BASES DE LA CONVOCATORIA CAS N.º 077-2023-MM
CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE DOS (02) SUPERVISORES DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios, bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N.° 1057, por necesidad transitoria, de dos (02) Supervisores de fiscalización y control con la finalidad supervisar todas las actividades operativas con el fin de asegurar una correcta y funcional labor de los fiscalizadores municipales.

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

Subgerencia de Fiscalización y Control

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Subgerencia de Recursos Humanos - SGRH

4. Base Legal

a. Ley Nº 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
b. Ley Nº 31131, Ley que establece Disposiciones para erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
c. Ley Nº 31638-Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.
d. Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo, aprobado mediante decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.
e. Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.
f. Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 238-2014-SERVIR/PE que aprueba la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de las entidades públicas".
g. Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 065-2020-SERVIR-PE, resolución que aprueba la "Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo Nº 1057".
h. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2023-SERVIR/PE que aprueba la "Guía metodológica para la elaboración de perfiles en el sector público".
i. Resolución de Gerencia Municipal Nº 008-2023-GM/MM, que dispone la aplicación de la normativa vigente y los lineamientos emitidos por SERVIR, mientras dure el proceso de aprobación de la nueva directiva denominada "Directiva para el procedimiento de contratación de personal bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Municipalidad de Miraflores".
j. Informe Técnico Nº 001479-2022-SERVIR-GPGSC, informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Auto emitido respecto del Pedido de Aclaración.
k. Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS (*)	DETALLE
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios (*)	- Estudios técnicos superiores en Administración o afines a la formación.
Experiencia (*)	- **Experiencia general:** Cuatro (04) años en entidades públicas y/o privadas. - **Experiencia específica:** **A.** Tres (03) años - **Experiencia específica en el sector público:** Dos (02) años
Diplomados/Programas de especialización/ Capacitaciones (*)	**Programa de Especialización y/o Diplomado:** No aplica
Competencias y/o Habilidades	- Orientación a resultados - Organización de la información - Trabajo en equipo - Vocación de servicio
Conocimientos técnicos	Ordenanzas municipales relacionadas al procedimiento sancionador, organización de operativos.
Conocimientos de Ofimática e Idiomas / Dialectos	No aplica
Certificaciones	No aplica
Requisitos adicionales	No aplica

(*) *Son requisitos mínimos obligatorios que el/la postulante debe presentar o sustentar para acreditar el cumplimiento del perfil de puesto, para lo cual, se tiene que observar el procedimiento establecido en el "numeral 6.3 inciso a) Fase 3: Evaluación Curricular" de las presentes bases.*

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

a) Supervisar las labores de los fiscalizadores municipales
b) Atender las quejas vecinales, en coordinación con la Subgerencia
c) Controlar el cumplimiento del personal operativo en las actividades establecidas en el Plan Operativo Institucional respecto a la Subgerencia
d) Ejecutar los operativos formulados por la subgerencia

e) Fiscalizar las obras en coordinación con Control Urbano que se ejecutan en el distrito.
f) Informar de todo incidente presentado al Coordinador de Operaciones.
g) Informar de las labores diarias de los fiscalizadores municipales.
h) Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata.

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	Municipalidad de Miraflores
Modalidad de Trabajo	Modalidad Presencial
Duración del contrato	Tres (3) meses sujeto a prórroga o renovación en función a la necesidad.
Remuneración mensual	S/ 3500.00 (Tres mil quinientos con 00/100 soles) mensuales, los cuales incluyen los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad.
Otras condiciones esenciales del contrato	Necesidad transitoria (temporal). El horario laboral será establecido por el área contratante.

V. CRONOGRAMA DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO		FECHAS	ÁREA RESPONSABLE
CONVOCATORIA			
1	Registro del proceso en el Portal Talento Perú – SERVIR	19/05/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
2	Publicación de la convocatoria en el portal: - Portal Web institucional - Portal Talento Perú – SERVIR	Del 22/05/2023 al 02/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
3	Presentación de Ficha de Postulación virtual Horario: 08:00 a.m hasta las 04:00 p.m. Dirección: convocatoriascas@miraflores.gob.pe **Asunto: "Postulación CAS Nº 077-2023" – Nombre del puesto**	05/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
SELECCIÓN			
4	Verificación de postulación virtual	06/06/2023 y 08/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
5	Publicación de resultados de cumplimiento de requisitos mínimos en el Portal Institucional de la Municipalidad de Miraflores.	09/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
6	Evaluación de conocimientos virtual	12/06/2023 y 13/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
7	Publicación de resultados de la Ev. De Conocimientos	13/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos

8	Presentación de Curriculum vitae documentado y Anexos en el Horario de: 08:00 a.m hasta las 04:00 p.m., enviado al correo: convocatoriascas@miraflores.gob.pe **Asunto: "Evaluación Curricular CAS Nº 077-2023" – Nombre del puesto** Seguir lo establecido en el numeral 6.3 de las Bases de la presente convocatoria.	15/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
9	Evaluación curricular virtual	Del 16/06/2023 al 20/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
10	Publicación de resultados de evaluación curricular y publicación de rol de entrevista personal en el Portal Institucional de la Municipalidad de Miraflores.	21/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
11	Entrevista personal	Del 22/06/2023 al 26/06/2023	Comité de Selección CAS
12	Publicación de resultados de entrevista personal y resultado final en el Portal Institucional de la	26/06/2023	Subgerencia de Recursos Humanos
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
13	Suscripción y registro del contrato	Del 27/06/2023 al 03/07/2023	Subgerencia de Recursos Humanos

VI. ETAPAS DEL PROCESO

FASES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Fase 1: Verificación de postulación virtual	**…**	**Sin puntaje**	
APTO/A	**Cumple los requisitos mínimos**		
Fase 2: Evaluación de conocimientos virtual	**30%**	**21 puntos**	**30 puntos**
APTO/A	**Cumple con el puntaje mínimo**		
Fase 3: Evaluación curricular virtual	**30%**	**20 puntos**	**30 puntos**
Formación académica (*)	15%	10 puntos	15 puntos
Cursos/diplomados	-	CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS	
Experiencia general	-		
Experiencia específica (**)	15%	10 puntos	15 puntos
Puntaje de evaluación curricular	-	**20 puntos**	**30 puntos**
APTO/A	**Los que alcancen el puntaje mínimo**		

Fase 4: Entrevista personal	**40%**		-
Puntaje total de entrevista	-	**24 puntos**	**40 puntos**
APTO/A	**Los que alcancen o superen el puntaje mínimo aprobatorio en cada uno de los factores de evaluación**		
TOTAL	**100%**	**65 puntos**	**100 puntos**

Formación académica (*): El puntaje máximo de formación académica se asigna cuando el/la postulante supera el requisito mínimo requerido en dicho rubro, considerando los grados académicos (Bachiller, Magíster y Doctorado) y guarde relación con el perfil del puesto.
Experiencia específica (**): El puntaje adicional de experiencia específica se asigna cuando el/la postulante supera en un año más el tiempo mínimo requerido (+2 puntos); cuando supera de 2 o más años el tiempo mínimo requerido (+5 puntos).

Nota: Se insta a los/las postulantes a verificar detenidamente las Bases de la presente convocatoria, su modificatoria y las consideraciones especiales antes de realizar su postulación virtual.

6.1 FASE 1: VERIFICACIÓN DE FICHA DE POSTULACIÓN VIRTUAL

a) De la Inscripción:

Para tener acceso a las bases de las convocatorias y la información para postular, las personas interesadas deben ingresar a través del Portal Web de Con**voc**atorias de la Municipalidad de Miraflores: **https://www.miraflores.gob.pe/convocatoria-cas-2023/,** siendo el único medio oficial.

En esta primera fase, el/la postulante señala el cumplimiento de los requisitos mínimos del Perfil del puesto establecido en las bases de cada convocatoria.
La postulación virtual tiene carácter de declaración jurada, por lo que el/la postulante es responsable administrativa, civil y penalmente por la veracidad de la información declarada, y se somete al proceso de fiscalización posterior que llevará a cabo la SGRH.
Cabe resaltar que solo se aceptarán y serán válidas las fichas de inscripción que se encuentren en idioma Castellano.
Asimismo, solo se tomarán en cuenta las fichas de postulación presentadas dentro de las fechas y horarios establecidos en el cronograma de la convocatoria CAS, de lo contrario se le considerará como DESCALIFICADO/A.

b) De la Verificación de la Postulación Virtual:

La SGRH es la encargada de evaluar y verificar que la información y declaraciones del/la postulante cumple con la totalidad de los requisitos mínimos para el puesto requerido.
Los resultados de la evaluación tendrán la siguiente denominación:
Apto/a: Cuando el/la postulante declare cumplir con todos los requisitos mínimos solicitados en el perfil.
No Apto/a: Cuando el/la postulante declare no cumplir con algún requisito mínimo solicitado en el perfil, por lo que el/la postulante no continuará en el proceso.
Esta Fase no registra puntaje; no obstante, es obligatorio y es de carácter eliminatorio.

6.2 FASE 2: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

a) La presente fase mide el nivel de los conocimientos técnicos del/la candidato/a para el adecuado desempeño de las funciones del Perfil de Puesto. Mencionada evaluación consta de preguntas correspondientes a los conocimientos generales y específicos relacionados al perfil del puesto, los mismos que comprenden a los conocimientos técnicos relacionados a las funciones del puesto y conocimientos de carácter transversal (Conocimientos sobre la Municipalidad de Miraflores, Gestión Pública, ética e integridad, entre otros). La evaluación técnica/conocimiento es elaborada por la unidad de organización requirente y la Subgerencia de Recursos Humanos.

   Mencionada evaluación consiste en la aplicación de una prueba objetiva y tiene una duración aproximada de treinta minutos. El puntaje mínimo es de 21 puntos y el puntaje máximo es de 30 puntos. No se asignan puntos en contra.

   Para el desarrollo de la presente fase los/las candidatos/as declarados aptos/as en la fase anterior deberán revisar el acta publicada en el portal de convocatorias, donde podrán verificar la fecha, horario y demás indicaciones para rendir su evaluación de conocimientos.

   La Evaluación de conocimientos se realiza en modalidad virtual, para lo cual, es necesario que los/las postulantes que lleguen a esta fase cuenten con equipo informático (PC o laptop) con acceso a internet, por lo que, el/la candidato/a debe verificar que sus equipos cuentan con conexión a internet estable e ininterrumpida y con batería suficiente en el equipo informático en tanto dure la evaluación de conocimientos. No se recomienda realizar la evaluación mediante celulares.

   Previo al inicio del examen, la entidad puede requerir a los/las postulantes conectarse a una plataforma virtual de videollamada o videoconferencia vía teams, zoom, meet, u otra, para la verificación de la identidad correspondiente (DNI y/o Documento que acredite su identidad) y/o la asistencia técnica en el desarrollo de la evaluación. De corresponder, el enlace para la conexión a la videollamada o videoconferencia será remitido al correo electrónico registrado por el/la candidato/a en la ficha de postulación.
   Es obligatorio que el/la candidato/a cuente con una cámara habilitada, la misma que deberá mantener encendida durante el desarrollo de la evaluación respectiva, caso contrario será declarado como **DESCALIFICADO/A.**

   Se darán cinco (05) minutos de tolerancia posterior a la hora indicada, transcurrido el periodo de tolerancia para la conexión a la mencionada videollamada o videoconferencia y/o se dé inicio la evaluación de conocimientos, el/la candidato/a no podrá ingresar al aplicativo de la videollamada o videoconferencia correspondiente, lo cual constituye una acción obligatoria y necesaria para el desarrollo de mencionada evaluación. De no encontrarse como participante y/o no haber registrado su asistencia en dicha videollamada o videoconferencia será declarado como **DESCALIFICADO/A.**
   Por último, el/la postulante deberá controlar su tiempo al rendir la evaluación. El personal a cargo le comunicará cuando queden 5 minutos y 1 minuto, respectivamente, para finalizar. En caso concluya el tiempo, y el/la postulante no haya finalizado su evaluación, se cerrará la evaluación y no será considerada para calificación.

b) Para poder determinar a los/as postulantes que califiquen a la siguiente etapa, se considerará a los/las quince (15) postulantes que alcancen los puntajes más altos y tengan como mínimo veintiún (21) puntos, pasan a la siguiente fase con condición de CALIFICA (Quince por cada posición convocada). En caso de que el/la decimoquinto/a postulante en orden de mérito de este grupo

empate en puntaje con otros/as postulantes, pasan a la siguiente fase todos/as los/las que comparten la decimoquinta ubicación en orden de mérito, quienes habiendo obtenido como mínimo veintiún (21) puntos y no cumplan con los criterios antes mencionados, obtendrán puntaje más no una denominación.

c) Los resultados de la evaluación tendrán la siguiente denominación:

Califica: Postulante que obtiene una calificación entre veintiún (21) hasta treinta (30) puntos y cumpla con el criterio anterior (inciso b del numeral 6.2)
No Califica: Postulante que obtiene una calificación entre cero (0) a veinte (20) puntos.
Descalificado/a: Todo/a aquel/aquella postulante que no se presente a la evaluación de conocimientos o asista fuera del horario programado. Asimismo, se considera descalificado/a al/a la postulante que, de ser el caso, se desconecte de la videollamada o videoconferencia o apague la cámara durante el desarrollo de mencionada evaluación o no presente el documento de identidad requerido, así como quien cometa inconductas tales como suplantación, plagio o equivalentes.

6.3 FASE 3: EVALUACIÓN CURRICULAR

a) Evaluación Curricular Virtual:

Los/las postulantes que obtengan la condición de CALIFICA en la fase de evaluación de conocimientos, deberán enviar toda la documentación sustentatoria de los requisitos mínimos indicados en el perfil del puesto y anexos, de acuerdo al cronograma establecido en el numeral V; en caso el/la postulante no envíe la información correspondiente dentro del plazo indicado o no cumpla con acreditar los requisitos solicitados será declarado/a **DESCALIFICADO/A y/o NO APTO/A**.

Los documentos por enviar deberán adjuntarse en un solo archivo en formato PDF, según lo señalado en el numeral II PERFIL DEL PUESTO. Esta fase tiene como objetivo verificar el cumplimiento del perfil de puesto y otorgar el puntaje adicional, a través de la revisión del Currículum Vitae, los documentos sustentatorios y anexos. Toda la documentación presentada tiene carácter de declaración jurada.

Documentación y orden a presentar:

1. Ficha de Postulación y anexos firmados.
2. Certificados de Formación o Grado Académico.
3. Además, de corresponder, adjuntar constancias de egresado, colegiatura y habilitación vigente.
4. Certificados o constancias de diplomados, programas de especialización, cursos, talleres, seminarios u otros de corresponder que solicita el perfil del puesto.
5. Documentación donde se certifique la experiencia general y específica.
6. Solo de corresponder, documentos requeridos para bonificaciones, adjuntar la documentación sustentatoria para obtener la bonificación por fuerzas armadas, persona con discapacidad o deportista calificado.

Los/las postulantes deberán enviar toda la documentación solicitada en el perfil del puesto, en ningún caso se aceptarán declaraciones juradas.

La presentación de documentos sustentatorios y/o declaraciones juradas ilegibles, incompletas,

falsas, imprecisas, borrosas o adulterada conlleva la calificación de **DESCALIFICADO/A.**

b) Los criterios para la evaluación curricular son las siguientes:

Formación Académica:

Se acredita con copias legibles del grado o situación académica de acuerdo a lo señalado en el perfil del puesto.

Se otorgará el puntaje mínimo cuando el/la postulante presente la documentación que satisface el requisito de formación académica establecido en el perfil de puesto; y, se otorgará el puntaje máximo cuando el/la postulante presente la documentación adicional que supera la formación solicitada, siempre que guarde relación con la formación académica señalado en el perfil de puesto.

FORMACIÓN ACADEMICA	PUNTAJE
Formación académica solicitada en el Perfil de Puesto	10 Puntos
Formación académica superior a lo solicitada del Perfil de Puesto	Más 5 puntos (único puntaje)
Puntaje máximo en evaluación de formación académica.	**15 puntos**

Para establecer el puntaje máximo en el presente proceso de selección se considera lo siguiente:

Para perfiles que incluyen formación universitaria:

NIVELES	FORMACIÓN ACADÉMICA
Nivel 1	Estudiante Universitario
Nivel 2	Egresado Universitario
Nivel 3	Bachiller Universitario
Nivel 4	Titulado Universitario
Nivel 5	Grado de Magíster (Siempre que guarde relación con la formación académica señalado en el perfil de puesto)
Nivel 6	Grado de Doctor (Siempre que guarde relación con la formación académica señalado en el perfil de puesto)

Por ejemplo: si en el perfil de puesto se solicita egresado universitario, se dará el puntaje adicional a los/las postulantes que además de acreditar el requisito mínimo, acrediten contar o haber obtenido el grado de bachiller o superior.

Para perfiles que incluyen formación técnica:

NIVELES	FORMACIÓN ACADÉMICA
Nivel 1	Estudiante Técnico Básico o Superior
Nivel 2	Egresado Técnico Básico o Superior
Nivel 3	Egresado Técnico Superior

Nivel 4	Título Técnico Superior
Nivel 5	Egresado Técnico Superior adicional al Título técnico superior del nivel 4.

Por ejemplo: si en el perfil de puesto se solicita egresado técnico básico, se dará el puntaje adicional a los/las candidatos/as que acrediten o la condición de egresado técnico superior o título técnico superior.

Nota: en caso de solicitar en el perfil de puesto secundaria completa se otorgará puntaje adicional el/la candidato/a siempre y cuando presente la documentación que acredite cualquier de los niveles señalados en los cuadros de formación académica universitaria o técnica.

Diplomados o Programas de especialización/ Cursos o equivalentes

Los diplomados deben contar con un mínimo de 384 horas o su equivalente a 24 créditos, los programas de especialización, se acreditan con copias simples o constancias correspondientes, los cuales deben tener una duración mínima de noventa (90) horas. Asimismo, los programas de especialización pueden ser desde ochenta (80) horas, si son organizados por disposición de un ente rector, en el marco de sus atribuciones normativas. Por su parte, los cursos o sus equivalentes (talleres, seminarios, conferencias entre otros) se acreditan con copias simples o constancias correspondientes, los cuales deben tener una duración mínima de ocho (8) horas. Este criterio de evaluación no otorga ningún puntaje; pero de requerirse, es de obligatorio cumplimiento, caso contrario el/la postulante obtendrá el calificativo de "NO APTO/A".

Otra información que resulte conveniente

En caso que el/la postulante presente documentación que acredite la obtención de títulos, grados y/o estudios de postgrado en el extranjero, estos documentos deberán registrados en el Registro de Títulos, Grados o Estudios de Postgrado obtenidos en el Extranjero de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a lo establecido por la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GDCRSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 010-2014-SERVIR/PE. Asimismo, para el caso de documentos expedidos en idioma diferente al castellano, el/la postulante deberá adjuntar la traducción oficial o certificada; o, la traducción simple con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado, en lugar de traducciones oficiales.

Experiencia general

Todos los documentos que acrediten experiencia deben precisar fecha de inicio y fin del tiempo laborado. El tiempo de experiencia laboral se contabiliza desde la fecha de egresado universitario o técnico profesional. Este criterio de evaluación no otorga ningún puntaje, pero es de obligatorio cumplimiento.

En el caso de que el/la postulante presente ordenes de servicios, adicionalmente deberá presentar las conformidades respectivas. De forma opcional y a manera de complementar la información se puede adjuntar los términos de referencia de cada orden de servicio emitida. En el caso de que el/la candidato/a presente contratos de trabajo, adicionalmente deberá presentar las adendas respectivas. En el caso de que el/la candidato/a presente resolución de inicio de labores, adicionalmente deberá presentar la resolución de cese o la constancia de trabajo.

De no cumplir con los criterios mencionados anteriormente no se tomará en cuenta dicha experiencia.

De conformidad con el literal a) del numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2019-PCM

que aprueba el Reglamento del D.L. 1401, "Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público", para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia, se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, incluye también las prácticas profesionales. Asimismo, en atención a la Ley 31396, "Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el decreto legislativo 1401", se reconoce como experiencia laboral a las prácticas preprofesionales realizadas no menor a tres meses o hasta cuando se adquiera la condición de egresado. Para los casos de SECIGRA, sólo el año completo de SECIGRA DERECHO se reconoce como tiempo de servicios prestados al Estado, inclusive en los casos que se han realizado previo a la fecha de egreso de la formación.

Experiencia específica

La experiencia específica se acredita con copias simples legibles de certificados, constancias de trabajo o de servicios, resoluciones de encargatura o designación que evidencie inicio y cese, contratos y, de ser el caso, sus respectivas adendas o boletas de pago de remuneraciones; u otros documentos que evidencien fehacientemente la experiencia específica del/de la postulante.

Se otorga el puntaje mínimo cuando se cumple con los requisitos establecidos en las bases y se otorga el puntaje máximo cuando se supera los requisitos mínimos según detalle:

EXPERIENCIA ESPECÍFICA	PUNTAJE
Experiencia específica, en el sector público y/o privado, solicitada en el Perfil de Puesto.	10 Puntos
Experiencia específica adicional de un (1) año y menor a dos (2) años.	Más 2 puntos
Experiencia específica adicional de dos (2) año a más	Más 5 puntos
Puntaje máximo en evaluación de experiencia específica	**15 puntos**

Los resultados de la evaluación curricular tendrán la siguiente denominación:

Apto/a: Postulante que ha cumplido con todos los requisitos de formación académica, experiencia general y específica, capacitaciones y demás información requerida en el perfil de la convocatoria. Son considerados para la siguiente fase.
No Apto/a: Postulante que no cumpla con uno o todos los requisitos de formación académica, experiencia general y específica, capacitaciones y demás información requerida en el perfil de la convocatoria. No son considerados para la siguiente fase.
Descalificado/a: Postulante que no cumpla con la presentación del Curriculum Vitae y anexos dentro del cronograma y/o se encuentra inscrito en RNSSC, REDERECI y otros registros que impidan la contratación a través de la modalidad CAS establecida en la normativa vigente.

6.4 Fase 4: ENTREVISTA PERSONAL

El Comité de Selección

La conducción del proceso de selección en la etapa de entrevista está a cargo del Comité de Selección, el mismo que está integrado por dos (2) miembros:
Representante de la SGRH y un/una suplente.
Representante de la Unidad de Organización que requiere el puesto, y un/una suplente.

Cualquier situación no prevista en la etapa de entrevista, será resuelta por el Comité de Selección, bajo el principio de meritocracia, imparcialidad, igualdad y equidad, salvaguardando el debido procedimiento, en el marco de sus competencias y atribuciones.

I. Entrevista Personal

La entrevista personal está orientada a evaluar idoneidad y mayor compatibilidad con el perfil de puesto a través de preguntas de conocimientos, habilidades y de otros criterios relacionados a la institución y al puesto que postula. Esta fase está a cargo del Comité de Selección CAS. La Entrevista personal puede realizarse de forma virtual o presencial; la modalidad será comunicada oportunamente en la publicación de resultados de evaluación de curricular o evaluación psicológica, según corresponda. Dicha entrevista podrá ser registrada en audio y video (grabada), según lo considere la SGRH.

En caso se realice de manera virtual, se desarrollará vía videoconferencia, para esto los/las candidatos/as declarados APTOS/AS en la evaluación curricular deberán contar con un equipo informático y acceso a internet, así como verificar que sus equipos cuenten con conexión a internet estable e ininterrumpida y batería suficiente para la videollamada o videoconferencia. El enlace para ingresar a la entrevista personal será enviado al correo electrónico del/la postulante registrado/a al momento de su postulación, hasta un día antes de la fecha establecida en el cronograma para la fase de Entrevista Personal Virtual. En dicho correo electrónico se precisará la plataforma de la videoconferencia a utilizarse. El/la postulante deberá ingresar al enlace enviado, vía correo electrónico, quince (15) minutos antes de la hora programada; los/las postulantes que no ingresen hasta cinco (05) minutos posteriores a la hora indicada, no podrán rendir la entrevista y serán declarados NSP (no se presentó).

Es obligatorio presentar su Documento Nacional de Identidad al ingresar a la videoconferencia, de no presentar este documento será declararlo NSP (no se presentó). Además, debe mantener la cámara de su equipo activa durante toda la evaluación para corroborar la identidad de cada postulante.

En caso se realice de manera presencial, se deberá presentar en la dirección y hora indicada en la publicación de resultados de la evaluación curricular, portando su documento de identidad. Se darán cinco (05) minutos de tolerancia posterior a la hora indicada, una vez superado la hora indicada no podrá acceder a la entrevista programada por lo que será declarado como NSP (no se presentó).

Para alcanzar la condición de APTO/A las/los candidatos/as deben obtener el puntaje mínimo aprobatorio de 24 puntos.

Los resultados de la entrevista personal tendrán la siguiente denominación:
Apto/a: Aquel/aquella candidato/a que obtuvo un puntaje mínimo de veinticuatro (24) puntos en la sumatoria, sobre un total de cuarenta (40) puntos.
No Apto/a: Aquel/aquella candidato/a que obtuvo un puntaje inferior de veinticuatro (24) puntos en la sumatoria, sobre un total de cuarenta (40) puntos.
No se presentó: Aquel/aquella candidato/a que no se presenta a la entrevista o fuera del horario del cronograma establecido.
Descalificado/a: Aquel/aquella candidato/a que, de ser el caso no se presente, se retire, desconecte

de la videoconferencia o apague la cámara durante el desarrollo de la entrevista, así como quien cometa inconductas tales como suplantación, plagio o equivalentes.

VII. CUADRO DE MÉRITOS

La elaboración del cuadro de mérito, conformado por los resultados finales, está a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos y se realiza con los resultados aprobatorios requeridos en cada fase y, cuando corresponda, con las bonificaciones.

a. El/la candidato/a que haya aprobado todas las fases de la selección con un puntaje mínimo de 65 puntos y haya obtenido la puntuación más alta, se considera como GANADOR/A de la convocatoria.
b. El/la candidato/a que haya aprobado todas las fases de la selección con un puntaje final mínimo de 65 puntos y no resulte ganador, será declarado/a como accesitario/a. Asimismo, por cada posición convocada solo puede haber dos accesitarios. En caso de que existiera más de una posición concursada para un mismo puesto, queda a criterio de la entidad establecer el número de accesitarios.
c. En caso que los/as candidatos/as obtenga el mismo puntaje en el resultado final, la Subgerencia de Recursos Humanos debe seleccionar al candidato/a que cuente con mayor puntaje en la fase de entrevista personal. En caso persista el empate, se procede a seleccionar al/a la candidato/a que haya obtenido mayor puntaje en la evaluación curricular. De persistir el empate, se procede a realizar una entrevista final, en la cual se define al/a la/el ganador/a.
d. En caso el/la candidato/a declarado/a "GANADOR/A" no presente la documentación requerida, desista o no suscriba el contrato por causas objetivas imputables a ella/él, durante los cinco (05) días hábiles posteriores a la publicación de resultados finales, se procede a convocar al segundo lugar en el orden de mérito (accesitario/a), para que realice la suscripción del contrato dentro del mismo plazo, contados a partir de la publicación respectiva.

De no suscribir el contrato este último por las mismas consideraciones anteriores, la Subgerencia de Recursos Humanos, puede convocar al siguiente, según orden de mérito con puntaje mínimo aprobatorio o declarar desierta la convocatoria CAS.

VIII. BONIFICACIONES

VIII.1 Bonificación a licenciados de las Fuerzas Armadas

Conforme a la Ley N° 29248 y su reglamento, los licenciados de las Fuerzas Armadas que hayan cumplido el Servicio Militar bajo la modalidad de Acuartelado que participen en un concurso público de méritos, llegando hasta la evaluación de la entrevista final y que haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en esta evaluación, **tiene derecho a una bonificación del 10% en el puntaje total.**

VIII.2 Bonificación por Discapacidad

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 concurso público de méritos, llegando hasta la evaluación de la entrevista final (puntaje final), y que haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en esta evaluación, **tiene derecho a una bonificación del 15% en el puntaje total.**

VIII.3 Bonificación de los Deportistas Calificados de Alto Nivel

Se otorgará una bonificación de acuerdo al Decreto Supremo N° 089-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27674, Ley que establece el acceso de Deportistas de Alto Nivel a la Administración Pública; el **puntaje será de acuerdo a la escala de cinco (5) niveles (entre el 4% y 20%)** que se detallan en el artículo 7 del reglamento de la Ley N° 27674, siempre que el/la postulante lo haya registrado en la Ficha de Hoja de Vida del Sistema de Convocatorias CAS y haya adjuntado copia simple del documento oficial vigente emitido por la autoridad competente que acredite su condición de deportista calificado de alto nivel.

En ese sentido, siempre que el/la postulante haya superado el puntaje mínimo establecido para la etapa de Entrevista Personal y acredite su condición de Discapacitado, Licenciado de las Fuerzas Armadas o Deportista Calificado de Alto Nivel, con copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente, al momento de presentar su currículo vitae documentado, se le otorgará la bonificación correspondiente.

IX. ETAPA DE SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO

La suscripción del contrato se realiza en un plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados finales. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se selecciona a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente anterior.

La SGRH remite al candidato/a declarado/a ganador/a mediante correo electrónico, las indicaciones para la presentación de los documentos y formatos requeridos en la emisión del contrato respectivo. Debiendo el/la ganador/a responder dando la conformidad del mismo, como máximo al tercer día de recibido el correo electrónico y dentro del plazo establecido para la suscripción del contrato, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, debidamente justificado.

Luego de recibida la conformidad, la SGRH acuerda con el candidato/a ganador/a, los mecanismos necesarios para formalizar la firma del contrato, la presentación de la documentación original y los demás procedimientos necesarios para la incorporación del candidato/a ganador/a.

En caso en esta etapa se produzca desistimiento, extemporaneidad en la entrega de documentación o suscripción de contrato, hallazgo de documentación falsa o adulterada, detección de algún impedimento para contratar con el estado, se procederá a llamar al siguiente postulante según orden de mérito considerado accesitario/a.

Nota: Asimismo, de conformidad con el artículo 20° de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, una de las modalidades de notificación válida es el correo electrónico, por lo que la cuenta de correo que las/los postulantes registren en la ficha de postulación será empleada por la entidad como canal de comunicación válido.

X. CONSIDERACIONES IMPORTANTES

a. De conformidad con la Res. N.° 140-2019-SERVIR-PE "Lineamiento para el Otorgamiento de Ajustes razonables a las Personas con Discapacidad en el Proceso de Selección que realicen las entidades del Sector Público", en caso el/la postulante requiera algún ajuste razonable

para cualquiera de las etapas de la presente convocatoria deberá indicarla en la primera fase de Verificación de Postulación Virtual mediante una solicitud simple al correo convocatoriascas@miraflores.gob.pe, con la finalidad que se tome conocimiento del mismo.

b. La presentación de Declaraciones Juradas o de la documentación que sustenta el curriculum vitae que sea ilegibles, incompleta, falsa, imprecisa, borrosa o adulterada tendrá el calificativo de DESCALIFICADO/A.

c. Si se detecta que el/la postulante es suplantado/a, recibe apoyo externo de cualquier índole, captura imágenes de la entrevista personal virtual, las reproduce o difunde a través de cualquier medio o si utiliza ayuda de algún medio electrónico en alguna de las etapas del proceso de selección, la SGRH procederá con su eliminación de la convocatoria y con las acciones legales que correspondan.

d. El presente proceso de selección se regirá por el cronograma elaborado en cada convocatoria. Asimismo, siendo las etapas de carácter eliminatorio, es de absoluta responsabilidad del/la postulante el seguimiento permanente del proceso en el portal institucional de la Municipalidad de Miraflores.

e. Si algún postulante considerara que el Comité de Selección encargado de conducir el Concurso Público, o quien haga sus veces, haya emitido un acto que supuestamente viole, desconozca o lesione un derecho o interés legítimo, podrá presentar ante dicho órgano un recurso de reconsideración o apelación para su resolución o traslado al Tribunal del Servicio Civil según corresponda. Dichos recursos solo podrán ser presentados dentro de los quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente de la publicación del acto definitivo con el que concluye el proceso de selección (publicación del resultado final o lista de ganadores) resultando improcedente que se impugnen los resultados preliminares o calificaciones obtenidas en alguna de las etapas del proceso o cualquier acto emitido antes de la emisión y publicación de los resultados finales del concurso.

f. Cualquier duda o consulta, en cualquiera de las etapas del proceso de convocatoria, puede remitirla al correo **convocatoriascas@miraflores.gob.pe**

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

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 ninguno de los/las postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los/las postulantes obtiene puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso.
- Cuando ningún de los/las postulantes se presenten a las evaluaciones (conocimientos, curricular o entrevista personal).
- Cuando el/la postulante ganador o accesitario, de ser el caso, no firman contrato dentro del plazo establecido sin justificación alguna.

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 presupuestarias.
- Otros supuestos debidamente justificados. El área usuaria sustenta las razones de la cancelación.

De la postergación

La Subgerencia de Recursos Humanos puede postergar y/o reprogramar el cronograma establecido en las bases de la convocatoria, el mismo que debe ser debidamente justificado y comunicado de manera pública a través del Portal de Convocatorias de la Municipalidad de Miraflores; asimismo, se precisa que toda postergación y/o reprogramación ocurre en cualquiera de las fases de selección anterior a la entrevista personal.

SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS