



MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA

PROCESO CAS N° 260-2016-MLV CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN (01) PERSONAL DE SEGURIDAD

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de (01) Personal de Seguridad.

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

Sub Gerencia de Tesorería.

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Sub Gerencia de Recursos Humanos

4. Base legal

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Reglamento del Decreto legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales
- Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|---|
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none">- Experiencia laboral específica, mínima de diez (10) años, en puesto similar o equivalente al puesto convocado, ya sea en el sector público o privado.- Experiencia laboral específica, mínima de ocho (08) años, en puesto similar o equivalente al puesto convocado, en gobierno local. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none">- Alto sentido de responsabilidad.- Capacidad para trabajar en equipo.- Capacidad organizativa y analítica.- Persona proactiva, organizada y honesta.- Tolerancia a la presión. |
| Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios | <ul style="list-style-type: none">- Estudios de manejo de armas o formación de escoltas. |
| Cursos y/o estudios de especialización | <ul style="list-style-type: none">- Contar con Licencia y Uso de Arma, de SUCAMEC, vigente. |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo | <ul style="list-style-type: none">- Seguridad integral, protección de personal, vigilancia de instalaciones.- Primeros auxilios. |
| Requisitos adicionales para el puesto y/o cargo | <ul style="list-style-type: none">- Gozar de buena salud, apto físicamente, buen estado físico y mental. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - No tener antecedentes penales, judiciales y/o policiales. - No tener acciones judiciales contra la Municipalidad de La Victoria. |
|--|---|

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

- Planificar, organizar, ejecutar y supervisar las actividades propias de seguridad integral, al personal, ambientes y recursos logísticos asignados.
- Proponer a la Jefatura de Seguridad Integral y/o Gerencia asignada, la adopción de las medidas de seguridad integral que correspondan como de protección de personas.
- Supervisar los procesos de seguridad y vigilancia que se ejecuten en las instalaciones de la entidad para la seguridad de las personas y de sus bienes.
- Proponer medidas preventivas a fin de evitar situaciones de riesgo ante hechos delictivos: hurtos, robos, sabotajes, actos vandálicos, de terrorismo, etc., al personal e instalaciones.
- Supervisar la implementación de medidas de seguridad para evitar el ingreso de armas, sustancias no autorizadas y de personal extraño a las instalaciones de la entidad.
- Coordinar con el personal encargado de la vigilancia sobre las medidas preventivas que se implemente en materia de seguridad, para protección del personal e instalaciones.
- Asegurar la comunicación efectiva con su Jefatura de Seguridad Integral, con su Gerencia asignada y con las dependencias policiales, cuerpo de bomberos y otras instituciones relacionadas, para dar cuenta de observaciones u ocurrencias.
- Elaborar el informe semanal de ocurrencias a la Sub Gerencia asignada, guardando la confidencialidad debida.
- Coordinar la elaboración de los debidos procedimientos de seguridad integral al personal, ambientes y recursos del corporativo.
- Realizar otras funciones relacionadas al puesto, asignadas por la Sub Gerente de Tesorería.

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES | DETALLES |
|--|---|
| Lugar de prestaciones del servicio | Sub Gerencia de Tesorería |
| Duración del contrato | Un (01) mes |
| Remuneración mensual | S/ 2,000.00 (Dos mil y 00/100 Soles). Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador. |
| Otras condiciones esenciales del contrato. | El contrato podrá ser prorrogado. |

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

| ETAPAS DEL PROCESO | | CRONOGRAMA | ÁREA RESPONSABLE |
|---------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| 1 | Aprobación de la Convocatoria | 02/06/2016 | Sub Gerencia de Recursos Humanos |
| 2 | Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo: www.empleosperu.gob.pe Link vacantes públicas | 20/06/2016 al 04/07/2016 | Funcionario Responsable |
| CONVOCATORIA | | | |

| | | | |
|--|---|--------------------------|----------------------------------|
| 3 | Publicación de la convocatoria en Web y Presentación de expediente (hoja de vida y anexos) en la siguiente dirección: Av. Iquitos N° 500 – La Victoria | 05/07/2016 al 11/07/2016 | Sub Gerencia Recursos Humanos |
| SELECCIÓN | | | |
| 4 | Evaluación de la hoja de vida | 12/07/2016 | Comisión Evaluadora |
| 5 | Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida en Página Web | 13/07/2016 | Sub Gerencia Recursos Humanos |
| 6 | Entrevista Lugar: Av. Iquitos N° 500 – La Victoria | 14/07/2016 | Comisión Evaluadora |
| 7 | Publicación de resultado final en Web | 15/07/2016 | Sub Gerencia Recursos Humanos |
| SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO | | | |
| 8 | Suscripción del Contrato | 18/07/2016 | Sub Gerencia Recursos Humanos |

VI. DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tendrán un máximo y un mínimo de puntos, distribuyéndose de esta manera:

| EVALUACIONES | PESO | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO |
|--------------------------------------|-------------|----------------|----------------|
| EVALUACIÓN DE LA HOJA DE VIDA | 60 % | 40 | 60 |
| a. Experiencia | | | |
| b. Formación Profesional | | | |
| c. Conocimientos | | | |
| ENTREVISTA | 40 % | 35 | 40 |
| PUNTAJE TOTAL | 100% | 75 | 100 |

El puntaje aprobatorio mínimo será de 75.

VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

1. De la presentación de la Hoja de Vida:

La información consignada en la hoja de vida y anexos tiene carácter de declaración jurada, por lo que el postulante será responsable de la información consignada en dicho documento y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la entidad.

2. Documentación a presentar:

- a) Anexo N° 1: Carta de Presentación.
- b) Anexo N° 2: Formato de Hoja de Vida.
- c) Anexo N° 3: Declaración Jurada.
- d) Anexo N° 4: Declaración Jurada de no incurrir en Nepotismo.
- e) Anexo N° 5: Declaración Jurada de incompatibilidad por conflicto de intereses.

- f) Anexo N° 6: Declaración Jurada de Domicilio.
- g) **Curriculum Vitae documentado**, la formación y capacitación será sustentada con títulos, diplomas o constancias. La experiencia profesional y laboral será sustentada con Constancias de Trabajo o Contratos.
- h) Copia simple del DNI vigente.
- i) Copia simple del Registro Único de Contribuyente – RUC, en condición de activo y habido (reporte web SUNAT).
- j) Presentar copia de **Certificado de Antecedentes Policiales**.

La documentación a presentar deberá ser entregada en un sobre cerrado, colocando en su parte exterior la correspondiente etiqueta.

3. Otra información que resulte conveniente:

- Si el postulante tuviera documentación adicional para acreditar las bonificaciones previstas por Ley, las adjunta a continuación del punto j).

Nota:

-Los correspondientes formatos y etiqueta se encuentran en nuestra Página Web (Convocatorias CAS).

- El Comité de Proceso de Selección podrá solicitar documentos originales para realizar la verificación posterior.

VIII. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO Ó CANCELACION DEL PROCESO

1. Declaratoria del proceso como desierto

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

- a. Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección.
- b. Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- c. Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso.

2. Cancelación del proceso de selección

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

- a. Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- b. Por restricciones presupuestales.
- c. Otros supuestos debidamente justificados.

La Victoria, 08 de junio del 2016.