	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020


ANEXO N° 09 - BASES DEL CONCURSO

CONCURSO DE MÉRITOS N° 002-2024-GRSM-PEAM-CE

I. GENERALIDADES

- 1.1. Objeto de la convocatoria** : Contratación de 04 plazas a concursar: Contador, Especialista en Personal, Especialista en Control Previo y Tesorero
- 1.2. Dirección o Jefatura solicitante** : Oficina de Administración
- 1.3. Perfil del Puesto** : Ver el Formato 02 y de conformidad con el perfil de Cargo Estructural Especialista en Personal contenido en la pag. 27 del **MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS - MCC** de la Unidad Ejecutora 006 Proyecto Especial Alto Mayo aprobado con **RER N°271-2022-GRSM/GR**:
- 1.4. Nivel remunerativo** : P-A.
- 1.5. Tipo de Concurso** : Interno () **Externo (X)**
- 1.6. Plazo de contratación** : Plazo Fijo (del al) con periodo de Prueba de tres (03) meses y renovable en función a necesidades institucionales o disponibilidad presupuestal
- 1.7. Lugar de desarrollo del puesto** : Sede Central - Distrito y Provincia de Moyobamba, Departamento San Martín
- 1.8. Régimen Laboral** : TUO del Dec. Leg. N° 728 (Régimen Privado)



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

III. ETAPAS DEL CONCURSO

El concurso comprende cuatro etapas:

- Etapa preparatoria
- Etapa de convocatoria y reclutamiento
- Etapa de evaluación
- Etapa de elección

III.1 Etapa Preparatoria

Para dar inicio al Proceso de Selección de personal, el órgano requirente remite a la Jefatura de Administración la siguiente documentación:

- Solicitud de Requerimiento de Personal (**Formato N° 01** de la presente Directiva)
- El perfil solicitado, según formato establecido por la Autoridad del Servicio Civil (**Formato 02**)

III.2 Etapa de convocatoria y reclutamiento

Publicación de la Convocatoria Concurso Interno de Méritos

El/la Especialista en Personal o quién tiene delegada esta función efectúa la publicación de la convocatoria a través del portal institucional (www.peam.gob.pe) y en un lugar visible de acceso público en las instalaciones del PEAM por un período máximo de cinco (05) días.

Reclutamiento

Presentación de Propuestas

Los postulantes registran sus datos en el **Formato N° 04 – Ficha de Postulación** y Formatos del 05 al 11 – Declaraciones Juradas de la directiva, los cuales deben ser remitidos al correo electrónico RG117-2024@peam.gob.pe. Será válido el último correo enviado por el/la postulante, dentro de las fechas establecidas en las bases del concurso.

El/la postulante es responsable de completar correcta y coherentemente el llenado de todos los **Formatos del 04 al 11**, proporcionando datos veraces y legítimos; asimismo, debe verificar su información antes de ser enviada al correo señalado; de detectarse información contradictoria en los documentos remitidos, el/la postulante quedará descalificado. El/la Especialista en Personal verifica el cumplimiento de los requisitos mínimos de los postulantes en el **Formato N° 04 – Ficha de postulación**, además de su publicación en el portal web, lo reporta al Comité Evaluador, quien se encuentra a cargo de todas las demás Etapas de Evaluación.

Su presentación y evaluación se lleva a cabo según los principios que rigen el servicio civil y lo establecido en el artículo IV del TUO de la ley 27444 aprobado con DS N° 004-2019-JUS.

El/la Especialista en Personal es el/la responsable de revisar si los postulantes cumplen con los requisitos mínimos para la incorporación al servicio civil y los requisitos mínimos al puesto a partir de la información consignada en la ficha de postulación o registro en la plataforma de reclutamiento, otorgando alguna de las siguientes condiciones:

- **CALIFICA:** Si cumple con todos los requisitos mínimos exigidos en el perfil del puesto
- **NO CALIFICA:** Si no cumple con alguno de los requisitos mínimos exigidos en el perfil del puesto
- **DESCALIFICA:** Postulante que no ha consignado la totalidad de la información en la plataforma de reclutamiento y/o en la ficha de postulación.


Esta fase no obstante de no contar con puntaje es eliminatória

III.3 Factores de Evaluación

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección se aplican solamente a los/as postulantes que hayan obtenido la calificación de “**Califica**” como resultado de la etapa de convocatoria y reclutamiento. Las evaluaciones en los concursos son:

- Evaluación de conocimientos (obligatoria)
- Evaluación Psicométrica (obligatoria)
- Evaluación Psicológica (opcional y sin puntaje)
- Evaluación curricular (obligatoria)
- Entrevista final (obligatoria)



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

Las evaluaciones se realizan siguiendo el orden indicado y son calificadas en base a cien (100) puntos con el siguiente detalle:

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
EVALUACION DE CONOCIMIENTOS	30%	18 (60% del máx.)	30
Prueba de conocimientos para el cargo	18%	-	18
Prueba de cultura general	09%	-	09
Prueba de razonamiento verbal y matemático	03%	-	03
EVALUACION PSICOMETRICA	10%	06 (60% del máx.)	10
Prueba de razonamiento numérico	05%	-	05
Prueba de razonamiento lógico o abstracto	05%	-	05
EVALUACIÓN CURRICULAR (redondeo)	30%	20 (65% del máx.)	30
Formación académica	20%	-	20
Experiencia	05%	-	05
Capacitación	05%	-	05
ENTREVISTA FINAL	30%	18 (60% del máx.)	30
Evidencia de logros en base a la experiencia en la temática materia del concurso	10%	-	10
Integridad	10%	-	10
Adaptación al puesto y cultura organizacional, idoneidad y mayor compatibilidad con el perfil	10%	-	10

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tienen un mínimo y un máximo de puntos para cada etapa cuya sumatoria total alcanza los 100 puntos y sobre los cuales no está incluido las bonificaciones en puntuación de los acogidos a la Ley de las personas por discapacidad y a los licenciados de las fuerzas armadas. Cada etapa del proceso de selección tendrá carácter eliminatorio, por tanto, los postulantes deberán alcanzar el puntaje mínimo en cada etapa para ser declarados aptos para la siguiente etapa.

Los postulantes que no se presenten en alguna de las etapas del proceso de evaluación, automáticamente quedarán fuera del proceso de selección.

Postulación online en la página web institucional


El comité Evaluador determina que las evaluaciones de [REDACTED], sean vía Online (virtuales), utilizando el siguiente enlace de registro [REDACTED]; mientras que las evaluaciones de [REDACTED], sean presenciales; únicamente los postulantes que hayan obtenido la condición de **CALIFICA** como resultado de la etapa de convocatoria y reclutamiento deben rendir las evaluaciones orientadas a constatar la idoneidad para el puesto, la evaluación se resume utilizando el **Anexo 03** Resultado de la Evaluación si cumple el Perfil del Puesto.

Evaluación Conocimiento

Los Jefes de Oficina o Directores del PEAM cuya plaza se convoca son los responsables de elaborar la prueba de conocimientos técnicos según lo establecido en el numeral 6.12.1 literal c) y en el anexo 01 de la directiva; de ser necesario pueden contar con el aporte de expertos técnicos respetando los principios de méritos, transparencia e igualdad de oportunidades. El contenido de la prueba tiene carácter confidencial y debe ser entregado a el/la Especialista en Personal.

El puntaje mínimo aprobatorio para continuar el proceso de selección es del 60% del puntaje máximo establecido. En esta etapa los postulantes pueden obtener una de las siguientes condiciones:



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

- **CALIFICA:** Cuando los postulantes alcanzan el puntaje mínimo aprobatorio.
- **NO CALIFICA:** Cuando los postulantes no alcanzan el puntaje mínimo
- **DESCALIFICA:** Cuando los postulantes incumplan alguna de las normas establecidas
- **NO ASISTIÓ:** Cuando los postulantes no se presenten a rendir la evaluación o se presenta fuera del horario programado.

El responsable del órgano o su representante presentan en sobre cerrado a el/la Especialista en Personal, treinta 30 preguntas, desagregado de la siguiente manera:

- 20 preguntas de conocimientos relacionadas a la plaza convocada.
- 05 preguntas de cultura general.
- 05 preguntas de razonamiento verbal y matemático.

El cuestionario del examen comprende (20) preguntas de los cuales doce (12) preguntas están relacionadas al conocimiento del cargo, cuatro (04) preguntas de cultura general y cuatro (04) preguntas de razonamiento verbal y matemático y se califica con uno punto y medio (1.50) por pregunta contestada correctamente. En esta etapa no se restan puntos por respuestas equivocadas.

El puntaje mínimo aprobatorio de esta etapa es de 18 puntos y el puntaje máximo otorgado es de 30 puntos. El resultado de la evaluación de conocimientos se resume en el **Anexo 04**.

Evaluación psicométrica y Psicológica

La evaluación psicométrica está orientada a medir aptitudes, habilidades y/o coeficiente intelectual mediante pruebas estandarizadas definidas de ser el caso con la ayuda de un profesional en psicología, habilitado por su colegio profesional, su elaboración también compete a los Jefes de Oficina o Directores solicitantes según lo establecido en el numeral 6.12.1 literal c) y en el anexo 01 de la directiva y son presentados en sobre cerrado a el/la Especialista en Personal en *una cantidad de quince (15) preguntas*. La prueba incluye evaluación de variables como razonamiento numérico, lógico o abstracto.

La prueba consta de lo siguiente:

- 05 preguntas de razonamiento numérico con un valor de un (01) punto por cada respuesta correcta.
- 05 preguntas de razonamiento lógico o abstracto con un valor de un (01) punto por respuesta correcta.

El puntaje mínimo aprobatorio para continuar el proceso de selección es de seis (06) puntos (60% de 10 puntos). En esta etapa los postulantes pueden obtener una de las siguientes condiciones:

- **CALIFICA:** Cuando los postulantes alcanzan el puntaje mínimo aprobatorio.
- **NO CALIFICA:** Cuando los postulantes no alcanzan el puntaje mínimo
- **DESCALIFICA:** Cuando los postulantes incumplan alguna de las normas establecidas
- **NO ASISTIÓ:** Cuando los postulantes no se presenten a rendir la evaluación o se presenta fuera del horario establecido.


El resultado de la evaluación Psicométrica se consigna en el **Anexo 05**.

De considerarlo necesario el comité puede implementar la **Evaluación Psicológica** y sus resultados son referenciales; si se incluye en el proceso de selección ésta adquiere condición de obligatoria, los postulantes que no participen son eliminados del proceso. Tiene como finalidad evaluar competencias de los postulantes con relación a lo señalado en el perfil del puesto, para la óptima ejecución de las funciones del perfil.

En esta etapa los postulantes pueden obtener una de las siguientes condiciones según corresponda:

- **ASISTIÓ:** Cuando los postulantes participan de toda la evaluación psicológica.
- **NO ASISTIÓ:** Cuando los postulantes no se presentan a rendir la evaluación o se presentan fuera del horario establecido, siendo automáticamente descalificados.



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

Evaluación Curricular

Para efectos de esta evaluación el/la Especialista en Personal o el que haga sus veces solicita a los/las postulantes que hayan obtenido la condición de **CALIFICA** en la evaluación anterior, copia simple de los documentos que sustenten lo consignado en la Ficha de Postulante, los que no presenten obtienen la condición de **DESCALIFICA**, no correspondiendo asignar puntaje en esta evaluación.

La evaluación curricular comprende la revisión de la ficha de postulante y de la documentación presentada con la finalidad de verificar que se cumpla con la formación académica, experiencia y capacitaciones solicitados.

La puntuación mínima aprobatoria para esta evaluación es de veinte (20) puntos (redondeo), (65% de 30 puntos) y los/las postulantes podrán obtener una de las siguientes condiciones:

- **CALIFICA:** Cuando los postulantes alcanzan el puntaje mínimo aprobatorio.
- **NO CALIFICA:** Cuando los postulantes no alcanzan el puntaje mínimo
- **DESCALIFICA:** Cuando los postulantes no han presentado la documentación consignada en la ficha de postulante o en el registro de postulación que permita validar el cumplimiento del perfil del puesto.

Los/las postulantes que obtengan el puntaje aprobatorio pasan a la siguiente etapa, conforme al cronograma establecido para el proceso de selección. El resultado de la evaluación curricular se consigna en el **Anexo 06**.

Entrevista Final

El Comité Evaluador es el encargado de llevar a cabo la entrevista final, considerando los siguientes aspectos: experiencia en el perfil del puesto, habilidades y competencia del candidato con relación al perfil del puesto tales como:

- Experiencia del candidato relacionado al cargo empezando por la experiencia más reciente
- Aspectos que permitan identificar temas relevantes o críticos, donde su participación haya sido protagónica.
- Logros concretos en el área temática y/o experiencia) a la que postula
- Actuación ante circunstancias contrarias a la ética que haya conocido
- Otras preguntas que considere pertinente

Para el establecimiento del puntaje final de la entrevista se toma en cuenta el promedio del puntaje otorgado por cada uno de los miembros del Comité.


El puntaje máximo otorgado será de 30 puntos y el puntaje mínimo aprobatorio será de 18 puntos (60% del máximo otorgado), el mismo que permite que el/la postulante acceda al cómputo final del concurso.

Los criterios y escala de evaluación es la siguiente:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
1. Evidencia de logros en base a la experiencia en la temática materia del concurso	(máximo 10 puntos)
2. Integridad	(máximo 10 puntos)
3. Adaptación al puesto y cultura organizacional, idoneidad y mayor compatibilidad con el perfil	(máximo 10 puntos)
PUNTAJE TOTAL OBTENIDO POR EL/LA POSTULANTE	(máximo 30 puntos)

El resultado de la Entrevista Final se consigna en el **Anexo 07**.



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

IV. DE LOS RESULTADOS FINALES

Para ser declarado ganador/a del puesto/cargo convocado se tiene en cuenta que los puntajes máximos que se puede alcanzar son los siguientes:

- Evaluación de conocimientos : Puntaje 30 puntos
- Evaluación Psicométrica : Puntaje 10 puntos
- Evaluación Curricular : Puntaje 30 puntos
- Entrevista final : Puntaje 30 puntos

Puntajes Adicionales

- 15% Bonificación sobre el puntaje total por Discapacidad. : Máximo 15 puntos
- 10% Bonificación sobre el puntaje final para Licenciados de las FF. AA. : Máximo 10 puntos

Bonificación a las personas con discapacidad

Se otorga una bonificación del quince por ciento (15%) sobre el puntaje total a las personas con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 48° de la Ley N° 29973 siempre que el/la postulante cumpla con indicar en su hoja de resumen curricular (Formato 03) su condición de persona con discapacidad y adjuntar copia simple del carnet de inscripción emitido por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS o el correspondiente certificado de discapacidad.

Bonificación por ser Licenciado/a del Servicio Militar Acuartelado de las Fuerzas Armadas

Se otorga una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la última de las etapas de evaluación (Entrevista) para aquellos/as postulantes que superen todas las etapas de calificación y hubiesen acreditado documentalmente la condición de personal licenciado de las Fuerzas Armadas, de conformidad con lo establecido en el art. 4° de la Resolución N° 61-2010-SERVIR-PE, y en el artículo 61° de la Ley N° 29248 modificada con Dec. Leg. N° 1146; siempre que el/la postulante cumpla con acreditar en su hoja de resumen curricular (Formato 03) su condición de licenciado/a en las Fuerzas Armadas y adjuntar copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición de personal licenciado/a de las Fuerzas Armadas.

V. DECLARACIÓN DE DESIERTO, CANCELACIÓN O POSTERGACIÓN DEL PROCESO

El Comité Evaluador declara desierto el proceso de selección dándolo por culminado en los siguientes supuestos:


- Cuando no se presenten postulantes.
- Cuando ninguno de los/las postulantes cumpla con los requisitos mínimos.
- Cuando habiendo cumplido con los requisitos mínimos, ninguno de los/las postulantes obtenga el puntaje mínimo de las evaluaciones llevadas a cabo.

Cancelación del Proceso

El Comité Evaluador dispone la cancelación del proceso de selección en los siguientes supuestos:

- Cuando desaparezca la necesidad del servicio con posterioridad al inicio del proceso de selección, previa comunicación del órgano requirente.
- Por restricciones presupuestales.
- Otros supuestos debidamente justificados.



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

Postergación del Proceso

El Comité Evaluador puede postergar el proceso de selección de manera justificada hasta antes de la etapa de entrevista final, siendo responsabilidad de el/la Especialista en Personal o la que haga sus veces, efectuar la publicación respectiva.

VI. ETAPA DE ELECCIÓN

El cuadro de méritos se elabora en base a los resultados obtenidos en el Consolidado General de Evaluaciones, en el cual se considerarán únicamente a los/las postulantes cuyo resultado de la sumatoria de los puntajes obtenidos en todas las etapas del concurso público de méritos sea como mínimo de 62 puntos.

Sobre la base del puntaje acumulado, se otorga las bonificaciones establecidas por ley según corresponda (por discapacidad o por ser licenciado/a de las fuerzas armadas). El puntaje final obtenido por cada candidato/a, resulta de sumar el puntaje acumulado con las bonificaciones otorgadas de ser el caso.

De acuerdo al cuadro de méritos se elabora el listado de postulantes en orden de prelación de acuerdo al puntaje final obtenido para proceder a elegir al/la ganador/a y a los accesitarios(as) del concurso. El resultado final de las evaluaciones, se consigna en el **Anexo 08**.

En esta etapa se firma el acta y el Comité Evaluador declara al/la ganador/a así como al accesitario elevando todo lo actuado a la Gerencia General para su autorización de contratación, además de remitir copia de los mismos a el/la Especialista en Personal para su publicación y notificación al/la postulante ganador/a el plazo máximo en que deberá apersonarse para la suscripción del contrato, así como de los documentos que deberá presentar para ello.

En el caso que dos (02) o más postulantes obtengan el mismo puntaje final, se determina el orden de prelación aplicando los siguientes criterios:

- El/la que obtenga mayor puntaje en la etapa de Entrevista Final.
- El/la que obtenga mayor puntaje en la Evaluación en la etapa de conocimientos
- El/la que obtenga mayor puntaje en la Evaluación Curricular.

De persistir el empate, el Presidente del Comité Evaluador notifica a los/las postulantes la realización de una entrevista final complementaria, fijando fecha y hora de la misma

VII. PARTICIPACIÓN DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DE UN REPRESENTANTE DEL SITRAPEAM

El Comité Evaluador comunica al Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Alto Mayo y al SITRAPEAM, el inicio del concurso de méritos, a fin de considerarlo pertinente, designen a su representante quien actúa como veedor en cualquiera de las etapas de los concursos.

VIII. IMPUGNACIÓN EN EL CONCURSO DE MÉRITOS

El/la postulante que no estuviera de acuerdo con el resultado de la publicación de los resultados finales, puede solicitar la aclaración dentro del día hábil siguiente a la fecha de publicación de los resultados finales, la cual es atendida por el Comité Evaluador, a más tardar, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de la recepción del documento. También puede interponer recurso de impugnación respecto a los resultados del concurso público de méritos según el siguiente detalle:

Recurso de Reconsideración: se interpone ante la autoridad que emitió el resultado final del concurso en un plazo máximo de quince (15) días hábiles a partir de la publicación de los resultados.


Recurso de Apelación: se tramita conforme a lo establecido en el título III del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil aprobado con D.S. N° 008-2010-PCM y modificatoria.

La interposición de los mencionados recursos no suspende el proceso de selección ni el proceso de vinculación.

Documento No: 1111199264004-2024470826. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.

<https://verificarfirma.regionsanmartin.gob.pe?codigo=5151acf0qe54fq4679qa1aeq9b2ec75e4d52>



	PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO		Página : 29 de 54	
	Tipo de documento	Directiva		
	Nombre de documento	Lineamientos para la Selección y Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen de la Actividad Privada – TUO del Dec. Leg. 728 en el PEAM.	Versión	2.00
Oficina de Administración - Personal	Número de documento	001-2020-GRSM-PEAM-05.00	Fecha	05/10/2020

IX. ETAPA DE SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO

Plazo para la suscripción del contrato

La suscripción del contrato debe efectuarse dentro de un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del cuadro de méritos. Si vencido el plazo el seleccionado/a no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él/ella, se considera al/la accesorio/a en el cuadro de méritos y así sucesivamente.

De los documentos a ser presentados por el/la postulante ganador/a

Al momento de la suscripción del contrato, todos los documentos señalados en el numeral 7.3 de la Directiva, deberán estar llenados y firmados por el/la postulante, de no ser así deberá regularizarse en el acto, asimismo deberá adjuntar dos (2) fotografías tamaño carné recientes y copia simple del DNI. Además debe presentar las siguientes declaraciones juradas:

- Declaración Jurada de prohibición de divulgar información secreta o Privilegiada (Formato N° 12).
- Declaración jurada de cumplimiento de la ley que regula la responsabilidad administrativa de las empresas por delitos de soborno o cohecho (Formato N° 13).

Del registro del contrato

Una vez suscrito el contrato, el/la Especialista en Personal dentro del plazo legal ingresa los datos del contratado a la planilla electrónica T-Registro Plame regulada por los D.S. N° 015-2010-TR. y D.S. N° 008-2011-TR.

