



PROCESO CAS N° 103-2019-OTASS

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN/A (01) ESPECIALISTA EN PROCESOS

I. GENERALIDADES

1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Contratar los servicios de un/a (01) Especialista en Procesos para prestar asistencia técnica a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a fin de implementar la gestión por procesos y la modernización en la Entidad.

2. UNIDAD ORGÁNICA SOLICITANTE

Oficina de Planeamiento y Presupuesto

3. DEPENDENCIA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del OTASS.

4. BASE LEGAL

- a. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales
- b. Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio.
- c. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N°075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- d. Directiva N° 006-2019-OTASS/GG Directiva que regula el procedimiento de selección y contratación del personal comprendido en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- RECAS en el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento" aprobado por Resolución de Gerencia General N° 016-2019-OTASS/GG de fecha 21 de junio de 2019.

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS MÍNIMOS | DETALLE |
|---|--|
| Formación Académica | Titulado universitario en las carreras de Administración, Ingeniería Industrial o Ingeniería de Sistemas |
| Cursos, talleres, especialización y/o diplomados | <ul style="list-style-type: none"> • Diplomado o Especialización en Gestión Pública • Diplomado o Especialización en Modernización del Estado o Simplificación Administrativa o Gestión por Procesos • Curso en Gestión de Procesos o Elaboración de Documentos de Gestión • Curso de Business Process Management |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en Gestión por Procesos y en Modernización del estado • Conocimiento en Documentos de Gestión, en Business Procesos Management , en Sistema de Gestión Anti Soborno ISO 37001 • Ofimática Nivel Intermedio: Procesador de textos (Word; Open Office Write, etc.); Hojas de cálculo (Excel; OpenCalc, etc.), Programa de Presentaciones (Power Point, Prezi, etc) |
| Experiencia | <p>Experiencia General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ocho (08) años <p>Experiencia Específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en la función o la materia: Seis (06) años • Experiencia en el sector público: Tres (03) años. <p>Nivel Mínimo Requerido en el sector público o privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analista <p>Aspectos complementarios sobre la experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No aplica |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Orientación a resultados • Capacidad de análisis y síntesis • Orientación a calidad |



III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO:

Funciones principales a desarrollar:

- a. Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas a los temas de gestión por procesos, mejora continua, modernización, simplificación administrativa e instrumentos de gestión.
- b. Elaborar informes técnicos en materia de procesos y mejora continua de las Directivas internas, Manuales, Reglamentos y otros documentos de gestión institucional propuestos por los órganos del OTASS, en el marco de los objetivos del OTASS y del Sector.
- c. Brindar asistencia técnica en el diseño y/o actualización del Mapa de Procesos, Fichas técnicas de procesos, Diagramas de procesos y del Manual de Procedimientos (MAPRO).
- d. Identificar, levantar, modelar y/o elaborar los procesos, flujogramas, procedimientos y mapas conceptuales de los órganos del OTASS.
- e. Realizar el monitoreo, sostenibilidad y mejoramiento continuo del enfoque de procesos, elaborando propuestas de procesos y procedimientos orientadas a su optimización.
- f. Plantear mejoras en los procesos y procedimientos operativos del OTASS, a fin de optimizar tiempos y recursos.
- g. Elaborar en coordinación con todos los órganos del OTASS y el sector, la propuesta de formulación y/o actualización del TUPA, ROF u otros documentos de gestión institucional.
- h. Participar en reuniones, comisiones, organizadas para la implementación de nuevos sistemas, políticas o desarrollo de programas en materia de organización y métodos.
- i. Asesorar a las Órganos del OTASS en materia de procesos y procedimientos, organización & métodos y modernización.
- j. Formular propuestas orientadas a la generación de eficiencia, eficacia y efectividad en el OTASS.
- k. Otras funciones asignadas al ámbito de su competencia que le sean asignadas por su superior jerárquico.

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES | DETALLE |
|--|--|
| Lugar de prestación del servicio | Calle German Schreiber N° 210 - San Isidro - Lima - Perú |
| Duración del contrato | Del 04 de noviembre al 30 de noviembre de 2019, renovable en función a las necesidades institucionales. |
| Remuneración mensual | S/ 8,000.00 (Ocho mil y 00/100 soles), incluyen impuestos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al personal contrato bajo esta modalidad. |
| Otras Condiciones esenciales del contrato | ---- |

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

| N° | ETAPAS DEL PROCESO | FECHAS | ÓRGANO RESPONSABLE |
|---------------------|---|--------------------------|----------------------------|
| CONVOCATORIA | | | |
| 1 | Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo | 18/09/2019 al 01/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| 2 | Publicación de la convocatoria en el portal institucional: www.otass.gob.pe | 18/09/2019 al 01/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| 3 | Registro de postulantes a través del correo electrónico: convocas@otass.gob.pe de 08:30 a 17:30 horas, indicando en el Asunto: Convocatoria CAS N° 103-2019-OTASS | 02/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| SELECCIÓN | | | |
| 4 | Revisión de la Ficha de Postulación | 03/10/2019 y 04/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| 5 | Publicación de la revisión de la Ficha de Postulación y postulantes aptos | 07/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| 6 | Evaluación de conocimientos | 09/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |



| | | | |
|---|--|--------------------------|----------------------------|
| 7 | Publicación de resultados de la evaluación de conocimientos | 10/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| 8 | Presentación de Ficha de Resumen Curricular y documentos que acreditan el cumplimiento de requisitos mínimos y formatos, por el correo electrónico: convocas.cv@otass.gob.pe De 08:30 a 17:30 horas, indicando en Asunto: Convocatoria CAS N° 103-2019-OTASS | 11/10/2019 | Comité de Selección |
| 9 | Evaluación curricular | 14/10/2019 y 15/10/2019 | Comité de Selección |
| 10 | Publicación de resultados de la evaluación curricular y relación de candidatos para rendir entrevista personal | 16/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| 11 | Entrevista personal | 17/10/2019 y 18/10/2019 | Comité de Selección |
| 12 | Publicación de los resultados finales | 21/10/2019 | Unidad de Recursos Humanos |
| SUSCRIPCION Y REGISTRO DE CONTRATO | | | |
| 13 | Suscripción y Registro de Contrato | 22/10/2019 al 28/10/2019 | Oficina de Administración |

La modificación de las fechas de cronograma debe ser pública y justificada por quien lo solicite.

VI. REGISTRO DE POSTULACIÓN

6.1. Información a considerar

Toda persona que postula al presente proceso de selección, debe necesariamente conocer previamente los términos de la Directiva N° 006-2019-OTASS/GG Directiva que regula el procedimiento de contratación de personal comprendido bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS Organismo Técnico de Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 016-2019-OTASS/GG de fecha 21 de junio de 2019.

6.2. Registro de Postulantes

Las personas que postulan al puesto convocado registran su participación ingresando a la carpeta Documentos para Postulación ubicada en el link <http://www.otass.gob.pe/convocatorias-cas/proceso-de-seleccion-cas-2019/documentos-para-postulacion.html>, debiendo descargar sólo la **Ficha de Postulación**, llenar la información requerida (requisitos mínimos), imprimir, firmar y remitir en formato PDF al correo electrónico convocas@otass.gob.pe, consignando como asunto: Convocatoria CAS N° 103-2019-OTASS, apellidos y nombres.

Ejemplo: **Convocatoria CAS N° 103-2019-OTASS, GARCIA RUIZ Jesús Miguel**

Se emite una notificación automática a la recepción al correo del postulante, constituyéndose en la única constancia de registro de la inscripción en el presente proceso.

El postulante es responsable de la información consignada en la **Ficha de Postulación**. El postulante expresa que cumple con los requisitos del perfil del puesto convocado, de forma declarativa; en caso la información registrada sea falsa, se dará inicio a las acciones legales que correspondan.

6.3. Revisión de la ficha de postulación

Considerando el perfil del puesto convocado, se verifica únicamente la información consignada en la **Ficha de Postulación**. Sólo los postulantes que declaren en la **Ficha de Postulación** cumplir con los requisitos mínimos del puesto son considerados “**Aptos**”, quienes son convocados para la evaluación de conocimientos.

Los postulantes que no cumplan con el procedimiento descrito en esta etapa serán declarados “**No Aptos**”.

VII. EVALUACIONES:



En el cronograma del proceso se detallan las evaluaciones aplicadas al proceso de selección, las que pueden ser las siguientes:

7.1. Evaluación de conocimientos

Se desarrolla a través de una prueba escrita. Pasan esta prueba sólo postulantes “**Aptos**” a la revisión de la ficha de postulación. Permite medir el grado de conocimiento de los postulantes en la especialidad requerida y utiliza criterios de evaluación que permite determinar si el evaluado cumple con el perfil solicitado.

Es eliminatoria y tiene puntaje, para los puntajes ponderados de esta etapa se considera el redondeo a dos decimales. El puntaje mínimo aprobatorio es doce (12) puntos, quien obtenga puntaje menor es considerado “**No apto**”.

El área usuaria está a cargo de la elaboración del balotario de preguntas y la aplicación, corrección y publicación de resultados está a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.

Se realiza de forma presencial. Los postulantes que no se presenten en la hora y fecha programada son considerados “**Inasistente**”, por lo que no se le otorga puntaje alguno y no pasan a la siguiente evaluación.

7.2. Evaluación curricular

A. Presentación de documentos:

En formatos PDF el candidato remite al correo electrónico convocas.cv@otass.gob.pe consignando como asunto: Convocatoria CAS N° 103-2019-OTASS, Apellidos y Nombres (Ejemplo: **Convocatoria CAS N° 103-2019-OTASS, GARCIA RUIZ Jesús Miguel**), dos (02) archivos con la siguiente documentación:

Primer archivo:

- a) Ficha de Resumen Curricular.
- b) Declaración Jurada de incompatibilidades.

Segundo archivo:

- c) Documentos que acreditan el cumplimiento de requisitos mínimos para el puesto, en el siguiente orden:
 - 1) Certificados y/o constancias que acreditan la formación académica, colegiatura, habilidad y requisitos adicionales,
 - 2) Certificados y/o constancias que acreditan los cursos, talleres, especializaciones y/o diplomados requeridos.
 - 3) Documentos que acreditan la experiencia general, experiencia específica, nivel mínimo requerido y aspectos complementarios sobre la experiencia
 - 4) Documentos que acredite discapacidad, ser licenciado de las FFAA o deportista de alto nivel, si corresponde.

Nota: Remitir sólo los documentos con los que se acredita el cumplimiento de los requisitos mínimos para el puesto y los relacionados a los exigidos en el perfil.

Todos los documentos deben ser llenados y suscritos por el candidato, en caso de incumplimiento parcial o total es considerado “**No apto**”.

El candidato llenan los campos de la **Ficha Resumen Curricular** de acuerdo a los requisitos mínimos solicitados en el perfil del puesto convocado, sin omitir información relevante que se requiera para determinar el cumplimiento del perfil del puesto en la evaluación curricular, de lo contrario es declarado “**No apto**”.

Si el candidato omite en presentar alguno de los documentos requeridos es declarado “**No apto**”

Los documentos deben ser presentados en las fecha y horas establecidas en el cronograma, de lo contrario se consideran no admitidas para evaluación y el candidato es declarado “**No apto**”.



En caso que el candidato presente más de un correo para el mismo proceso de selección, se tiene en cuenta el segundo, siempre y cuando haya sido presentado dentro de la fecha y horario establecido en las bases.

B. Evaluación de ficha resumen curricular y documentos.

El Comité de selección verifica lo declarado y acreditado por el candidato en la Ficha Resumen Curricular y en los documentos que adjunta, en relación a los requisitos señalados en el perfil del puesto convocado.

El cumplimiento de los requisitos solicitados se sustenta con la siguiente documentación:

| REQUISITO | ACREDITACIÓN |
|--|---|
| Formación Académica | <p>Con copias simples de la constancia de egreso, certificado del grado académico (bachiller, maestría y/o doctorado), diploma de título profesional o técnico otorgado por la institución educativa superior o técnica, constancia de estudios, certificado de estudios escolares.</p> <p>Consideraciones: Los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten serán registrados previamente ante SERVIR, requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente, conforme lo establecido en la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento General.</p> |
| Colegiatura y habilidad | <p>La colegiatura se acredita con copia simple del diploma expedido por el colegio profesional respectivo.</p> <p>La habilidad se acredita con copia simple de la constancia o papeleta de habilidad emitida por el colegio profesional respectivo.</p> <p>Consideraciones: Para verificar la colegiatura y la habilidad se debe indicar el link de la página web del colegio profesional.</p> |
| Cursos y/o Programas de Especialización | <p>Con copias simples de certificados y/o constancias y/o diplomas de la capacitación solicitada, estos estudios deben ser concluidos y el certificado y/o constancia debe indicar el número de horas.</p> <p>Consideraciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para cursos se considerara un mínimo de horas de capacitación, el que se detalla en el perfil de puesto. Esto incluye cualquier modalidad de capacitación: curso, talleres, seminarios, conferencias, entre otros. 2. Los Programas de Especialización y/o Diplomados deben tener una duración mínima de noventa (90) horas o, si son organizados por disposiciones de un ente rector en el marco de sus atribuciones normativas, no menor de ochenta (80) horas. 3. No se consideran los cursos o especializaciones dirigidos a la obtención del título profesional, estudios de pregrado o inducción. |
| Experiencia Laboral | <p>Copias simples de certificados y/o constancias de trabajo, contratos, adendas, resoluciones de designación o encargo de funciones u otros, constancias de prestación de servicios u órdenes de servicios y/o recibos electrónicos por honorarios. Todos los documentos que acrediten experiencia deben consignar fecha de inicio y fin del tiempo laborado o servicio prestado.</p> <p>Experiencia general: El tiempo de experiencia laboral será contabilizado según las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para aquellos puestos donde se requiera formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se cuenta desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales, desarrolladas en el sector público o privado. Sólo se puede validar como experiencia profesional, el último año de prácticas pre-profesionales desarrolladas en el sector público y en el marco del Decreto Legislativo N° 1401. • Para los casos de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo después de haber egresado de la formación correspondiente. • Para el inicio del cómputo de la experiencia profesional o técnica, el candidato presenta copia de la constancia de egresado, diploma de bachiller o título profesional. • Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral. |



| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> No se consideran las experiencias laborales desarrolladas en paralelo y/o simultáneamente como doble experiencia laboral, por lo que se validará la relacionada al perfil y/o la que tenga mayor tiempo. <p>Consideraciones: Las copias simples que acrediten la experiencia laboral deben de ser legibles, deben permitir visualizar la fecha de inicio y fin; así como cargo o función desarrollada, con la firma y sello emitidos por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, caso contrario el documento presentado no será tomado en cuenta.</p> <p>Experiencia específica: Está asociada a tres (3) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta.</p> <ol style="list-style-type: none"> Experiencia específica requerida para el puesto; ya sea en un puesto similar y/o en puestos con funciones equivalentes. La experiencia en funciones equivalentes es aquella equiparable en las funciones que se desarrollan en el puesto; sean por similitud de la función y/o materia del puesto, responsabilidad en personal, entre otros aspectos equivalentes. En base a la experiencia en la función y/o la materia, el tiempo de esa experiencia es necesaria que se haya desarrollado en el sector público. El nivel mínimo requerido para el puesto en el sector público o privado; sea como Practicante Profesional, Auxiliar o Asistente, Analista, Especialista, Supervisor o Coordinador, Jefe de Área o Departamento y Gerente o Director. <p>Los candidatos que no declaren como mínimo tres (3) funciones que se encuentren relacionadas a la función y/o la materia en la Ficha Resumen Curricular, se les considerará como requisito incumplido otorgándole la condición de "No Apto".</p> <p>Otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia: Relacionado a algún requisito adicional exigido para desempeñarse en el puesto en cuanto al aspecto de experiencia. Los candidatos que no declaren el requisito adicional en la Ficha Resumen Curricular, se les considerará como requisito incumplido otorgándole la condición de "No Apto".</p> |
| <p>Conocimientos</p> | <p>Los conocimientos ofimáticos, idiomas y/o dialectos no necesitan ser sustentados con documentación, toda vez que su validación se realiza en las evaluaciones del proceso de selección, declaración jurada o por algún otro mecanismo que dé cuenta de que el candidato cuenta con ellos.</p> <p>Los conocimientos deben señalarse obligatoriamente en el Numeral IV. CONOCIMIENTOS PARA EL PUESTO Y/O CARGO de la Ficha Resumen Curricular, de omitir esta información se considera como requisito incumplido, otorgándole la condición de "No Apto".</p> |
| <p>Otros Requisitos Adicionales</p> | <p>Requisitos necesarios para cumplir con las funciones del puesto. Por ejemplo: nacionalidad, cuando la naturaleza de las funciones del puesto o por disposiciones normativas, se requiere que su ocupante sea de nacionalidad peruana.</p> <p>Copia simple de certificaciones o licencias cuando por disposición normativa o por necesidad institucional, se requieren ciertas certificaciones o licencias para desempeñarse en el puesto. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Certificación de servidores que laboran en las áreas de logísticas (OSCE). Certificación de Auditor ISO Licencia para portar armas (SUCAMEC). Licencia de conducir. Registro Nacional de Inspectores Técnicos (RITSE), entre otros. |

Nota: Para el caso de documentos expedidos en idioma diferente al castellano, el postulante presenta la traducción simples con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado, en lugar de traducciones oficiales, bajo responsabilidad solidariamente de quien lo presenta y quien lo expide.

Sólo el candidato que acredite cumplimiento de todos los requisitos mínimos para el puesto y presente los documentos requeridos en el plazo y forma establecida en la bases, es considerado "**Apto**" y se le otorga el puntaje de cuarenta (40) puntos. El candidato que no cumpla uno o más de los requisitos para el puesto, es calificado como "**No apto**" y se le otorga cero (0) puntos.



En esta fase la Unidad de Recursos Humanos se verifica que en los registros que obran en internet, los candidatos no cuenten con inhabilitación o impedimento para ejercer el puesto convocado. Si se verifica algún impedimento el candidato es descalificado.

En esta fase se verifica que los candidatos no cuenten con inhabilitación o impedimento para ejercer el puesto convocado. Si se verifica algún impedimento o inhabilitación el candidato es **"Descalificado"**.

7.3. Evaluación psicológica

Es opcional y referencial, pero si se aplica es obligatoria, manteniendo su condición de referencial. En su desarrollo la unidad de recursos humanos, aplica instrumentos o técnicas para obtener información sobre la personalidad de los candidatos.

Los candidatos que no se presenten en la fecha y hora indicadas son considerados **"Inasistente"** por lo que no pasan a la entrevista personal.

7.4. Entrevista personal

Pasan a esta etapa los candidatos considerados **"Aptos"** de la evaluación curricular. Es eliminatoria y tiene puntaje; para los puntajes ponderados de esta etapa se considera el redondeo a dos decimales.

Es individual y tiene como finalidad seleccionar a los candidatos más idóneos para el puesto de trabajo requerido; se analiza el aspecto personal, el comportamiento, conocimientos, capacidad analítica, facilidad de comunicación, ética, actitudes, habilidades y competencias relacionadas con el perfil convocado.

Los candidatos que no se presenten en la fecha y hora indicadas son considerados **"Inasistente"** por lo que no se le otorga puntaje alguno.

El puntaje mínimo aprobatorio es veinticinco (25) puntos, quien obtenga un puntaje menor, es considerado **"No apto"**.

VIII. PUNTAJES DE LAS EVALUACIONES

Los puntajes que se otorgan a las diferentes evaluaciones dentro de la etapa de selección son los siguientes:

| Evaluación | Carácter | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Otorga |
|-----------------------------|--------------|----------------|----------------|----------------------------|
| Evaluación de Conocimientos | Eliminatorio | 12 | 20 | Unidad de Recursos Humanos |
| Evaluación curricular | Eliminatorio | 40 | 40 | Comité de selección |
| Evaluación Psicológica | Referencial | --- | --- | ---- |
| Entrevista | Eliminatorio | 25 | 40 | Comité de selección |

Cada evaluación es eliminatoria, por lo que sólo acceden a la siguiente evaluación, los candidatos calificado como **"Aptos"** en la evaluación anterior.

La evaluación Psicológica es referencial. Sin embargo la asistencia es obligatoria.

IX. BONIFICACIONES ESPECIALES

9.1. Bonificación por ser personal licenciado de las fuerzas armadas:

Diez por ciento (10%) sobre el puntaje final obtenido, luego de haber aprobado todas las evaluaciones de la etapa de selección, a los candidatos que hayan indicado en la Ficha resumen curricular, y acreditado con la copia simple del documento emitido por la autoridad competente, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE.

9.2. Bonificación por discapacidad:



Quince por ciento (15%) sobre el puntaje final obtenido, luego de haber aprobado todas las evaluaciones de la etapa de selección, a los candidatos hayan indicado en la Ficha resumen curricular, y acreditado con copia simple del certificado de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 48° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE.

9.3. Bonificación por deportista calificados de alto nivel:

Se otorga sobre el puntaje de la evaluación curricular, siempre y cuando se obtenga puntaje aprobatorio en dicha evaluación, y haya sido declarado en la Ficha resumen curricular, y acreditado con la copia simple del documento oficial emitido por Instituto Peruano del Deporte., de acuerdo a lo establecido en el reglamento de la Ley N° 27674.

Dicha bonificación será de acuerdo con el nivel obtenido y descrito en el siguiente cuadro:

| NIVEL | CONSIDERACIONES | BONIFICACIÓN |
|---------|--|--------------|
| Nivel 1 | Deportistas que hayan participado en Juegos Olímpicos y/o Campeonatos Mundiales y se ubiquen en los cinco primeros puestos, o hayan establecido récord o marcas olímpicas mundiales o panamericanas | 20% |
| Nivel 2 | Deportistas que hayan participado en los Juegos Deportivos Panamericanos y/o Campeonatos Federados Panamericanos y se ubiquen en los tres primeros lugares o que establezcan récord o marcas sudamericanas. | 16% |
| Nivel 3 | Deportistas que hayan participado en Juegos Deportivos Sudamericanos y/o Campeonatos Federados Sudamericanos y hayan obtenido medallas de oro y/o plata o que establezcan récord o marcas bolivarianas | 12% |
| Nivel 4 | Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en Juegos Deportivos Sudamericanos y/o Campeonatos Federados Sudamericanos y/o participado en Juegos Deportivos Bolivarianos y obtenido medallas de oro y/o plata. | 8% |
| Nivel 5 | Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en Juegos Deportivos Bolivarianos o establecido récord o marcas nacionales. | 4% |

X. PUNTAJE FINAL Y TOTAL

- 10.1. Para determinar el **puntaje final** el Comité de selección suma los puntajes ponderados obtenidos en las evaluaciones de conocimientos, curricular y entrevista personal, por los candidatos calificados como “**Aptos**” en cada una de ellas.
- 10.2. Para definir el **puntaje total** el Comité de selección suma el **puntaje final** y las bonificaciones, en caso correspondan. El candidato que obtiene la puntuación más alta, siempre obtenga un **puntaje total** igual o mayor a setenta y siete (77) puntos, es considerado como “**Ganador**”. En caso de empate se elige a quien tenga mayor puntaje en la entrevista personal.
- 10.3. El candidato que obtengan como mínimo setenta y siete (77) puntos, no resulte ganador y se ubica en orden de mérito inmediato inferior del candidato ganador es considerado “**Accesitario**”. En caso que el ganador no pueda acceder al puesto obtenido, éste es cubierto por el accesitario.
- 10.4. Para los casos de puntajes ponderados en cualquiera de las etapas se considera el redondeo a dos decimales.
- 10.5. La Unidad de recursos humanos publica el Cuadro de resultados finales sólo a los candidatos que aprueban todas las etapas las evaluaciones del proceso de selección.

XI. ETAPA DE SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO

- 11.1. El contrato se suscribe dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del resultado final. Si vencido este plazo, ganador no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se declarará seleccionado al accesitario, dentro de los cinco (05) días hábiles, contados a partir de la correspondiente comunicación.



11.2. Para la suscripción de contrato, la persona seleccionada debe encontrarse activo y habido en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.

11.3. Los documentos que deberá presentar el/la ganador/a para la suscripción y registro del contrato son los siguientes:

- a) Formatos de ficha de datos personales.
- b) Curriculum vitae documentado.
- c) Certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales.
- d) Copia de RUC.
- e) Copia simple de la partida o acta de matrimonio o sentencia o escritura pública de unión de hecho
- f) Copia simple del DNI del cónyuge o conviviente e hijos menores de edad y/o mayores incapaces.
- g) Número de cuenta bancaria y código de cuenta interbancaria (CCI).
- h) 01 foto tamaño pasaporte con fondo blanco.

11.4. En esta etapa la unidad de recursos humanos verifica que el ganador no se encuentre registrado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM. Si se verifica que el ganador se encuentra en el citado registro, se le requiere que previo a la suscripción del contrato, acredite el cambio de su condición a través de la cancelación respectiva o autorice el descuento por planilla, o por otro medio de pago, del monto de la pensión mensual fijada en el proceso de alimentos.

Si el deudor alimentario moroso opta por la cancelación de la deuda alimentaria debe presentar ante la unidad de recursos humanos, el Certificado de Registro Negativo, en el momento de la firma del contrato.

En caso que el deudor alimentario moroso decida suscribir la autorización de descuento debe firmar una declaración jurada en la que autoriza a la entidad a realizar los descuentos correspondientes en tanto dure la obligación alimentaria o hasta la finalización del vínculo contractual, según corresponda.

Si se opta por la autorización de descuento, la unidad de recursos humanos, comunica al REDAM dicha autorización dentro del plazo de tres (3) días hábiles luego de la firma del contrato correspondiente, bajo responsabilidad. La misma unidad tramita el depósito judicial respectivo, salvo disposición distinta del Juzgado competente sobre la forma de pago. En estos casos, corresponde al deudor alimentario moroso informar sobre la forma de pago impuesta por el Juez.

XII. DECLARATORIA DE DESIERTO O CANCELACIÓN DEL PROCESO

12.1. Declaratoria del proceso como desierto

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

- a. Cuando no se registren postulantes al proceso de selección.
- b. Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos requeridos para el puesto.
- c. Cuando todos los postulantes no obtenga nota aprobatoria en las evaluaciones (conocimientos, curricular, psicológica o entrevista personal).
- d. Cuando ningún de los postulantes y candidatos se presenten a las evaluaciones (conocimientos, curricular, psicológica o entrevista personal).
- e. Cuando no se presente el ganador a la suscripción del contrato y no haya accesitario.
- f. Cuando no se presente el accesitario a la suscripción del contrato.

12.2. Cancelación del proceso de selección

El proceso de selección se cancela por las siguientes causas:

- a. Cuando desaparece la necesidad del servicio. El área usuaria informa de esta situación a la Oficina de Administración.
- b. Por restricciones presupuestales. La Oficina de planeamiento y presupuesto emite al respecto un informe presupuestal.
- c. Otros supuestos debidamente justificados. El área usuaria sustenta las razones de la cancelación.

La cancelación del proceso de selección se da desde la convocatoria hasta antes de la firma de contrato.



XIII. CONSULTAS

Las consultas sobre las bases y el proceso de selección se presentan al correo electrónico: consultas.cas@otass.gob.pe. La Unidad de recursos humanos se encarga de resolverlas.

XIV. RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las impugnaciones presentadas contra los actos emitidos dentro del proceso de selección, son resueltas en primera instancia por el Comité de Selección. Contra la decisión que adopten en esta instancia se interpone recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS