

RESOLUCION N° 008 -2025-MML-APCV-GA

Jesús María, 16 de setiembre del 2025

VISTO: La Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCMSIP, que aprueba, entre otros, la “Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”;

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son órganos de gobierno local, con personería jurídica de derecho público, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú y sus modificatorias, en concordancia con el artículo II Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, la Autoridad del Proyecto Costa Verde – APCV, es un Órgano Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, creada por la Ley N° 26306, con personería jurídica de derecho público, con autonomía administrativa, técnica, económica y financiera, que tiene por finalidad promover, ordenar y supervisar el desarrollo integral y sostenido de la Costa Verde.

Que, con Decreto Legislativo 1442, se aprueba el Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, el cual de acuerdo a su artículo 4° es de aplicación a las distintas entidades del Sector Público, definidas por la normatividad de la Administración Financiera del Sector Público.

Que, la Ley N° 30057, que aprueba la Ley del Servicio Civil, en el inciso a) del Artículo 6° establece que entre uno de las funciones en cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene como función ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.

Que, con Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual tiene como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; garantizando la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía; siendo de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la citada norma;

Que, por medio del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, se establecen medidas para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno;

APCV

Autoridad del Proyecto Costa Verde
Natalio Sánchez N.º 220 - Ofic. 501, Jesús María
Tel. 3323711 / 3320901

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM-SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", con el objeto de establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública. Asimismo, el artículo 3 de la citada Resolución crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación;

Que, asimismo, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCMSIP, aprueba, entre otros, la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", para la medición de la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Así, la referida Guía establece que uno de los criterios a evaluar consiste en determinar si la entidad ha incorporado mecanismos en sus normas internas, que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal;

De conformidad con el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, la Directiva N° 002-2021-PCM-SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP; y, en uso de las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la APCV, aprobado mediante Ordenanza 1635-MML y Ordenanza N° 750-MML;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva Mecanismos de Transparencia e Integridad en los procesos de selección de la Autoridad del Proyecto Costa Verde, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que el responsable de Recursos Humanos, el Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad Institucional o el que haga sus veces y los/las responsables de las demás unidades orgánicas de la entidad, velen por el cumplimiento de lo establecido en la Directiva aprobada en el artículo 1 de la presente Resolución, en los ámbitos de sus respectivas funciones y competencias.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Web de la Autoridad del Proyecto Costa Verde.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



AUTORIDAD DEL PROYECTO COSTA VERDE
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
.....
Lic. Adm. Jairo Michel Sangama Sangama
Gerente de Administración
REGUC N° 50387

APCV

Autoridad del Proyecto Costa Verde

• Natalio Sánchez N.º 220 - Ofic. 501, Jesús María

• Tel. 3323711 / 3320901

DIRECTIVA N° 002 -2025-MML-APCV-GA

MECANISMOS DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA AUTORIDAD DEL PROYECTO COSTA VERDE

I. OBJETO

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 la Autoridad del Proyecto Costa Verde – APCV, en el marco del Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057, a fin de contribuir en el enfoque de integridad pública de la entidad.

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento obligatorio para los servidores civiles, bajo cualquier régimen laboral de la APCV y de sus unidades orgánicas, así como para los postulantes que participen en los procesos de selección bajo el Decreto Legislativo N° 1057, que convoque la entidad.

III. BASE LEGAL

La presente directiva se sustenta en las siguientes normas:

- Ley N° 26771: Prohíbe ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en casos de parentesco.
- Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057: Régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM: Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM: Medidas para fortalecer la integridad pública.
- 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° 004-2019-JUS: Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS: Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM y N° 185-2021-PCM: Estrategias y plataformas de debida diligencia.
- Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, Decreto Supremo que crea la Plataforma de Debita Diligencia en el Sector Publico.
- 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".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 065-2020-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N° 1057".



- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 089-2021-SERVIR-PE, que aprueba la "Política de Integridad y Antisoborno de la Autoridad Nacional del Servicio Civil".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 050-2024-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil".
- Resolución de Gerencia General N° 090-2021-SERVIR-GG, que aprueba la "Directiva que regula el trámite de denuncias sobre presuntos actos de corrupción y las medidas de protección al denunciante aplicables en la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR".
- Resolución de Gerencia General N° 033-2022-SERVIR-GG, que aprueba la Directiva "Regulación del conflicto de intereses en SERVIR", con código ORH-DI-03, versión 01.
- Resolución de Gerencia General N° 017-2023-SERVIR-GG, que aprueba el Manual del Sistema de Gestión Antisoborno, con código OPP-MN-02, versión 02.
- Resolución de Gerencia General N° 00099-2024-SERVIR-GG, que aprueba la Directiva "Lineamientos para la debida diligencia en los procesos de SERVIR", con código OPP-DI-04, versión 02.
- Resolución de Gerencia General N° 000129-2024-SERVIR-GG, que aprueba la conformación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional.
- Resoluciones de Presidencia Ejecutiva y de Gerencia General de SERVIR que aprueban guías, políticas y directivas sobre integridad, antisoborno y conflictos de intereses.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones modificatorias, de ser el caso.

IV. RESPONSABILIDADES



La Gerencia de Administración a través del Área de Recursos Humanos, ejecuta las acciones dispuestas en la directiva conforme a su competencia.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional o el que haga sus veces, es responsable de verificar el cumplimiento de la presente directiva conforme a sus atribuciones y cuenta con un coordinador designado quien dirige el cumplimiento de las actividades de la Unidad Funcional de Integridad para la implementación del Modelo de Integridad.



V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. 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 o aparente, debe solicitar en un plazo no mayor de 2 (dos) días su abstención a su superior jerárquico inmediato, empleando el mecanismo de comunicación más adecuado.
- b) En caso de que el conflicto de intereses real, potencial o aparente fuera advertida por otro servidor/a civil y/o postulante al proceso, debe denunciar dicho hecho a través de la plataforma única de denuncias del ciudadano o mesa de partes virtual.
- c) Como mecanismo preventivo de transparencia, en la etapa de entrevista final, los miembros del comité de selección antes de que se lleve cabo, deben suscribir una declaración jurada de no tener vinculación (Anexo N° 01), por la cual afirmen no mantener relación alguna con los participantes, a fin de no afectar la imparcialidad y transparencia del proceso, la misma que se sujeta a las siguientes reglas:
 - En los procesos del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, la presentación de la declaración jurada se realiza luego de que el comité de selección reciba de parte

de la Gerencia de Administración a través del Área de Recursos Humanos el correo electrónico con la relación de los postulantes aptos para la entrevista, debiendo remitir a través de este mismo canal de comunicación, la declaración jurada debidamente firmada, la cual es custodiada por el Área de Recursos Humanos y forma parte de los actuados generados en el proceso de selección.

5.2. 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.

La Gerencia de Administración a través del Área de Recursos Humanos y Área de Informática es la encargada 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.

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 de Recursos Humanos, son los únicos que tienen acceso al material audiovisual de las entrevistas. Pudiendo ser otorgado además al OCI de la Municipalidad Metropolitana de Lima y la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios en caso sea requerido en el marco de sus competencias.
- b) Almacenamiento del material audiovisual: 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 Área de Informática, 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 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, Recursos Humanos deberá realizar las coordinaciones necesarias con el área de Informática 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.



5.3. 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, la ORH 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.

5.4. 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 de la Unidad Funcional de Integridad Institucional o el que haga sus veces.

Se realizarán a pedido de la Gerencia de Administración a través del Área de Recursos Humanos, o del Área Usuaria (Órgano o Unidad Orgánica al que pertenece el puesto en concurso) y/o a solicitud de la Unidad Funcional de Integridad Institucional o el que haga sus veces, sobre las siguientes diligencias:

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

5.5. Seguimiento de los mecanismos de transparencia e integridad

La Unidad Funcional de Integridad Institucional o el que haga sus veces 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.



VI. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

- 7.1.** El Área de Recursos Humanos, con el apoyo de la Unidad Funcional de Integridad Institucional o el que haga sus veces, difunde entre los servidores de la APCV los alcances de la presente directiva.



VII. ANEXO

Anexo N° 01: Declaración jurada de no tener vínculo con postulantes al proceso de selección

ANEXO N° 01

**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 afinidad.
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: _____