



CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE: SERENOS GUIA
CANINOS DE SUB GERENCIA DE SERENAZGO

I. GENERALIDADES

- a. Objetivo de la convocatoria
Contratar los servicios de seis (6) Serenos Guía Canino.
Existe un déficit de personal en la Sub Gerencia de Serenazgo
- b. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante
Sub Gerencia de Serenazgo
- c. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación
Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- d. Base legal
 1. Decreto Legislativo n° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios.
 2. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM
 3. Las demás disposiciones que regulen el contrato Administrativo de servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO (según corresponda)

REQUISITO	DETALLE
Experiencia	- Experiencia como sereno canino mínima de un año. (No indispensable)
Competencias	- Capacidad organizativa - Habilidades para liderar equipos de trabajo - Excelente trato con el personal. - Saber tratar a las
Formación Académica Grado académico y/o nivel de estudios	- De preferencia licenciados de las FF.AA. No Indispensable.
Cursos y/o estudios de especialización	- No Indispensable
Conocimiento para el puesto y/o Cargo	- Conocimiento de ley 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento.
Otros requisitos	- Capacitación en seguridad ciudadana. - Estatura mínima: Varón 1.70 m. - Peso y masa corporal de acuerdo a estatura. - Disponibilidad inmediata. - Gozar de salud física y mental sana. - Disponibilidad para trabajar turnos rotativos de mañana, tarde y noche. - No registrar antecedentes penales ni judiciales. - Trabajo bajo presión. - Acreditar certificado de buena conducta del último centro de labor.

III. CARACTERISTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO (según Corresponda)

Servicio de vigilancia, seguridad y protección de los vecinos del distrito con apoyo de canes, acciones de prevención y vigilancia mediante patrullaje, recibir quejas de los vecinos, las mismas que se dará solución de acuerdo a disposiciones dadas por la Gerencia de Seguridad Ciudadana, cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la subgerencia de Serenazgo el funcionario encargado de supervisar la ejecución del servicio y de dar la conformidad es la Subgerencia de Serenazgo.
Mantener postura vigilante en el patrullaje.
Prestar Seguridad en la ciudad y a la ciudadanía en general en cuanto a su integridad física, moral y salud, mediante patrullajes continuos.
Las demás que se le asigne el Gerente de Seguridad Ciudadana y, que sean de su competencia.

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugares de prestación del servicio	Distrito de San Miguel, Provincia y Departamento de Lima.
Duración del contrato	Inicio : 1 de Junio 2017 Termino : 31 de Diciembre 2017
Remuneración mensual referencial	S/. 1,200.00 (Mil doscientos soles) mensuales
Otras condiciones esenciales del contrato	Horario de trabajo, de seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso semanal, ocho (8) horas diarias de labor efectiva. Vacaciones de 30 días por cada año de trabajo efectivo. Pagos de aguinaldos dispuestos por el Ejecutivo para los Trabajadores CAS en Junio y Diciembre. Seguro Médico a cargo de Essalud (Asumido por Municipalidad)

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

	ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA	AREA RESPONSABLE
	Aprobación de la convocatoria	21 de abril del 2017	Sub Gerencia Recursos Humanos
	Publicación del proceso en el servicio Nacional del Empleo	21 de abril del 2017	Sub Gerencia Recursos Humanos
	CONVOCATORIA		
1	Publicación de la convocatoria en el Servicio Nacional del Empleo	21 de abril al 05 de mayo del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
2	Publicación del concurso en la página web www.munisanmiguel.gob.pe	08 al 09 de mayo 2017	Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
3	Presentación de la hoja de vida documentada en la Av. Federico GálleseN°370 San Miguel.	10 al 11 de mayo del 2017	Subgerencia de Recursos Humanos
	SELECCIÓN		
4	Evaluación de la hoja de vida	15 de Mayo del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
5	Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida.	16 de Mayo del 2017	Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
6	Otras evaluaciones: Conocimientos Entrevista	17 de Mayo del 2017 19 de Mayo del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
7	Publicación de resultado final	23 de Mayo del 2017	Sub Gerencia de Tecnología de la Información y Comunicación.

	SUSCRIPCION Y RESGISTRO DEL CONTRATO		
8	Suscripción del contrato	De 30 de Mayo del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
9	Registro del contrato	Del 31 de Mayo del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos

VI. DE LA ETAPA DE EVALUACION

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

EVALUCIONES	PESO%	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
EVALUACION DE HOJA DE VIDA			
a. Experiencia	35.00		
Puntaje Total de la Evaluación de la Hoja de Vida	35.00	20.00	35.00
OTRAS EVALUACIONES			
a. Conocimiento	40.00		
Puntaje Total de otras Evaluaciones	40.00	20.00	40.00
ENTREVISTA	25.00	15.00	25.00
PUNTAJE TOTAL	100.00	55.00	100.00

El puntaje aprobatorio será de: 55.00%

VII. De la presentación de la Hoja de Vida:

La información consignada en la hoja de vida 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.

VIII. OTRA INFORMACIÓN QUE RESULTE CONVENIENTE:

Ficha de Información Personal.

Cruce de información con anteriores centro de trabajo

IX. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACION DEL PROCESO

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

1- 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 postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- 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 evaluaciones.
- b. Por restricciones presupuestales.
- c. Otras debidamente justificadas.