

## **LINEAMIENTOS QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA LA DESIGNACIÓN DEL/DE LA JEFE/A DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA- ANIN**

### **I. OBJETO**

Los lineamientos tienen por objeto regular el procedimiento de selección para la designación del/de la Jefe/a de la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN).

### **II. FINALIDAD**

Los lineamientos tienen por finalidad establecer el procedimiento, las etapas y las reglas para seleccionar a los profesionales que serán presentados al Presidente/a del Consejo de Ministros, y, que a su vez; son propuestos ante el/la Presidenta/e de la República para su designación en el cargo de Jefe/a de la ANIN, teniendo en cuenta los principios de transparencia, idoneidad y meritocracia.

### **III. BASE LEGAL**

- 3.1 Ley N° 31841, Ley que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura.
- 3.2 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus modificatorias.
- 3.3 Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos.
- 3.4 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y modificatorias.
- 3.5 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.6 Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.7 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y modificatorias.
- 3.8 Decreto Supremo N° 115-2023-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31841, Ley que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura.

### **IV. ÓRGANO RESPONSABLE Y/O EMPRESAS ESPECIALIZADAS**

- 4.1 El procedimiento de selección del/de la Jefe/a de la ANIN es conducido, gestionado y desarrollado por el Comité de Selección constituido conforme a lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de la Ley N° 31841, aprobado por Decreto Supremo N° 115-2023-PCM (en adelante Comité de Selección). No obstante, de acuerdo a lo establecido en la misma norma, y conforme a lo acordado por el Comité de Selección, algunas de sus etapas serán encargadas a una empresa especializada en reclutamiento y selección de personas (en adelante empresa especializada).
- 4.2 La empresa especializada está a cargo de:
  - a. Reclutar candidatos a través de páginas web, publicación de aviso de convocatoria por única vez en el Diario Oficial El Peruano y en cualquier otro diario de circulación nacional e invitación directa para que participen del proceso de selección.
  - b. Llevar a cabo las etapas de la primera fase del procedimiento de selección.
  - c. Presentar a la Comisión de Selección la lista de los candidatos que pasan a la segunda fase del procedimiento de selección.
  - d. Cumplir con los plazos previstos en el cronograma del proceso de selección (Anexo 1) de los presentes Lineamientos.

### **V. REQUISITOS**

Para ser el/la Jefe/a de la ANIN se requiere como mínimo lo siguiente:

- a) Ser peruano y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener título profesional universitario registrado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- c) Acreditar no menos de ocho (8) años de experiencia general y cinco (5) años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o nivel jerárquico similar en el sector público o privado, pudiendo ser estos, parte de los ocho (8) años de experiencia general.
- d) Acreditar experiencia de no menor de un (1) año en puestos o cargos directivos o de coordinador, de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, en Entidades o Programas Nacionales de Inversiones o Infraestructura, Proyectos Especiales o Proyectos que hayan ejecutado Inversiones o Infraestructura; pudiendo ser estos, parte de los cinco años de experiencia específica.
- e) No tener sentencia condenatoria por delito doloso.
- f) No tener inhabilitación vigente para contratar con el Estado ni para el ejercicio de la función pública en el momento de ser designado para el cargo, de acuerdo a la normativa vigente.
- g) No estar inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por Delitos Dolosos (REDERECL), conforme a lo previsto en el artículo 5 de la Ley N° 30353, Ley que crea el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles.
- h) No estar inmerso en los impedimentos de la Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.

## **VI. INCOMPATIBILIDADES E IMPEDIMENTOS**

6.1 El/La postulante al cargo de Jefe/a de la ANIN debe acreditar lo siguiente:

- a) No estar inmerso en los impedimentos mencionados en los literales e), f), g) y h) del punto V de los presentes Lineamientos.
- b) No haber sido sancionado con destitución en el marco de un proceso administrativo o por delito doloso.
- c) No encontrarse inhabilitado por el Congreso de la República para ejercer cargo público, no encontrarse inhabilitado por mandato judicial para ejercer función pública ni haber sido destituido de la administración pública por falta muy grave.
- d) No contar con sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autor o cómplice, por la comisión de delito doloso.
- e) No encontrarse inmerso en un proceso judicial o investigación fiscal sobre lavado de activos o financiamiento al terrorismo.
- f) No contar con Antecedentes Policiales, Penales ni Judiciales y no estar inhabilitado para el ejercicio de la función pública en el Registro de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

6.2 Para efectos de la verificación de lo señalado en el numeral 6.1, el/la postulante presenta una declaración jurada sujeta a fiscalización posterior.

- 6.3 La identificación del/de la postulante en alguno de los supuestos previstos en los numerales precedentes en cualquier etapa del procedimiento de selección, acarrea la descalificación automática del/de la postulante.

## VII. PROCESO DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN

- 7.1 La actuación del Comité de Selección y de la empresa especializada deben sujetarse a los presentes lineamientos, y a los principios de transparencia, idoneidad y meritocracia, durante todo el desarrollo del procedimiento de selección.

- 7.2 El procedimiento de selección consta de dos fases:

- a) **Primera fase:** Conducida por la empresa especializada que lleva a cabo las siguientes etapas:
- Convocatoria y reclutamiento: Difusión del proceso de selección, recepción de expedientes presentados por los/las postulantes.
  - Evaluación Curricular
  - Evaluación de Competencias

Lista de postulantes que pasan a la segunda fase del procedimiento de selección.

- b) **Segunda fase:** Conducida por el Comité de Selección:
- Entrevista personal
  - Elección

- 7.3 El procedimiento de selección comprende 5 etapas que son :

- i. Convocatoria y Reclutamiento
- ii. Evaluación Curricular
- iii. Evaluación de Competencias
- iv. Entrevista Personal
- v. Elección

- 7.4 Las etapas del procedimiento de selección son de carácter eliminatorio, en tal sentido, el/la postulante que sea descalificado en alguna etapa no podrá acceder a la siguiente.

- 7.5 El derecho a las evaluaciones se pierde por inasistencia. Se considera como inasistencia al hecho de no estar presente en la fecha y hora en que se convoque para el inicio de la evaluación de competencias o de la entrevista personal.

- 7.6 Las etapas se realizan a través de medios virtuales y/o plataformas digitales y/o presencial, siendo necesarios que los postulantes cuenten con dispositivos electrónicos (Computadoras de escritorio o laptop, con internet, audio y video cámara en correctas condiciones y activo en todo momento) para participar en el desarrollo del procedimiento de selección.

- 7.7 En caso el postulante no cuente con dispositivos electrónicos o éstos no le permitan desarrollar de manera óptima algunas de las etapas de la evaluación y/o entrevista, la empresa especializada o el Comité de Selección lo considerará como NO CALIFICA.

- 7.8 **Primera Etapa: Convocatoria y Reclutamiento**

- a) En esta etapa, la empresa especializada, difunde y publica la convocatoria del proceso de selección que comprende las siguientes difusiones:
- Publicación del aviso de convocatoria por única vez en el Diario Oficial El Peruano y en cualquier otro diario de circulación nacional e invitación directa para que participen del proceso de selección.
  - Publicación en el portal institucional de PCM.
- b) La presentación del expediente de postulación se realiza desde el día siguiente de la publicación y difusión en el portal institucional de la PCM. Dicha documentación debe contener los sustentos que acredite el cumplimiento de los requisitos mínimos indispensables del perfil al que postula y ser presentado de manera virtual al correo corporativo de la empresa especializada siguiente: [laura.tarazona@bigmond.com](mailto:laura.tarazona@bigmond.com)
- c) Sobre la hoja de vida documentada:
- c.1. Para efectos de la acreditación del grado académico y/o título universitario, el/la postulante debe presentar un reporte de impreso de la verificación realizada en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU o en el portal de SERVIR, según corresponda.
  - c.2. Para efectos de la acreditación de la experiencia laboral, se puede presentar copias simples de constancias y/o certificados de trabajo, prestación de servicios o contratos de naturaleza laboral o civil, resoluciones de designación y/o cualquier otro documento que acredite fehacientemente la experiencia solicitada, documentos en los que debe constar el cargo desempeñado y que permitan identificar fecha de inicio y término de los períodos laborados. (Las constancias y/o certificados de trabajo del Sector Público son emitidos por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces). No se aceptarán como documentos válidos las declaraciones juradas.
  - c.3. Tratándose de estudios del grado o título profesional realizados en el extranjero debe estar inscrito en el portal de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU o estar inscrito en el Registro de Títulos y Grados obtenidos en el extranjero de SERVIR.
- d) A partir del día siguiente de culminado la presentación de documentos se realiza la evaluación curricular de la hoja de vida documentado en copia simple y documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo al que postula con la documentación sustentatoria y las Declaraciones Juradas publicadas en el portal institucional de PCM de no contar con las incompatibilidades para ocupar el cargo.
- e) Es responsabilidad del postulante cumplir con las presentes disposiciones y revisar la publicación de resultados en el portal institucional de la PCM.

## **7.9 Segunda Etapa: Evaluación Curricular**

- a) Esta etapa se desarrolla en días calendario y tiene como puntaje máximo 30 puntos, según Cronograma (Anexo 1) del proceso de selección.

- b) El/La postulante es evaluado teniendo en consideración su formación profesional que tiene puntaje 15 y su experiencia profesional, que tiene puntaje 15.
- c) Si luego de la evaluación de la documentación sustentatoria, no es posible la verificación de alguno de los requisitos mínimos establecidos, por no haber presentado la documentación de sustento que especifique lo consignado en la hoja de vida (fechas de contratos, cargo desempeñado, entidad, relación laboral, etc.) el/la postulante es DESCALIFICADO del proceso de selección.
- d) El/La postulante debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el numeral V y es evaluado teniendo en consideración los siguientes factores:

. El puntaje mínimo es de 5 puntos y el máximo de 15 puntos.

- **Rubro experiencia profesional general:**

8 años (completos) de experiencia	: 1 puntos
Más de 8 años de experiencia	: 5 puntos
  
- **Rubro experiencia específica en puestos o cargos de directivo o nivel jerárquico similar en el sector público o privado:**

5 años (completos) de experiencia	: 2 puntos
Más de 5 años de experiencia	: 5 puntos
  
- **Rubro experiencia específica en puestos o cargos directivos o de coordinador, de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, en Entidades o Programas Nacionales de Inversiones o Infraestructura, Proyectos Especiales o Proyectos que hayan ejecutado Inversiones o Infraestructura:**

1 año (completo) de experiencia	: 2 puntos
Más de 1 año (completos) de experiencia	: 5 puntos

- e) El/La postulante podrá obtener las siguientes condiciones:
- **CALIFICA:** Cuando el/la postulante cumple con todos los requisitos mínimos, obteniendo un puntaje mínimo aprobatorio de 20 puntos establecido para esta etapa.
  - **NO CALIFICA:** Cuando el postulante no cumple con uno (01) o más de los requisitos establecidos.
- f) La relación de los/las postulantes con la condición obtenida es publicada en el portal institucional de la PCM según el cronograma del proceso de selección.

#### 7.10 Tercera Etapa: Evaluación de Competencias

- a) Esta etapa tiene como puntaje máximo 30 puntos y comprende un proceso de evaluación utilizando metodologías de interactivas de actividades, dinámicas y/o exposiciones individuales y/o grupales, que permitan identificar y evaluar las competencias genéricas y transversales del perfil del puesto que será aplicada por la empresa especializada.

- b) Además de las competencias que le son propias a la posición, las competencias evaluadas son: Liderazgo, Capacidad de gestión, Visión estratégica, Articulación con el entorno político, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Vocación de servicio, para lo cual se toman como referencia los diccionarios de competencias genéricas del Grupo de Directivos Públicos y el de competencias transversales de SERVIR.
- c) El postulante podrá obtener las siguientes condiciones:
- **CALIFICA:** Cuando el/la postulante alcanza el puntaje mínimo establecido por la empresa especializada.
  - **NO CALIFICA:** Cuando el/la postulante no alcanza el puntaje mínimo establecido por la empresa especializada.
  - **DESCALIFICADO:** Cuando el/la postulante no se presenta a la evaluación o a la hora programada de la evaluación.
- d) La relación de los/las postulantes evaluados es publicada en los portal institucionales de la PCM y de la empresa especializada, según el cronograma del proceso de selección.
- e) Culminadas las evaluaciones Curricular y de Competencias se procede a realizar la equivalencia de los puntajes obtenidos por cada postulante.
- f) El puntaje (final) con el que se determina que un/a postulante pasa a la Entrevista Personal se obtiene calculando el promedio simple de los puntajes equivalentes de (la evaluación curricular y evaluación de competencias) (puntaje final).
- g) Finalmente, se elabora una lista de los/las postulantes según puntaje obtenido de mayor a menor, considerando hasta dos decimales.
- h) Una vez determinados los puntajes (finales) de cada postulante, acceden a la Entrevista Personal hasta diez (10) postulantes que hayan aprobado las dos evaluaciones previas, y que hayan obtenido el mayor puntaje luego del promedio simple de los puntajes equivalentes, salvo que se produzcan empates en puntajes, accediendo un número mayor de postulantes, según la regla descrita en el literal siguiente.
- i) En el caso que se presenten empates en los puntajes obtenidos, se procederá de acuerdo a las situaciones siguientes:

Situación uno:

Lista de postulantes	Puntaje final obtenido
Candidato 1	4.3
Candidato 2	3.5
Candidato 3	3.3
Candidato 4	3.3
Candidato 5	3.3
Candidato 6	3.3
Candidato 7	3.1

Todos estos postulantes acceden a la entrevista

Candidato 8	3.1
Candidato 9	3

Situación dos:

Lista de postulantes	Puntaje final obtenido
Candidato 1	4.3
Candidato 2	4.3
Candidato 3	4.3
Candidato 4	4.3
Candidato 5	4.3
Candidato 6	4.3
Candidato 7	4.3
Candidato 8	4.2
Candidato 9	3.3

Todos estos postulantes acceden a la entrevista

- j) La lista de los/las postulantes que pasan a la Entrevista Personal es publicada en los portales institucionales de la PCM y de la empresa especializada en la fecha establecida en el cronograma del proceso de selección; señalándose en dicha publicación la fecha y hora exacta de la entrevista

#### 7.11 Cuarta Etapa: Entrevista Personal

Esta etapa tiene como máximo 40 puntos

El Comité de Selección para la entrevista considera los siguientes factores de evaluación:

- La capacidad profesional: Hasta 10 puntos
- La capacidad de gestión: Hasta 10 puntos
- La integridad: Hasta 10 puntos
- El desenvolvimiento de los postulantes en la materia relacionada con el cargo: Hasta 10 puntos

#### 7.12 Quinta Etapa: Elección

- a) Al día siguiente de finalizadas las entrevistas personales, el Comité de Selección eleva al/a la Presidente/a del Consejo de Ministros un documento en el que consten los resultados de la evaluación realizada.
- b) Sobre la base del cuadro descrito en el literal anterior, corresponde al/a la Presidente/a del Consejo de Ministros elevar a la Presidente de la República una terna de profesionales seleccionados por el Comité de Selección, para fines de la designación mediante Resolución Suprema correspondiente.

### VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1 El Comité de Selección es competente para resolver cualquier situación que se presente en el desarrollo del presente procedimiento de selección, así como tener la facultad de aplicar e interpretar los lineamientos del procedimiento, en caso de presentarse dudas o

vacíos en ellas, salvaguardándose el debido proceso y teniendo en cuenta los principios de igualdad, equidad, transparencia, idoneidad y meritocracia.

- 8.2 La publicación de los resultados se realizará el último día de cada etapa correspondiente, en la página web de la PCM y de la empresa especializada.
- 8.3 El Comité de Selección está facultado a convocar a organizaciones civiles o personas naturales para su participación en el procedimiento en calidad de veedores. En ningún caso, la veeduría irroga gastos a ninguna de las entidades involucradas en el procedimiento de selección.
- 8.4 Conforme al artículo 48 y a la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la persona con discapacidad que haya participado en el procedimiento de selección y se encuentre en la etapa de Entrevista Personal y haya obtenido el puntaje mínimo aprobatorio en esta etapa, tiene derecho a una bonificación del quince por ciento (15%) sobre el puntaje total obtenido, debiendo el postulante adjuntar previamente en su Hoja de Vida una copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite tal condición.
- 8.5 Conforme a la Ley N° 29248 y su Reglamento, el licenciado de las Fuerzas Armadas que haya participado en el procedimiento de selección y se encuentre en la etapa de Entrevista Personal y haya obtenido el puntaje mínimo aprobatorio en esta etapa, tiene derecho a una bonificación del 10% sobre el puntaje total obtenido, debiendo el postulante adjuntar previamente en su Hoja de Vida una copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite tal condición. (Para la aplicación de la bonificación las entidades deberán verificar que el/la postulante obtuvo la condición de licenciado/a de las Fuerzas Armadas en el marco de la Ley N° 29248; es decir, cuando esta se encontraba vigente)
- 8.6 Si el/la candidato/a tiene derecho a las bonificaciones descritas en los puntos 8.4 y 8.5, éstas se suman y tendrá derecho a una bonificación total sobre el puntaje total obtenido.
- 8.7 Conforme al artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27674, aprobado con Decreto Supremo N° 089-2003-PCM, que establece el acceso de Deportistas de Alto Nivel a la Administración Pública, el puntaje a los postulantes que acrediten dicha condición se rige conforme a dichas normas.



## ANEXO 1

### CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

**PUESTO: JEFE(A) DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

	<b>ETAPAS DEL PROCESO</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>1</b>	<b>CONVOCATORIA</b>		
1.1	Publicación en página web de la PCM	07-12-2023	PCM
1.2	Publicación de convocatoria en distintos medios	08-12-2023– 16-12-2023	Empresa Especializada en selección de personal
1.3	Presentación de Currículum Vitae	08-12-2023 – 16-12-2023	Empresa Especializada en selección de personal
<b>2</b>	<b>SELECCIÓN</b>		
2.1	Evaluación curricular	09-12-2023 – 21-12-2023	Empresa Especializada en selección de personal
2.2	Evaluación de Competencias	22-12-2023 – 27-12-2023	Empresa Especializada en selección de personal
2.3	Entrevista de Personal	28-12-2023 – 29-12-2023	Comité de Selección
2.4	Elevación de resultados a la Presidencia del Consejo de Ministros	30-12-2023	Comité de selección

La conducción del proceso en los ítems (1.2, 1.3, 2.1 y 2.2) estará a cargo de la empresa especializada en Selección de Personal.

Para postular, se deberá remitir el currículum vitae al correo [laura.tarazona@bigmond.com](mailto:laura.tarazona@bigmond.com) código: JEFE ANIN dentro del plazo señalado en el presente cronograma.