogado.

4.5. Formato de comunicación de conflictos de intereses / Solicitud de abstención

Documento de comunicación que utiliza el/la trabajador /a cuando identifica situaciones potenciales que pudieran ir en contra de la imparcialidad e independencia de sus funciones, así como solicitar la abstención de su participación en determinados actos.

4.6. Departamento de Recursos Humanos o la que haga sus veces (DRH)

Unidad de organización, que cuenta con las funciones y la responsabilidad de la gestión de recursos humanos dentro de la entidad pública, encargada de los procesos de selección en el SEDA AYACUCHO.

4.7. Órgano de Control Institucional (OCI)

Órgano encargado de realizar el control gubernamental en SEDA AYACUCHO, de conformidad con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

4.8. Plataforma debida diligencia

Servicio en línea prestado por la Presidencia del Consejo de Ministros destinada a fortalecer una lucha efectiva contra la corrupción y elevar los estándares de la actuación pública, utilizada como filtro obligatorio para la contratación de personal o elección de candidatos a puesto públicos o de confianza.

4.9. Postulante/candidato/a

Aquella persona que postula para cubrir un puesto en la entidad.

4.10. Proceso de selección

Proceso que tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. Este comprende a los procesos realizados en el marco del Decreto Legislativo N° 728.

4.11. Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (ST-PAD)

Órgano de apoyo de las autoridades administrativas disciplinarias en el procedimiento administrativo disciplinario.

4.12. Trabajador es/as

Funcionario/a directivo/a o trabajador/a, que mantiene un vínculo laboral con SEDA AYACUCHO, cualquiera sea su régimen laboral o modalidad contractual.

4.13. Superior jerárquico inmediato

El superior jerárquico es la autoridad que recibe de la institución la potestad de mando. Se corresponde con las funciones de Jefe, Gerente o Director.

4.14. Oficina de Integridad Institucional

Equipo de trabajo en materia de Integridad Institucional, o el que haga sus veces, que contribuye en el monitoreo de la implementación del modelo de integridad, apoya en la formulación de las propuestas de la estrategia institucional de integridad y del programa de integridad y lucha contra la corrupción.

4.15. Veeduría

Acción de participación y observación para el monitoreo del modelo de integridad en los procesos de selección de personal de la entidad.

4.16. Nepotismo

Los trabajadores incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

V. RESPONSABLES

5.1. El Departamento de Recursos Humanos (DRH), es responsable de ejecutar las acciones dispuestas en la presente directiva conforme a su competencia.

5.2. La Oficina de Integridad Institucional, es responsable de verificar el cumplimiento de la presente directiva conforme a sus atribuciones y cuenta con un oficial designado quien dirige el cumplimiento de las actividades de la Oficina de Integridad para la implementación del Modelo de Integridad.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Del conflicto de Intereses en los procesos de selección:

- a) Si durante la etapa de entrevista final algún miembro del comité de selección a cargo de conducir dicha etapa, incurre en un conflicto de intereses real, potencial, acorde a lo establecido en la “Política de manejo de conflicto de intereses de SEDA AYACUCHO”, debe solicitar en un plazo no mayor de 2 (dos) días su abstención a su superior jerárquico inmediato, con conocimiento a la Oficina de Integridad Institucional.
- b) En caso de que el conflicto de intereses real, potencial o aparente fuera advertida por otro trabajador/a, postulante al proceso o cualquier ciudadano, puede comunicar dicho impedimento a través de la plataforma única de denuncias del ciudadano o por correo electrónico de la Oficina de Integridad Institucional ointegridadi@sedaayacucho.pe .
- c) Como mecanismo preventivo de transparencia, en la primera etapa de evaluación, los miembros del comité de selección antes de que se lleve a cabo, deben suscribir una declaración jurada de no tener vinculación por familiaridad u otra circunstancia debidamente sustentada (anexo 01), por la cual afirmen no mantener relación alguna con los participantes, a fin de no afectar la imparcialidad y transparencia del proceso.

6.2. Del registro audiovisual de las entrevistas

La entrevista personal de los procesos de selección que se lleve a cabo en la entidad, es grabada a través de formato de audio y video, previo conocimiento y autorización del/la postulante en mérito al artículo 5 de la Ley 29733, Ley de protección de los datos personales, a fin de garantizar la transparencia y objetividad de la selección.

El Departamento de Recursos Humanos es el encargado de conservar el material audiovisual en los dispositivos o servicios de almacenamiento correspondientes, a fin de que puedan ser requeridos producto de una acción de control posterior y/o entregados en el marco de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el tiempo previsto por Ley.

Para tal efecto, se establecen las siguientes precisiones:

- a) Acceso del material audiovisual de la entrevista: Posterior al desarrollo de la entrevista, el comité de selección y el responsable del Departamento de Recursos Humanos, son los únicos que tienen acceso al material audiovisual de las entrevistas. Pudiendo ser otorgado además al OCI y la ST-PAD en caso sea requerido en el marco de sus competencias.
- b) Almacenamiento del material audiovisual: El Departamento de Recursos Humanos descarga y guarda la grabación de cada entrevista realizada en el expediente virtual del proceso, todo ello considerando el nombre del archivo, el número de proceso de selección, apellidos y nombres del postulante,

debiendo además en coordinación con el Departamento de Sistemas y Tecnologías de Información, adoptar las medidas de seguridad necesarias para resguardar la información.

- c) Entrega de material audiovisual: El material audiovisual de las grabaciones se encuentra a cargo del Departamento de Recursos Humanos y puede ser entregado de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La entrevista personal está orientada a analizar la experiencia en el perfil del puesto y profundizar aspectos de la motivación, habilidades y competencias del/de la postulante en relación con el perfil del puesto, no revela ningún aspecto privado ajeno a los requisitos legales del puesto.
- En el supuesto de que en las grabaciones de audio y video de las entrevistas, se evidencien datos personales que se encuentren protegidos por el numeral 5 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, como por ejemplo la imagen y voz de terceras personas que no sean postulantes o datos personales de los postulantes cuya divulgación afecte su intimidad personal y familiar (como aspectos relativos a su salud, discapacidad), entre otra información protegida por dicha excepción, el Departamento de Recursos Humanos deberá realizar las coordinaciones necesarias con el Departamento de Sistemas y Tecnologías de Información a fin de que la entrega de las grabaciones sea de forma parcial y no contemple los datos que no son de acceso público, conforme lo dispuesto por el artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

6.3. La debida diligencia en los procesos de selección

En el marco del Decreto Supremo N° 185-2021-PCM que crea la plataforma de debida diligencia del sector público, el Departamento de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de ejecutar las acciones de debida diligencia como un mecanismo de transparencia en los procesos de selección a fin de garantizar que los postulantes al proceso y aquellos que resulten ganadores no incurran en impedimentos que afecten la integridad pública.

6.4. Las acciones de Veedurías en los Procesos de Selección

En los procesos de selección se establece la realización de veedurías, en el marco del fortalecimiento de la cultura de integridad y la transparencia, actividad que comprende acciones de acompañamiento, observación e identificación de alertas tempranas en caso de grave afectación de los intereses estratégicos de la entidad o perjuicio del valor público por causas vinculadas a la integridad y ética pública.

La veeduría está a cargo del órgano de Control Institucional, la Oficina de Integridad

Institucional u otros órganos o entidades debidamente acreditadas según el caso lo amerite.

Se realizarán a pedido del Departamento de Recursos Humanos o del Área Usuaria (Órgano o Unidad Orgánica al que pertenece el puesto en concurso) y/o a solicitud de la Oficina de Integridad Institucional, sobre las siguientes diligencias:

- Etapa de evaluación de conocimientos.
- Etapa de Entrevista Final
- Etapa de Elección

6.5. Seguimiento de los mecanismos de transparencia e integridad

La Oficina de Integridad Institucional está a cargo de las acciones de seguimiento y monitoreo de la aplicación de los mecanismos de transparencia e integridad en los procesos de selección, para lo cual se emplean registros y otros instrumentos válidos para su fin, debiendo las unidades de organización de la entidad remitir a este equipo de trabajo la información que se requiera para el cumplimiento de dicha atribución.

VII. DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

7.1. El Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo de la Oficina de Integridad Institucional, difunde entre los trabajadores de SEDA AYACUCHO los alcances de la presente directiva.

VIII. DISPOSICION COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

8.1. Las disposiciones contenidas en la presente directiva, buscan optimizar los documentos de gestión interna vigentes que regulan los procesos de selección del régimen del Decreto Legislativo N° 728, sin que ello implique dejar insubsistente las disposiciones contenidas en ellas.

IX. ANEXO:

Anexo 1: “Declaración jurada de no tener vínculo con postulantes al proceso de selección”

ANEXO 1

DECLARACIÓN JURADA DE NO TENER VINCULO CON POSTULANTES AL PROCESO DE SELECCIÓN

En mi condición de miembro del comité de selección, declaro no tener ningún vínculo con el/los postulantes aptos y/o calificados para la Etapa de Entrevista Final del proceso de selección: _____, conforme al siguiente detalle:

CASOS DE VINCULACION
No tener vinculo por razones de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad. (Primer grado de consanguinidad: padre e hijo. Segundo grado de consanguinidad: hermanos entre sí. Tercer grado de consanguinidad: abuelos y nietos / sobrino y tío. Cuarto grado de consanguinidad: primos hermanos entre sí) o segundo grado de afinidad (Primer grado: Suegros, yernos e nueras. Segundo grado: Abuelos del cónyuge y cuñados)
No tener directa o indirecta participación en alguna empresa o negocio donde tenga también participación el postulante.
No tener ningún tipo de relación en virtud de la cual el postulante podría ejercer o encontrarse en capacidad de ejercer una influencia relevante en las decisiones que adopte en la entrevista a desarrollar.
No haber existido o existir cualquier otro elemento que pudiera significar algún tipo de vinculación directa o indirecta con el postulante.

Sin perjuicio de ello, en caso de haber tenido algún conflicto de intereses con uno o más del resto de postulantes, declaro:

- **SI** haber presentado mi solicitud de abstención conforme al TUO de la Ley 27444.

Fecha: ____/____/____

Firma: _____
Nombre y Apellidos: _____
Cargo: _____

*La presente Declaración Jurada se realiza en virtud del principio de presunción de veracidad previsto en el Numeral 1.7 del Artículo IV y el Artículo 51° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.