BASES DEL PROCESO CAS Nº 202-2018-MSI

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN ORIENTADOR DE PLATAFORMA MULTIFUNCIONAL

I. GENERALIDADES

1.1. Objeto de la convocatoria

La Municipalidad de San Isidro requiere contratar los servicios de una persona natural para el puesto de Orientador de Plataforma Multifuncional.

1.2. Dependencia solicitante

Secretaría General

1.3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Gerencia de Recursos Humanos

1.4. Base Legal

- Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE
- Directiva N° 013-2017/MSI – Directiva para la Contratación bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad de San Isidro.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DE PUESTO

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
Experiencia	Tres (3) años de experiencia general, sea en el Sector Público o Privado. Dos (2) años de experiencia realizando funciones similares al puesto.
Formación académica	Estudios Técnicos Superiores en Administración, Negocios Internacionales, Contabilidad, Publicidad, Secretariado, Computación o afines.
Conocimientos	Ofimática a nivel básico (Declaración Jurada)
Habilidades o competencias	Vocación de servicio, comunicación eficaz, proactividad y dinamismo.

III. CARACTERISTICAS

Principales funciones a desarrollar:

a. Orientar a los ciudadanos que asistan a la Plataforma de Atención al Ciudadano.
b. Conocer los trámites TUPA y no TUPA, para orientar a los ciudadanos en las solicitudes que presenten.
c. Manejo del Sistema de colas, a fin de asignar las atenciones a los operadores de manera ordenada.
d. Brindar información a los ciudadanos sobre el estado de los trámites realizados ante la Municipalidad de San Isidro.
e. Absolver las consultas del administrado sobre los diversos trámites administrativos.
f. Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata relacionadas a la misión del puesto.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - Gerencia de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - I. INFANTES Coordinadora Gerencia de Recursos Humanos

IV. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación de servicios	Secretaría General
Duración de contrato	Tres (03) meses a partir de la fecha de inicio del contrato. Renovable en función de necesidades de la entidad.
Remuneración mensual	S/. 3,000.00 (Tres mil con 00/100 soles) mensuales, los cuales incluyen los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contrato bajo esta modalidad.

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO[1]

ETAPAS DEL PROCESO	FECHAS	RESPONSABLE
CONVOCATORIA		
Publicación de la convocatoria en el Servicio Nacional del Empleo del MTPE y en la página web: www.msi.gob.pe	A partir del 02 de julio de 2018	**GRH**
Recepción de Currículum Vitae documentado (en físico): Calle Augusto Tamayo N° 180 – San Isidro – Mesa de partes Horario: 08:00 am a 05:00 pm	13 y 16 de julio de 2018	**SG**
SELECCIÓN		
Evaluación Curricular	17 de julio de 2018	**GRH**
Publicaciones de Resultados de la Evaluación Curricular	17 de julio de 2018	**GRH**
Evaluación Psicológica	18 de julio de 2018	**GRH**
Publicación del Rol de Entrevistas	18 de julio de 2018	**GRH**
Entrevista Personal	19 de julio de 2018	**COMITÉ DE SELECCION**
Publicación de Resultados Finales	19 de julio de 2018	**GRH**
SUSCRIPCION DE CONTRATO		
Suscripción del Contrato[2]	Del 20 al 26 de julio de 2018	**GRH**

GRH: Gerencia de Recursos Humanos,
SG: Secretaria General

VI. DOCUMENTOS A PRESENTAR PARA LA POSTULACIÓN

6.1 Las personas interesadas en postular a las convocatorias de personal deben presentar los siguientes documentos:

a. Declaraciones juradas y autorizaciones firmadas, las cuales se descargan del portal institucional:
   - Solicitud de Postulante
   - Declaración Jurada de Ausencia de Incompatibilidades
   - Declaración Jurada de Ausencia de Nepotismo
   - Declaración Jurada de conocimiento del Código de Ética de la Función Pública
   - Declaración Jurada de no encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM
   - Declaración Jurada de no haber sido sancionado en el ejercicio profesional de la abogacía por mala práctica profesional (sólo para profesionales en Derecho)
   - Declaración Jurada de no encontrarse inhabilitado para el ejercicio profesional (sólo para los puestos donde se requiera habilitación profesional y ésta no pueda ser verificada vía internet)

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - Gerencia de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - I. INFANTES - Coordinadora - Gerencia de Recursos Humanos

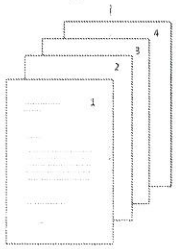
[1] El cronograma está sujeto a variaciones que se darán a conocer oportunamente. La publicación de resultados y comunicados se realizará a través de la página web: http://msi.gob.pe/portal/municipalidad/convocatorias-cas/

[2] Los formatos y declaraciones juradas solicitadas para la suscripción del contrato se encuentran en la página web institucional para ser descargados.

- Autorización de Verificación de Datos Personales
- Declaración Jurada de No Encontrarse Inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles – REDERECI
- Declaración Jurada de Conocimientos de Ofimática

b. Currículum Vitae documentado (con copias de los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos mínimos del perfil), firmado en cada hoja, ordenado de acuerdo a los requisitos

6.2 Todos los documentos, sin excepción, deben estar foliados en letras y números, de manera correlativa, iniciando en la primera hoja del expediente, según el siguiente modelo:



6.3 Los documentos deben presentarse en un sobre cerrado (de preferencia archivado en folder manila), con el siguiente rótulo:

CONVOCATORIA CAS N°.....-2018-MSI

PUESTO :
APELLIDOS Y NOMBRES:
DNI/CE N°:
TOTAL N° DE FOLIOS:

6.4 La presentación de expedientes de postulación se realiza a través de la Mesa de Partes de la entidad: Calle Augusto Tamayo N° 180 – San Isidro, en el horario de atención establecido por la entidad.

6.5 La admisión de la información y documentación declaradas por el/la postulante al momento de su inscripción al proceso de selección, se realiza al amparo del principio de presunción de veracidad, por lo tanto, está sujeta a las acciones de fiscalización posterior con la consecuente aplicación de las sanciones previstas en el numeral 32.3 del artículo 32 si se comprueba el fraude o falsedad[3].

VII. DE LA ETAPA DE SELECCIÓN

La etapa de selección comprende la evaluación objetiva del postulante en relación a las necesidades del puesto convocado, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, por lo que constará de las siguientes evaluaciones:

N°	EVALUACIONES	CARÁCTER	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO	PUNTAJE MÁXIMO
1	Evaluación Curricular	Obligatoria / Eliminatorio	50.00	50.00
2	Evaluación Psicológica	Obligatoria / Referencial	No tiene puntaje	No tiene puntaje
3	Entrevista Personal	Obligatoria / Eliminatorio	20.00	50.00
Puntaje mínimo aprobatorio : 70.00 Puntaje máximo: 100.00				

[3] D.L. N° 1272 – D.L. que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.

7.1 Verificación de requisitos técnicos mínimos

Consiste en verificar que el expediente de postulación presentado contenga los documentos obligatorios indicados en el literal a. del numeral 6.1. **Constituye causal de descalificación utilizar formatos distintos a los indicados, no presentar alguno de los documentos señalados o no firmar la documentación exigida; así como no consignar correctamente el número y nombre de la convocatoria CAS a la que se postula. Asimismo, los/las postulantes que presenten su expediente fuera del plazo establecido en el cronograma o comunicados, serán DESCALIFICADOS del proceso de selección.**

7.2 Evaluación Curricular

Consiste en verificar que el/la postulante cumpla con los requisitos mínimos del puesto, en función a los documentos presentados en su expediente de postulación.

Los/las postulantes que cumplan con todos los requisitos mínimos obtienen 50.00 puntos. Los/las postulantes que no cumplan con alguno de estos requisitos son considerados/a como NO APTO/A, obteniendo el puntaje mínimo.

La evaluación curricular se realizará de acuerdo a las siguientes especificaciones:

REQUISITOS	DEFINICIÓN[4]
Formación académica	Está referida a estudios formales requeridos para el puesto convocado. Deberá acreditarse con copia simple del grado académico, diploma de bachiller, magister o doctor, título profesional constancia de egreso, diploma de bachiller, título profesional o resolución de la institución educativa confiriendo el grado académico, constancia de estudios o notas; título o grado emitido por el centro de formación técnica-profesional o certificado de estudios escolares.
Cursos y/o Programas de Especialización	**Cursos:** Se consideran cursos que sean en materias específicas relacionadas a las funciones del puesto. Incluye cualquier modalidad de capacitación: cursos, talleres, seminarios, conferencias, entre otros. Deberá acreditarse con copia de los certificados y/o constancias donde se indique el número de horas.
	Programas de Especialización o Diplomados: Son programas de formación orientados a desarrollar determinadas habilidades y/o competencias en el campo profesional y laboral, con no menos de noventa (90) horas. Si son organizados por disposición de un ente rector, puede ser desde 80 horas. Deberá acreditarse con copia de certificados y/o constancias donde se indique el número de horas.
Experiencia	**Experiencia General:** El tiempo de experiencia laboral general será contabilizado según las siguientes consideraciones: • Para aquellos puestos donde se requiera formación técnica o universitaria, la experiencia general se contabilizará a partir del egreso de la formación académica correspondiente por lo cual, **el postulante deberá presentar copia de la constancia de egresado en dicha etapa, caso contrario, la experiencia general se contabilizará desde la fecha indicada en el grado académico y/o título técnico o profesional presentado (documento adjunto en el expediente de postulación).** • Para los casos de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo después de haber egresado de la formación correspondiente. • Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o sólo se requiera educación básica, se contabilizará cualquier experiencia laboral. Deberá acreditarse con copia de certificados o constancias de trabajo, resoluciones de designación, encargatura y resoluciones de término, ordenes de servicio, boletas de pago, contratos, adendas. Los documentos deberán consignar fecha de inicio y fin y/o el tiempo laborado.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - Gerencia de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - I. INFANTES Coordinador Gerencia de Recursos Humanos

4 R.P.E. N° 313-2017-SERVIR/PE que aprueba la "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y la "Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos – MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

	Experiencia Específica: Es la experiencia asociada a la función y/o materia del puesto convocado, un nivel específico o al sector al que pertenece la entidad.
Conocimientos	Declaración Jurada (www.msi.gob.pe - Link Convocatorias CAS).

7.3 Evaluación Psicológica

Está dirigida a conocer los rasgos de personalidad, actitudes y habilidades del postulante en relación al perfil del puesto. Esta evaluación no tiene puntaje y no es eliminatoria, siempre que el/la postulante asista a la evaluación, caso contrario será considerado como DESCALIFICADO/A.

7.4 Evaluación de Aptitud Física

Se evalúan las condiciones físicas de los/las postulantes. Esta evaluación también es de carácter eliminatorio, el/la postulante deberá alcanzar el puntaje mínimo aprobatorio para continuar en el proceso de selección.

7.5 Entrevista Personal

Tiene por finalidad seleccionar al postulante idóneo para los requerimientos del puesto convocado. Se analiza su perfil en el aspecto personal, comportamientos, actitudes y habilidades. Se encuentra a cargo del Comité de Selección.

El postulante deberá presentarse a la entrevista personal en la fecha y hora indicadas en la publicación de resultados preliminares. Los postulantes que no se presenten a la entrevista en el horario y fecha programada serán DESCALIFICADOS/AS del proceso de selección.

Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo de veinte (20) puntos en esta evaluación, serán considerados como NO APTOS.

VIII. BONIFICACIONES ESPECIALES

8.1 Bonificación por ser personal Licenciado de las Fuerzas Armadas: Se otorgará una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje final, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar y su Reglamento, a los licenciados de las Fuerzas Armadas, que hayan cumplido con el Servicio Militar bajo la modalidad de Acuartelado, siempre que hayan alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio en la entrevista personal.

8.2 Bonificación por Discapacidad: A los postulantes con discapacidad, que cumplan con los requisitos para el puesto y que hayan obtenido un puntaje aprobatorio, se les otorgará una bonificación del quince por ciento (15%) sobre el puntaje final, de conformidad con lo establecido en el artículo 48° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

8.3 En ambos caso, siempre que el/la postulante haya superado el puntaje mínimo establecido para la etapa de entrevista personal y acredite su condición de Discapacitado o Licenciado de las Fuerzas Armadas con copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente, al momento de presentar su currículo vitae documentado, se le otorgará una bonificación del quince por ciento (15%) por discapacidad sobre el puntaje total obtenido o del diez por ciento (10%) por ser licenciado de las Fuerzas Armadas sobre el puntaje total obtenido o veinticinco por ciento (25%) en el caso de tener el derecho a ambas bonificaciones.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - Gerencia de Recursos Humanos

IX. PUNTAJE FINAL

El puntaje final obtenido es la sumatoria de los puntajes de las evaluaciones y bonificaciones especiales, de corresponder, siendo elegido/a como ganador/a del concurso, el/la postulante que tenga el mayor puntaje.

En caso del empate de dos o más postulantes, se considera como ganador/a al postulante que haya obtenido el mayor puntaje en la entrevista personal.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - I. INFANTES - Coordinadora - Gerencia de Recursos Humanos

X. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO

9.1 Declaratoria del proceso como desierto

El proceso puede ser declarado desierto en alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección.
- Cuando ningún postulante cumplan con los requisitos mínimos.
- Cuando habiendo cumplido con los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso

9.2 Cancelación del proceso de selección

El proceso puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos, sin que sea responsabilidad de la entidad:

- Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección
- Por restricciones presupuestales
- Otros motivos debidamente justificados

XI. SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DE CONTRATO

La vinculación laboral se formaliza con la suscripción del contrato de trabajo dentro un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados finales. Si vencido este plazo, el/la ganador/a no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se declarará seleccionado/a al postulante que ocupó el orden de mérito inmediato siguiente para que proceda a la suscripción de contrato, dentro de los cinco (05) días hábiles, contados a partir de la correspondiente comunicación.

Sólo suscribirá contrato el/la postulante que presente la documentación señalada a continuación, caso contrario la GRH declarará como ganador/a al postulante apto/a, que se encuentre en segundo lugar en orden de mérito en el cuadro de resultados finales:

- Ficha de Datos Personales, debidamente llenado (descargar de la página web).
- Certificado de salud (original)
- Voucher con el número de cuenta y código de cuenta interbancario (CCI) para el abono de haberes.
- Una foto actual tamaño carnet a color
- Copia del Formulario 1609- Suspensión de 4ta Categoría – 2016 – SUNAT (opcional).
- Copia del Documento Nacional de Identidad (DNI) de sus derechohabientes.
- Si el/la ganador/a cuenta con grados y/o títulos obtenidos en el extranjero estos deberán estar inscritos en el Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero de SERVIR[5].
- Las personas de nacionalidad venezolana, deberán contar con Permiso Temporal de Permanencia, de acuerdo D.S. N° 001-2018-IN o la Autorización de Trabajo emitida por la autoridad competente.

Cabe precisar que la persona seleccionada debe encontrarse activa en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.

Asimismo, la GRH podrá solicitarle la presentación de antecedentes policiales, penales y otros documentos que permitan la comprobación del cumplimiento de los requisitos mínimo del puesto o de no tener impedimentos para contratar con el Estado.

En caso que el ganador/a del proceso de selección no se apersone a suscribir el contrato o no cumpla con acreditar lo declarado y presentado durante su inscripción a la convocatoria, se declarará como ganador/a al primer accesitario/a según orden de mérito para que proceda a la suscripción del contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación, de no suscribir el contrato el primer accesitario/a por las mismas consideraciones anteriores, la entidad podrá convocar al siguiente accesitario/a según orden de Mérito, de no existir accesitario, el proceso se considerará DESIERTO

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - Gerencia de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - I. INFANTES Coordinadora - Gerencia de Recursos Humanos

[5] R.P.E. N° 010-2014-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GDCRSC – Directiva para el funcionamiento y consulta del Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero.

XII. CONSIDERACIONES FINALES

- Es responsabilidad exclusiva del postulante efectuar el seguimiento de las publicaciones de resultados y comunicados sobre el proceso en el portal web de esta Municipalidad.
- La documentación entregada por los/as postulantes no será devuelta por formar parte del expediente del proceso de selección.
- En el caso que se advirtiera casos de suplantación de identidad o falsificación de documentos, el/la postulante será eliminado/a del proceso de selección, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que correspondan.
- Cualquier controversia o interpretación a las bases que se produzcan durante el proceso de selección, es resuelto por la Gerencia de Recursos Humanos o por el Comité de Selección, según corresponda.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
I. INFANTES
Coordinadora
Gerencia de Recursos Humanos

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
Gerencia de Recursos Humanos

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS