



PROCESO CAS N°062

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE: SERENO CHOFER DE SUB GERENCIA DE SERENAZGO

I. GENERALIDADES

a. Objetivo de la convocatoria

Contratar los servicios de nueve (11) Serenos Chofer

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 en entidades públicas y/o privada.
Competencias	- Capacidad organizativa - Habilidades para liderar equipos de trabajo - Excelente trato con el personal.
Formación Académica Grado académico y/o nivel de estudios	- Mínimo dos ciclos de estudio superior técnico o universitaria en cursos, trunco o concluso relacionado con la seguridad ciudadana. No Indispensable
Cursos y/o estudios de especialización	- No Indispensable
Conocimiento para el puesto y/o Cargo	- Orientado al cumplimiento de metas y objetivos.
Otros requisitos	- Capacitación en seguridad ciudadana. - Brevete de moto y/o vehículo A II. - Estatura mínima: Varón 1.70 m. - De acuerdo a performance. - Peso y masa corporal de acuerdo a estatura. - Disponibilidad inmediata. - Disponibilidad para trabajar turnos rotativos de mañana, tarde y noche. - No registrar antecedentes penales ni judiciales. - Trabajo bajo presión. - Gozar de salud física y mental sano. - Acreditar certificado de buena conducta del último centro de labor.

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

Realizar patrullaje en el distrito, a fin de prevenir delitos contra la moral y buenas costumbres.
Servicio de seguridad y protección de los vecinos del distrito.
Verificar diariamente el funcionamiento del vehículo, comprobando el estado del sistema de frenos, embrague, neumáticos, luces, silenciador, combustible, aceite, así como también examinar que disponga de los accesorios necesarios (llanta de repuesto, gata, conos, extintores, etc.)
Estar atento en todo momento a cualquier incidente y ocurrencia (accidentes de tránsito, arrebatos, etc.) para una atención en tiempo real de acuerdo a nuestras posibilidades.
Utilizar las circulinas y sirenas cuando el caso lo amerite.
Otras que asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadanas y/o Sub Gerencia de Serenazgo.

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 : 24 de Julio 2017 Termino : 31 de Diciembre 2017
Remuneración mensual referencial	S/. 1,300.00 (Mil trecientos 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	13 de junio del 2017	Sub Gerencia Recursos Humanos
	Publicación del proceso en el servicio Nacional del Empleo	13 de junio del 2017	Sub Gerencia Recursos Humanos
	CONVOCATORIA		
1	Publicación de la convocatoria en el Servicio Nacional del Empleo	13 al 27 de junio del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
2	Publicación del concurso en la página web www.munisanmiguel.gob.pe	27 al 03 de junio 2017	Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
3	Presentación de la hoja de vida documentada la que deberá ser presentada dentro las fechas establecidas en el presente cronograma y en los horarios de funcionamiento de nuestra mesa de partes, en la Av. Federico Gállese N° 370 San Miguel.	04 al 05 de julio del 2017	Subgerencia de Recursos Humanos

	SELECCIÓN		
4	Evaluación de la hoja de vida	06 de julio del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
5	Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida.	10 de julio del 2017	Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
6	Otras evaluaciones: Conocimientos Entrevista	11 de julio del 2017 12 de julio del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
7	Publicación de resultado final	14 de julio del 2017	Sub Gerencia de Tecnología de la Información y Comunicación.
	SUSCRIPCION Y RESGISTRO DEL CONTRATO		
8	Suscripción del contrato	De 20 de julio del 2017	Sub Gerencia de Recursos Humanos
9	Registro del contrato	De 20 de julio 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:

- 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 evaluaciones.
- b. Por restricciones presupuestales.
- c. Otras debidamente justificadas.