

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 321 -2009-CONCYTEC-P

ANEXO 1

CONCURSO PÚBLICO DE MERITOS
CONCYTEC 2009 - III

BASES PARA LA CONVOCATORIA, EVALUACION Y SELECCIÓN DE
UN (01) SERVIDOR PÚBLICO

1. OBJETO

El presente documento tiene por objeto establecer los criterios para el proceso de selección de un (01) Servidor Público del CONCYTEC 2009-III, que deberá ocupar la plaza vacante de Jefe (a) de la Oficina General de Administración.

2. FINALIDAD

Seleccionar a la persona idónea para el desempeño profesional que garantice el logro de los objetivos institucionales.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 29289: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2009
- Ley N° 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General
- Resolución Suprema N° 147-2001-ED
- Decreto Supremo N° 017-96-PCM, Procedimientos a seguir para la selección y cobertura de Plazas en Organismos Públicos.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.
- Ley N° 27736 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2004-TR
- Resolución de Presidencia N° 147-98-CONCYTEC-P, Reglamento Interno de Trabajo del CONCYTEC.
- Resolución de Presidencia N° 073-2003-CONCYTEC-P, Requisitos Mínimos para la cobertura de Cargos por niveles.

4. ACCIONES A REALIZAR

A efecto de que el proceso de selección de personal se lleve a cabo con la transparencia que el caso requiere, se deberá cumplir el siguiente procedimiento.

4.1 Designación de la Comisión del Concurso



La designación de la Comisión del Concurso, será a través de una Resolución de Presidencia. Estará conformada por tres miembros, uno de los cuales cumplirá la función de Secretario, el cual podrá solicitar el apoyo administrativo del Área de Personal de la Oficina General de Administración para el mejor cumplimiento de la función encomendada.

La Comisión del Concurso podrá invitar a profesionales con experiencia en el tema, quienes tendrán voz pero no voto, asimismo, se invitará a un representante del Órgano de Control Institucional como observador.

4.2 Lineamientos Generales para el Concurso

4.2.1 Cronograma del Proceso del Concurso

El proceso de selección para la provisión de la plaza vacante se llevará a cabo de acuerdo a un cronograma aprobado por Resolución de Presidencia, en el que se señalará la fecha de la convocatoria, recepción de solicitudes, evaluación curricular, entrevista personal y publicación de resultados.

Previamente se cumplirá con difundir la oferta de empleo, a través del Programa Red Cil Pro Empleo, Página Web del CONCYTEC y la publicación en un diario de circulación nacional.

4.2.2 Convocatoria a los Postulantes

- a) Los postulantes remitirán su Currículo Vitae debidamente documentado, ordenado y foliado, en un original, al Área de Trámite Documentario del CONCYTEC, dentro del plazo que se establezca en el cronograma.

Asimismo, deberán de presentar una Declaración Jurada Simple, de acuerdo al Formato adjunto, de:

- No adeudar rendiciones al CONCYTEC ni de tener subvenciones en ejecución y que la información presentada responde a la verdad.
- No tener vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad o por razón de matrimonio con los funcionarios de la Institución y/o personal de confianza del CONCYTEC que gocen de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección.



- No tener impedimento para ser contratado como trabajador del Estado.
- Que la información expresada en el Currículo Vitae es fidedigna.
- Que acepta y se somete a las normas del Concurso.

Para dar por iniciado el proceso del Concurso será necesario contar con un mínimo de tres currículos. La conducción del proceso en todas sus etapas estará a cargo de la Comisión del Concurso.

No se devolverán los Currículos Vitae de los postulantes, por formar parte del sustento del Concurso.

b) Etapa 1: Calificación del Currículo

Primera fase: Cumplimiento de requisitos mínimos

Tiene carácter eliminatorio. En esta fase se seleccionará a los postulantes que reúnan los requisitos mínimos exigidos. No tiene puntaje.

En el caso de la experiencia laboral se considerará la experiencia de trabajo, sin considerar si la obtuvo antes o después de obtener el título profesional.

La asistencia a cursos y/o seminarios deberán ser sustentados con los documentos (fotocopia simple) que efectivamente los acrediten. La falsa declaración del postulante respecto a dichos conocimientos generará su descalificación.

Para efectos del cómputo del tiempo laborado, se considerará un solo periodo laborado en el caso que el postulante hubiera trabajado simultáneamente en varios lugares.

Segunda Fase.- Determinación de Puntajes

En la calificación del currículo se tomará en cuenta un total de 60 puntos, distribuidos por rangos según los requerimientos de la plaza, en los siguientes factores:

	Total Puntaje
1. Formación académica y profesional	15
2. Experiencia laboral	20
3. Otros estudios complementarios	25



Solamente tres (3) de los postulantes que logren el mayor puntaje en esta Etapa podrán continuar en el proceso de selección. En caso se produzca empate, pasarán a la segunda etapa del proceso todos aquellos que hayan obtenido el mismo puntaje.

c) Etapa 2: Entrevista Personal

La entrevista personal determinará los requisitos y/o cualidades personales de líder y de buenas relaciones humanas que deben reunir los postulantes finalistas, así como los conocimientos y experiencia sobre el área en el que laborará.

Esta etapa tendrá un puntaje máximo de 40 puntos. La nota se obtendrá promediando la calificación otorgada por cada miembro de la Comisión.

Por medidas de transparencia, la Entrevista Personal podrá ser grabada.

4.2.3 Elaboración del Cuadro de Méritos

La elaboración del Cuadro de Méritos será preparada por la Comisión de Concurso que redactará un Acta que deberá estar suscrita por todos sus integrantes, en la que se consignará sucintamente los procedimientos y/o problemas más importantes del proceso de selección.

El puntaje total final de cada postulante finalista se obtendrá sumando los puntajes obtenidos en la evaluación curricular y en la entrevista personal.

Se considerará nota mínima aprobatoria 60 puntos sobre 100. Sobre esta suma se otorgará las siguientes bonificaciones:

Bonificación por vínculo laboral o contractual con el CONCYTEC

La Comisión otorgará una bonificación a los postulantes finalistas que mantienen vínculo contractual o laboral vigente con el CONCYTEC por un periodo no menor a dos años (2) años.

El puntaje de la bonificación estará en función al tiempo de servicios prestado en la Institución y de acuerdo a la siguiente Tabla:



TIEMPO DE SERVICIO	BONIFICACION
De 2 a 5 años	1 punto
De 6 a 10 años	2 puntos
De 11 años a más	3 puntos

Esta bonificación será sumada al puntaje total final (Evaluación Curricular + Entrevista Personal) obtenido.

Bonificación por Discapacidad

Asimismo, la Comisión otorgará una bonificación por discapacidad del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido (Evaluación Curricular + Entrevista Personal), de conformidad con lo establecido en el Artículo 36° de la Ley N° 27050, Ley General de la persona con discapacidad siempre y cuando la persona con discapacidad debidamente acreditada cumpla con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio.

La acreditación de la discapacidad se sustentará con copia simple del carne de discapacidad emitido por el CONADIS.

Se declarará ganador al postulante finalista que obtenga el mayor puntaje. En caso de empate, se convocará nuevamente a los postulantes que hayan empatado para una nueva entrevista.

La Comisión, una vez culminado el proceso, entregará la documentación de sustento a la Oficina General de Administración con el fin de que se proceda a realizar las acciones de personal y la revisión de la documentación sustentatoria antes de elaborar el contrato respectivo y para su archivo y custodia.



4.3 Período de Contratación

De acuerdo a la Ley de Presupuesto Anual y al D.S. N° 003-97-TR, el contrato a suscribirse tendrá una duración de tres meses calendario, período que corresponderá al período de prueba, pudiendo prorrogarse el contrato, de acuerdo al informe que emita el Jefe inmediato y previo acuerdo entre el CONCYTEC y el trabajador, de conformidad con la legislación vigente al momento de la prórroga.

El contrato deberá suscribirse dentro de los tres días hábiles posteriores a la entrega de la documentación señalada en el numeral 6 de las presentes Bases.



5. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS

El resultado de la evaluación así como la designación del ganador de cada plaza se dará a conocer a través de la página web del CONCYTEC.

6. OTROS ASPECTOS

El personal seleccionado deberá presentarse en un plazo máximo de tres días hábiles de notificado de haber obtenido la plaza vacante, a fin de suscribir el contrato.

El ganador de la plaza convocada deberá presentar un certificado médico, así como una declaración jurada de estar habilitado para trabajar en el Estado; asimismo, deberá cumplir con el llenado y firma de documentos y formularios que requiera el Área de Personal, conforme al Reglamento Interno de Trabajo del CONCYTEC, en un plazo máximo de tres días hábiles.

En caso que el postulante no se presente en la fecha indicada o no presente los documentos mencionados en el párrafo anterior o no suscriba el contrato dentro del plazo señalado en el punto 4.3 de estas Bases, se convocará al postulante que haya ocupado el segundo lugar, en concordancia con el numeral 4.2.3 de las presentes Bases, siempre que haya obtenido nota aprobatoria.

