



**DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA
FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS
DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUALGAYOC**

Elaborado: Oficina de Gestión de
Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

**DIRECTIVA QUE INCORPORA EL
MECANISMO DE VEEDURÍA PARA
FORTALECER LA TRANSPARENCIA E
INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE
SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUALGAYOC**

Reducir la materialización de riesgos que afecten la integridad pública en los procesos de selección de personal para el acceso a la función pública en el régimen laboral regulado por la Ley N° 30057 y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL
DE HUALGAYOC

2026

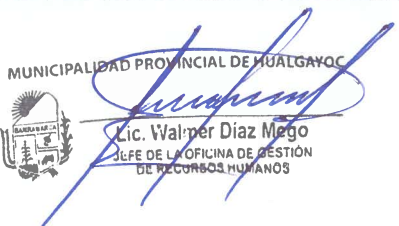


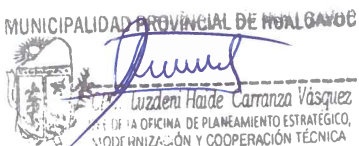
DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

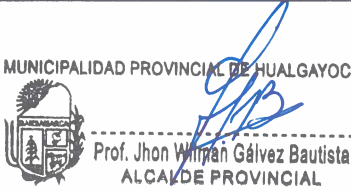
Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

ELABORADO Y VISADO OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (OFICIAL DE INTEGRIDAD)	REVISADO Y VISADO GERENCIA MUNICIPAL
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC Lic. Walper Díaz Mego JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC Excmo. Fernando M. Cabanillas Torres GERENTE MUNICIPAL

REVISADO Y VISADO OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO, MODERNIZACIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA	REVISADO Y VISADO OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC Luzdani Haide Carranza Vázquez JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO, MODERNIZACIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA	 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC Abg. Cinthya Janet Cercado Chávez JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

APROBADO ALCALDÍA
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC Prof. Jhon Wilfrán Gálvez Bautista ALCALDE PROVINCIAL



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

CONTENIDO

1. OBJETIVO	5
2. FINALIDAD	5
3. ALCANCE	5
4. BASE LEGAL	5
5. DISPOSICIONES GENERALES	6
5.1. DEFINICIONES	6
5.1.1. Veedor:	6
5.1.2. Veeduría:	6
5.1.3. Veeduría programada:	6
5.1.4. Veeduría inopinada:	6
5.1.5. Oficial de Integridad o el que haga sus veces:	6
5.1.6. Comité de Selección:	6
5.1.7. Incidencia:	6
5.1.8. Idoneidad:	6
5.1.9. Integridad pública:	7
5.1.10. Riesgo que afecta la integridad pública:	7
5.1.11. Unidad de organización:	7
5.1.12. Máxima autoridad administrativa:	7
5.2. RESPONSABILIDADES	7
5.2.1. Oficial de Integridad o el que haga sus veces	7
5.2.2. Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces	7
5.2.3. Veedor	8
5.3. NATURALEZA DE LA VEEDURÍA	8
5.4. PROCESOS SUSCEPTIBLES DE VEEDURÍA	8
5.4.1. Criterios de selección para la planificación de una veeduría	8
5.4.2. Comunicación de los procesos de selección programados	9
5.4.3. Realización de veedurías inopinadas	9
5.5. ASIGNACIÓN DEL ROL DE VEEDOR	9
5.5.1. La asignación del rol de veedor se efectúa conforme a las siguientes disposiciones:	9
5.6. ATRIBUCIONES DEL VEEDOR	10
5.6.1. El personal que ejerce el rol de veedor cuenta con las siguientes atribuciones:	10
5.7. DEBERES DEL VEEDOR	10
5.7.1. Son deberes del veedor:	10



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

5.8.	SOBRE EL ALCANCE DE LA LABOR DEL VEEDOR	11
6.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	11
6.1.	REALIZACIÓN DE LA VEEDURÍA.....	11
6.1.1.	Durante la veeduría.....	11
6.1.2.	Sobre el Reporte de Veeduría.....	12
6.1.3.	Acciones posteriores a la realización de la veeduría.....	12
6.1.4.	Informe Semestral de las Veedurías	12
7.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	12
8.	ANEXOS	14
	Anexo N.º 1: Acta de inicio de Veeduría.....	14
	Anexo N.º 2: Reporte de Veeduría.	15





DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

1. OBJETIVO

Establecer directrices internas para la participación del Oficial de Integridad, o quien haga sus veces, en calidad de veedor durante el desarrollo de los procesos de selección de personal para el acceso a la función pública bajo la Ley N.º 30057 y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

2. FINALIDAD

Reducir la materialización de riesgos que afecten la integridad pública en los procesos de selección de personal para el acceso a la función pública en el régimen laboral regulado por la Ley N.º 30057 y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057.

3. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación a la Gerencia Municipal, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficial de Integridad o quien ejerza la función de integridad, integrantes de los Comités de Selección y servidores y funcionarios que intervengan en los procesos comprendidos en su ámbito.

4. BASE LEGAL

La presente Directiva se sustenta en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 006-2026-JUS.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1602, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, y dicta otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

- Decreto Supremo N.º 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N.º 042-2018-PCM, que establece Medidas para Fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM "Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 012-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 004-2024-PCM/SIP, "Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora en los procesos de selección de personal en las entidades de la Administración Pública".
- Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP, "Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2026-PCM/SIP.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Directiva se entiende por:

5.1.1. Veedor:

Oficial de Integridad o quien haga sus veces, que participa como observador durante un proceso de selección. Cuando la función de integridad se encuentre delegada en la unidad de organización responsable del Sistema de Recursos Humanos, la veeduría será asumida por la máxima autoridad administrativa o por el funcionario o servidor público de su unidad de organización a quien se le asigne dicha responsabilidad, conforme a la Directiva N.º 004-2024-PCM/SIP.

5.1.2. Veeduría:

Acto de observación directa del cumplimiento de las disposiciones que regulan un proceso de selección en curso; se circunscribe a constatar las actividades previstas por el Comité de Selección.

5.1.3. Veeduría programada:

Actividad planificada de acuerdo con los criterios de la presente Directiva.

5.1.4. Veeduría inopinada:

Actividad realizada sin previo aviso de acuerdo con los criterios de la presente Directiva.

5.1.5. Oficial de Integridad o el que haga sus veces:

Servidor que ejerce la función de integridad en la entidad.

5.1.6. Comité de Selección:

Órgano o equipo responsable de conducir el proceso conforme a las bases y normativa aplicables.

5.1.7. Incidencia:

Hecho, circunstancia o acontecimiento relevante o atípico advertido en el desarrollo de alguna fase del proceso de selección de personal sujeto a veeduría.

5.1.8. Idoneidad:



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

Principio ético entendido como la aptitud técnica, legal y moral que constituye una condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.

5.1.9. Integridad pública:

Actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y la creación de valor público.

5.1.10. Riesgo que afecta la integridad pública:

Posibilidad de que un determinado comportamiento transgreda, por acción u omisión, el respeto de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública, así como los valores de la organización, y configure una práctica contraria a la ética.

5.1.11. Unidad de organización:

Denominación general que se emplea para referirse, según corresponda, a los órganos, unidades orgánicas, subunidades orgánicas y áreas que se formalizan en la estructura orgánica de la entidad pública, según su nivel organizacional, así como para las unidades funcionales que se formalizan en una estructura funcional.

5.1.12. Máxima autoridad administrativa:

Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, conforme a las funciones y competencias establecidas en los documentos de gestión institucional vigentes.

5.2. RESPONSABILIDADES

5.2.1. Oficial de Integridad o el que haga sus veces

- a) Determinar los procesos de selección de personal a ser sometidos a veeduría y comunicarlo a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces.
- b) Remitir a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces los reportes de veeduría.
- c) Consolidar y almacenar en un archivo digital los reportes de veeduría.
- d) De corresponder, comunicar ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces las situaciones de riesgo y/o las oportunidades de mejora identificadas en los procesos de veeduría.
- e) Comunicar o derivar, según corresponda y en el marco de sus competencias, los hechos que evidencien posibles actos de corrupción, inconducta funcional, conflictos de intereses u otras irregularidades advertidas durante la veeduría, a las instancias competentes para las acciones que correspondan conforme a la normativa vigente.

5.2.2. Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces

- a) Remitir al Oficial de Integridad o el que haga sus veces la relación de los procesos de selección, previo a su publicación, de acuerdo con los criterios establecidos en el numeral 5.4.1. de la presente Directiva.



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

- b) Brindar al Oficial de Integridad o el que haga sus veces las facilidades del caso para el desarrollo de la veeduría proporcionándole la información y documentos del proceso de selección cuando lo solicite.

5.2.3. Veedor

- a) Presentarse en la fecha y hora programada para la evaluación en el proceso de selección sujeto a veeduría.
- b) Verificar que el desarrollo del proceso de selección se realice de acuerdo con la normativa de la materia y las bases del concurso.
- c) Elaborar y presentar ante el Oficial de Integridad o el que haga sus veces el Reporte de Veeduría.
- d) De corresponder, comunicar de manera inmediata, al Oficial de Integridad o el que haga sus veces, los hechos que evidencien posibles actos de corrupción o inconductas funcionales advertidos en la etapa o etapas del proceso de selección sujeto a su veeduría.
- e) Identificar y comunicar, cuando corresponda, al Oficial de Integridad o el que haga sus veces las situaciones de riesgo y/o las oportunidades de mejora identificadas en los procesos de selección sujeto a veeduría.
- f) Otras que se le asigne en el marco de la normativa en la materia.

5.3. NATURALEZA DE LA VEEDURÍA

La actuación del veedor se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección en el desarrollo de los procesos de selección de personal, conforme a las normas y bases aplicables.

5.4. PROCESOS SUSCEPTIBLES DE VEEDURÍA

5.4.1. Criterios de selección para la planificación de una veeduría

Para la determinación de los procesos de selección susceptibles de veeduría el Oficial de Integridad o el que haga sus veces considera los siguientes criterios:

- a) Procesos declarados desierto en dos o más oportunidades consecutivas.
- b) Procesos de selección que involucren sujetos obligados en el marco de la Ley N.º 31227 y la Ley N.º 31564, con excepción de los puestos no concursables.
- c) Procesos en los que alguno de los postulantes tenga o hubiera tenido relación de servicio o de subordinación con la unidad de organización solicitante, en los últimos doce (12) meses.
- d) Procesos en los que alguno de los miembros del comité de selección se abstenga de participar por encontrarse incurso en alguno de los impedimentos del artículo 88º del TUO de la Ley N.º 27444.



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

- e) Procesos sobre los cuales sobrevengan cuestionamientos o denuncias por presuntas irregularidades.
- f) Procesos sobre los cuales se haya presentado la necesidad de realizar una veeduría inopinada.
- g) Otro criterio a consideración del Oficial de Integridad o el que haga sus veces.

Bajo los supuestos antes mencionados y considerando la capacidad operativa del Oficial de Integridad o el que haga sus veces, la veeduría puede realizarse en una o varias etapas de los procesos de selección.

Cuando correspondan a los criterios señalados en los literales a), b), c), d) y g), las veedurías serán programadas. En el caso de los criterios establecidos en los literal e) y f), la veeduría se realizará de manera inopinada.

En todos los casos, la veeduría se inicia sólo de oficio por el Oficial de Integridad o el que haga sus veces.

5.4.2. Comunicación de los procesos de selección programados

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces comunica al Oficial de Integridad o el que haga sus veces la relación de los procesos de selección de manera previa a su publicación en el sitio digital, o cualquier otro medio, que tenga disponible la entidad; precisando los que correspondan a los literales a) y b) del numeral 5.4.1 de la presente directiva.

Para los criterios señalados en los literales c) y d) del numeral 5.4.1 de la presente directiva, la comunicación que realice la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces se hará una vez advertida la configuración de dichos supuestos con el registro de los postulantes.

5.4.3. Realización de veedurías inopinadas

En caso no se haya programado la veeduría y sobrevengan los criterios señalados en los literales e) y f) del numeral 5.4.1, el Oficial de Integridad o el que haga sus veces en la entidad puede disponer de oficio el inicio de una veeduría inopinada.

Cuando la intervención se produzca en el marco de una denuncia se observará de manera estricta el principio de reserva establecido en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1327.

5.5. ASIGNACIÓN DEL ROL DE VEEDOR

5.5.1. La asignación del rol de veedor se efectúa conforme a las siguientes disposiciones:

- a) El personal a cargo de la veeduría es el Oficial de Integridad o un representante de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.
- b) Los locadores que presten servicios en la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces pueden ser designados para ejercer el rol de veedor, siempre que tal actividad se encuentre establecida en sus Términos de Referencia.



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

- c) La asignación del veedor para una etapa o etapas de un proceso de selección es comunicada por el Oficial de Integridad o el que haga sus veces a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o el que haga sus veces mediante documento escrito, correo electrónico institucional o cualquier otro medio que evidencie las coordinaciones correspondientes.
- d) Cuando se trate de una veeduría inopinada, el Oficial de Integridad o el que haga sus veces puede reservarse la comunicación de la designación del veedor hasta el mismo día de realizada alguna de las etapas del proceso de selección.
- e) Cuando se trate de procesos de selección de personal para la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, la máxima autoridad administrativa designa como veedor a un servidor dentro de su unidad de organización.
- f) La designación de un veedor de reemplazo deberá comunicarse a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces mediante documento escrito, correo electrónico institucional o cualquier otro medio que evidencie la comunicación.

5.6. ATRIBUCIONES DEL VEEDOR

5.6.1. El personal que ejerce el rol de veedor cuenta con las siguientes atribuciones:

- a) Tener acceso al expediente, físico o virtual, del proceso de selección de personal sujeto a su veeduría.
- b) Participar de manera presencial o remota en la etapa o etapas del proceso de selección sujeto a veeduría, de acuerdo a las bases y normativa vigente.
- c) Conocer la reprogramación de las evaluaciones o etapas del proceso de selección sujeto a veeduría.

5.7. DEBERES DEL VEEDOR

5.7.1. Son deberes del veedor:

- a) Conocer la directiva y/o bases del proceso de selección que establecen las condiciones generales del concurso.
- b) Observar que el comité de selección cumpla con los principios de probidad y veracidad; así como los deberes de neutralidad, discreción y transparencia.
- c) Conducirse diligentemente durante la veeduría.
- d) Abstenerse de participar o influir en las decisiones del Comité de Selección; o realizar cualquier actividad que interfiera en la autonomía del Comité de Selección.
- e) No emitir opinión, hacer gestos de aprobación o desaprobación respecto a las respuestas proporcionadas por los postulantes o sobre el desempeño en general de los participantes en la evaluación y abstenerse de efectuar preguntas a los postulantes.



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

- f) Abstenerse de participar como veedor cuando se encuentre dentro de las causales previstas en el artículo 88° del TUO de la Ley N.º 27444.
- g) Abstenerse de participar en la gestión de una denuncia sobre un proceso de selección en el cual hubiera participado como veedor.
- h) No interferir en el normal desarrollo del proceso de selección.
- i) Guardar la reserva y confidencialidad de la información a la que acceda en el ejercicio de su rol de veedor.

5.8. SOBRE EL ALCANCE DE LA LABOR DEL VEEDOR

La actuación del veedor se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección conforme la normativa y las bases que regulan el proceso de selección y se rige por los deberes y atribuciones que regula la presente directiva, tomando nota, cuando corresponda, de incidencias a reportar, sin que ello suponga asumir responsabilidad o avalar las decisiones que adopte el referido Comité.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. REALIZACIÓN DE LA VEEDURÍA

6.1.1. Durante la veeduría

- a) El veedor asignado deberá presentarse en las fechas y horas programadas para la etapa o etapas del proceso a verificar; pudiendo incluir el momento de la deliberación del Comité en la fase de entrevista personal; acreditando el inicio de su participación con la suscripción del Anexo N.º 01 (Acta de inicio de veeduría), el cual es firmado por única vez en el proceso de selección y comunicado al Comité de Selección en el día.
- b) Antes del inicio de cada etapa o fase, según sea el caso, el Comité de Selección hará de conocimiento la asistencia del veedor, dando lectura al siguiente texto:

“Se informa que esta etapa/fase del Proceso de Selección cuenta con la veeduría de un representante de la Oficina de Integridad Institucional [o unidad de organización asignada]. La actuación del veedor se circunscribe a la constatación de las actividades previstas por el Comité de Selección conforme la normativa y las bases que regulan el proceso de selección y se rige por los deberes y atribuciones de la normativa vigente, en concordancia con los principios de probidad, transparencia, integridad, mérito, legalidad e imparcialidad; tomando nota de eventuales incidencias, sin que ello suponga asumir responsabilidad o avalar las decisiones que adopte el Comité de Selección”.

- c) En caso el veedor advierta posibles riesgos u oportunidades de mejora, hechos que evidencien un posible acto corrupción o inconducta funcional u otras incidencias en el proceso de selección sujeto a su veeduría deberá proceder de la siguiente manera:



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

Situación advertida	Acción
Posible riesgo u oportunidad de mejora	Anota el riesgo, la oportunidad de mejora y/o la recomendación en el reporte de veeduría.
Hechos que evidencien un posible acto de corrupción o inconducta funcional	Anota el hecho como incidencia en el reporte y lo reporta de inmediato a la Oficina de Integridad Institucional.
Otras incidencias	Anota los hechos en el reporte de veeduría.

6.1.2. Sobre el Reporte de Veeduría

A efectos de registrar la información sobre el desarrollo de la etapa o etapas del proceso de selección de personal sujeto a veeduría, el veedor elabora un Reporte de Veeduría, conforme al Anexo 2 de la presente Directiva.

6.1.3. Acciones posteriores a la realización de la veeduría

- El veedor remite al Oficial de Integridad o el que haga sus veces el Reporte de Veeduría (Anexo 2), en un plazo no mayor a un (01) día hábil posterior a la fecha de realizada la veeduría. En caso el veedor participe en varias etapas, dicho plazo se computa a partir del día hábil siguiente de realizada la última veeduría en el proceso de selección.
- El Oficial de Integridad o el que haga sus veces traslada a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el Reporte de Veeduría, en un plazo no mayor a un (01) día hábil, contado a partir de la recepción del Reporte.
- Cuando la máxima autoridad administrativa haya realizado la veeduría, remite el Reporte al Oficial de Integridad o el que haga sus veces, en un plazo no mayor a dos (02) días hábiles posteriores al término del proceso, quien procederá conforme al párrafo anterior.

6.1.4. Informe Semestral de las Veedurías

De manera semestral, el Oficial de Integridad o el que haga sus veces informará a la máxima autoridad administrativa sobre las veedurías realizadas, incluyendo, de ser el caso, las oportunidades de mejora identificadas, a fin de adoptarse las acciones pertinentes según corresponda.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Capacidad operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces

La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza la veeduría de acuerdo con la disponibilidad de su capacidad operativa.



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

SEGUNDA. Delegación de la veeduría

Cuando la función de integridad esté delegada en la unidad de organización responsable del Sistema de Recursos Humanos, la veeduría deberá ser asumida por la máxima autoridad administrativa de la entidad, quien podrá asignar dicha responsabilidad en un funcionario o servidor público de su unidad de organización; en dicho supuesto deberá tomarse en consideración la capacidad operativa de la máxima autoridad administrativa.

TERCERA. Aplicación supletoria

Los procesos de selección de personal llevados a cabo bajo regímenes o carreras especiales y otras formas de vinculación, incluyendo aquellos procesos de designación regulada, podrán aplicar de manera supletoria los alcances de la presente directiva siempre que ello resulte compatible con la normativa especial que los regula.

CUARTA. Tratamiento de la denuncia en el proceso de selección sujeto a veeduría

En caso se presente una denuncia por posibles actos de corrupción en un proceso de selección de personal sujeto a veeduría, esta no podrá ser gestionada por el personal que participó como veedor en dicho proceso.





DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

8. ANEXOS

Anexo N.º 1: Acta de inicio de Veeduría.

Anexo N.º 1: Acta de inicio de Veeduría.

PROCESO DE SELECCIÓN N°

Siendo las horas, del día de de, en [indicar el lugar físico o virtual], el/la Sr./Sra. con cargo, representante de la [unidad de organización a cargo de la veeduría], acredita el inicio de su actividad de veeduría desde la etapa/fase del proceso de selección denominado para la [unidad de organización]. Este documento es puesto en conocimiento del Comité de Selección en el día. Suscribe la presente en señal de conformidad.

Nombre: _____

DNI: _____





DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

Anexo N.º 2: Reporte de Veeduría.

VEEDURÍA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

I. GENERALIDADES

Reporte Nro.	Fecha del Reporte:
Entidad: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC	

II. DATOS DEL VEEDOR

Nombre:	
DNI N.º	
Cargo:	
Documento de designación como veedor:	
Unidad de Organización:	

III. DATOS GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Número:	
Denominación:	
Objeto:	
Area solicitante:	
Dependencia que realiza el proceso:	



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

Datos del Comité de Selección (titulares y suplentes)

Titular/Suplente	Nombres y apellidos	Unidad orgánica	Cargo	Observaciones

IV. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA VEEDURÍA

**4.1. Criterio para la determinación de la veeduría y tipo de veeduría.
(seleccionar criterio)**

- ☐ Procesos declarados desiertos en dos o más oportunidades consecutivas.
- ☐ Procesos de selección que involucren sujetos obligados en el marco de la Ley N.º 31227 y la Ley N.º 31564, con excepción de los puestos no concursables.
- ☐ Procesos en los que alguno de los postulantes tenga o hubiera tenido relación de servicio o de subordinación con la unidad de organización solicitante, en los últimos doce (12) meses.
- ☐ Procesos en los que alguno de los miembros del Comité de Selección se abstenga de participar por encontrarse incurso en alguno de los impedimentos del artículo 88º del TUO de la Ley N.º 27444.
- ☐ Procesos sobre los cuales sobrevengan cuestionamientos o denuncias por presuntas irregularidades.
- ☐ Procesos sobre los cuales se haya presentado la necesidad de realizar una veeduría inopinada (especificar):
-



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

☐ Otro criterio a consideración del Oficial de Integridad o quien haga sus veces (especificar):

4.2. Etapas/fases de participación	Fecha	Tipo		Modalidad	
		Programada	Inopinada	Presencial	Virtual
		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐
		☐	☐	☐	☐

V. VERIFICACIÓN POR EL VEEDOR

5.1. ¿Se cumplieron los plazos establecidos en las bases del concurso público? (responder de acuerdo a la etapa o etapas a las que se asistió)

	Sí	No	No aplica
Publicación de la convocatoria en el portal institucional de la entidad	☐	☐	☐
Registro de postulación	☐	☐	☐
Verificación de requisitos mínimos del perfil del puesto	☐	☐	☐
Publicación de resultados de la verificación de requisitos mínimos del perfil del puesto	☐	☐	☐
Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas	☐	☐	☐



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

Publicación de resultados de la evaluación de conocimientos o habilidades técnicas en el portal institucional	☐	☐	☐
Evaluación curricular	☐	☐	☐
Publicación de resultados de evaluación curricular en el portal institucional	☐	☐	☐
Entrevista personal	☐	☐	☐
Publicación del resultado final en el portal institucional	☐	☐	☐
De ser el caso, ¿se publicaron de manera oportuna las reprogramaciones?	☐	☐	☐

5.2. Recursos de impugnación respecto a los resultados del proceso de selección de personal (de corresponder)	Sí	No
Reconsideración	☐	☐
Apelación	☐	☐
5.3. Declaratoria de desierto y cancelación del proceso de selección de personal (de corresponder)	Sí	No
Desierto	☐	☐
Cancelado	☐	☐
5.4. ¿Se identificaron locadores, ex locadores, servidores o ex servidores de la dependencia, órgano y/o área solicitante como postulantes?		
¿Se identificaron?	Sí ☐	No ☐
Nombres y apellidos	DNI N.º	
5.5. ¿Se presentaron abstenciones por parte de los miembros del comité de selección?	Nombres y apellidos	DNI N.º
¿Se presentaron abstenciones?	Sí ☐	No ☐



DIRECTIVA QUE INCORPORA EL MECANISMO DE VEEDURÍA PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC

Elaborado: Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 16/09/2026

Nombres y apellidos	DNI N°	
5.6. ¿Se cumplió con la verificación oportuna de la asistencia de los postulantes en las etapas convocadas para el proceso de selección? (de acuerdo con la etapa o etapas en las que participó como veedor)	Sí	No
Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas		
Entrevista personal		
5.7. ¿Las preguntas de la evaluación de conocimientos o evaluación técnica provinieron de un banco de preguntas? (en caso se participe en dicha etapa)	Sí ☐	No ☐
5.8. ¿Se establecieron preguntas predeterminadas para los postulantes aptos para la etapa de entrevista personal? (en caso de participación en dicha etapa)	Sí ☐	No ☐

VI. PRONUNCIAMIENTO DEL VEEDOR

6.1. Detalle de incidencias advertidas:	☐ Sí ☐ No
6.2. Riesgos advertidos/oportunidades de mejora/recomendaciones (de corresponder)	
Detalle:	
1. _____	
2. _____	
3. _____	

Firma del veedor
Nombres y apellidos:
DNI: