



## **PROCESO DE CONVOCATORIA DE PERSONAL**

### **CAS. 002-2018-CEPCAS-GSC-MDCC**

#### **1. DE LA FINALIDAD**

Establecer normas y procedimientos para llevar a cabo el proceso de selección de personal que cubra las plazas vacantes de las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

#### **2. DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

##### **2.1. ENTIDAD CONVOCANTE**

Municipalidad Distrital de Cerro Colorado.

##### **2.2. UNIDAD ORGÁNICA ENCARGADA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano.

##### **2.3. ÓRGANO DESIGNADO PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE SELECCIÓN**

Comisión Especial designada con Resolución de Gerencia N° 027-2018-GM-MDCC, de fecha 14 de marzo de 2018.

#### **3. OBJETIVO**

Seleccionar al personal que cubra las plazas vacantes de las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado que seguidamente se detalla:

| UNIDAD ORGÁNICA / SUB ÁREA   | CANTIDAD | PLAZA VACANTE                      | CÓDIGO              |
|--|----------|------------------------------------|---------------------|
| GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA<br>SUB GERENCIA DE OPERACIONES Y<br>VIGILANCIA INTERNA | 10       | OPERADOR DE SEGURIDAD<br>CIUDADANA | 001-CAS02-2018-MDCC |
|  | 01       | ENFERMERO                          | 002-CAS02-2018-MDCC |
|  | 11       | CONDUCTOR DE VEHÍCULO              | 003-CAS02-2018-MDCC |
|  | 03       | CONDUCTOR DE MOTOCICLETA           | 004-CAS02-2018-MDCC |
|  | 01       | CONDUCTOR DE AMBULANCIA            | 005-CAS02-2018-MDCC |

#### **4. BASE LEGAL**

- Ley N° 26771, Prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

- f) Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar.
- g) Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- h) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- i) Ley N° 30294, Ley que modifica el Artículo 1 ° de la ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco.
- j) Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- k) Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- l) Decreto Legislativo N° 1272, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.
- m) Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco.
- n) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- o) Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que modifica el Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- p) Decreto Supremo N° 003-2013-DE, Reglamento de la Ley del Servicio Militar.
- q) Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

## **5. DE LA COMISIÓN**

- a) El proceso de selección de personal estará a cargo de la Comisión Especial designada por el Gerente Municipal mediante Resolución de Gerencia, acorde con el numeral 11 del Artículo Primero del Decreto de Alcaldía N° 001-2016-MDCC.
- b) Corresponde al Presidente de la Comisión convocar a las reuniones que fueren correspondientes
- c) La Comisión Especial en la etapa de entrevista personal, podrá recibir, de requerirlo, la opinión técnica especializada del servidor público designado para tal fin, por la unidad orgánica solicitante de la plaza a evaluar.
- d) Todas las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado quedan obligadas a brindar la información requerida por la Comisión Especial para el desempeño de su labor.

## **6. DE LAS OBLIGACIONES, ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN**

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas establecidas para el proceso de selección de personal.
- b) Convocar el proceso de selección de personal.
- c) Dejar constancia en actas, de los acuerdos tomados.
- d) Dictar las disposiciones para la solución de los casos no previstos en la presente norma.
- e) Elaborar y consignar en actas el Cuadro de Méritos de los participantes con la indicación del puntaje total en cada etapa y de cada uno de los participantes, incluyendo las observaciones encontradas durante el desarrollo del proceso de selección de personal.
- f) Elaborar y publicar el cronograma respectivo del proceso de selección de personal.
- g) En caso que uno o más miembros de la Comisión se vea imposibilitado de continuar con el encargo, el suplente alterno asumirá las funciones en la Comisión en el estado en el cual el proceso se encuentre, hasta la reincorporación del miembro titular o hasta la culminación del proceso de selección de personal.
- h) Fijar en base a la información proporcionada por las unidades orgánicas competentes los requisitos mínimos a considerarse en la convocatoria del proceso de selección de personal.
- i) Formular las bases y las normas para el normal desarrollo del proceso de selección de personal.
- j) Publicar los resultados de las evaluaciones prácticas, conforme al cronograma aprobado por la Comisión.
- k) Publicar el resultado final del proceso de selección de personal.
- l) Realizar la calificación de los postulantes, de acuerdo con los criterios establecidos en estas bases administrativas.
- m) Resolver los casos que se presenten en el proceso de selección de personal y que no hayan sido previstos en las presentes bases, dejando constancia en el acta correspondiente.
- n) Remitir el informe final y la documentación sustentatoria del proceso de selección de personal al titular de la entidad, para los fines correspondientes de contratación de los ganadores del proceso.

## **7. DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

En este estadio corresponderá a la Comisión verificar lo informado por el postulante en la ficha de resumen de la hoja de vida, en lo referente a la formación académica y experiencia laboral exigidos en el perfil del puesto al que postula. El postulante que no cumpla con estos requisitos, será considerado NO APTO; conforme a las siguientes etapas del proceso:

- a) Presentación de la Hoja de Vida de los postulantes.
- b) Evaluación de la hoja de vida o evaluación curricular.
- c) Entrevista Personal.
- d) Evaluación de Habilidades Específicas
- e) Resultados Finales.
- f) Suscripción del Contrato Administrativo de Servicios



## **7.1. DE LA PRESENTACIÓN DE LA HOJA DE VIDA**

Los postulantes se inscribirán en el proceso de selección de personal, presentando su hoja de vida (Curriculum Vitae) en file A-4 con fastener, debidamente documentado, sustentando el cumplimiento de los requerimientos mínimos exigidos para el puesto que postula, en fotocopia simple nítida, ordenada, foliada y firmada en cada folio presentado, indexada con separadores de colores, en la fecha y el lugar establecido, de acuerdo al cronograma; observando el orden siguiente:

### **7.1.1. Anexos para los puestos:**

**OPERADOR DE SEGURIDAD CIUDADANA – Código: 001-CAS02-2018-MDCC  
ENFERMERO – Código: 002-CAS02-2018-MDCC**

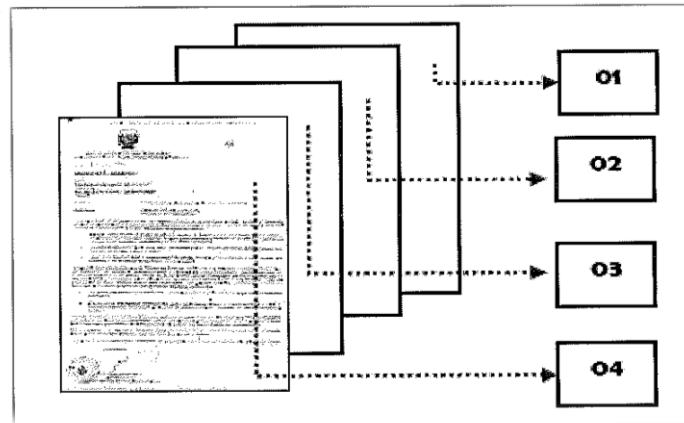
- a) Anexo 1: Solicitud de postulación dirigida al Presidente de la Comisión del proceso de selección de personal
- b) Copia simple del DNI, Carnet de Identidad o Extranjería (vigente).
- c) Copia simple del RUC del postulante.
- d) Anexo 2: Ficha Resumen de la hoja de vida.
  - Documentos que acrediten la formación académica en referencia a la plaza que postula.
  - Documentos que acrediten la experiencia laboral en referencia a la plaza que postula en orden cronológico.
  - Documentos que acrediten la capacitación y/o los estudios complementarios en orden cronológico.
- e) Anexo 3: Formato de Evaluación de la Hoja de Vida.
- f) Anexo 4: Formato de Evaluación de Entrevista Personal.
- g) Anexo 5: Declaración jurada simple de: ausencia de incompatibilidades, nepotismo, antecedentes penales y policiales, salud física y mental, no percibir del Estado otro ingreso a excepción de docencia y, de no figurar en el registro de deudores alimentarios morosos.

### **7.1.2. Anexos para los puestos:**

**CONDUCTOR DE VEHÍCULO – Código: 003-CAS02-2018-MDCC  
CONDUCTOR DE MOTOCICLETA – Código: 004-CAS02-2018-MDCC  
ENFERMERO – Código: 005-CAS02-2018-MDCC**

- a) Anexo 1: Solicitud de postulación dirigida al Presidente de la Comisión del proceso de selección de personal.
- b) Copia simple del DNI, Carnet de Identidad o Extranjería (vigente).
- c) Copia simple del RUC del postulante.
- d) Anexo 2: Ficha Resumen de la Hoja de Vida.
  - Documentos que acrediten la formación académica en referencia a la plaza que postula.
  - Documentos que acrediten la experiencia laboral en referencia a la plaza que postula en orden cronológico.
  - Documentos que acrediten la capacitación y/o los estudios complementarios en orden cronológico.
- e) Anexo 3: Formato de Evaluación de la Hoja de Vida.
- f) Anexo 4: Formato de Evaluación de Entrevista Personal.
- g) Anexo 5: Formato de Evaluación de Habilidades Específicas.
- h) Anexo 6: Declaración jurada simple de: ausencia de incompatibilidades, nepotismo, antecedentes penales y policiales, salud física y mental, no percibir del Estado otro ingreso a excepción de docencia y, de no figurar en el registro de deudores alimentarios morosos.

**ORDEN DE FOLIACIÓN**



El file estará dirigido a la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado y etiquetado de la siguiente manera:

|   |
|---|
| <p><b>PROCESO CAS. 002-2018-CEPCAS-GSC-MDCC</b><br/><b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO</b><br/><b>COMISIÓN ESPECIAL CEPCAS-GSC</b></p> <p><b>APELLIDO(S) Y NOMBRE(S) DEL POSTULANTE</b></p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> |
| <p><b>PUESTO AL QUE POSTULA</b></p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/>   |
| <p><b>CÓDIGO DE LA PLAZA A LA QUE POSTULA</b></p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/>   |

**7.2. DE LA DESCALIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

- a) El Postulante que no cumpla con presentar alguno de los documentos señalados líneas arriba, así como no folie debidamente la documentación presentada y/o no firme cada folio anexo a su solicitud, será **DESCALIFICADO** del proceso de selección de personal.
- b) El postulante sólo podrá presentarse a una sola plaza, de presentarse a más de una plaza en el mismo proceso, será **DESCALIFICADO** automáticamente del proceso de selección de personal.
- c) La documentación curricular requerida en el numeral 7.1 de este instrumento, deberá ser presentada en la Oficina del Área de Gestión Documentaria y Archivo de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, ubicada en calle Mariano Melgar 500 de la Urbanización La Libertad, primer piso, distrito de Cerro Colorado, Provincia de Arequipa, departamento de Arequipa, en la fecha programada en el cronograma, en el horario comprendido entre las 08:00 a 15:30 horas, de lo contrario el postulante quedará **DESCALIFICADO** del proceso de selección.
- d) La documentación curricular presentada deberá estar colocada en el orden determinado en el numeral 7.1 de estas bases, debidamente foliada en número, comenzando por la primera hoja (según modelo), caso contrario el postulante quedará **DESCALIFICADO** del proceso de selección de personal.

## 8. DE LAS EVALUACIONES

### 8.1. Evaluaciones para los puestos:

OPERADOR DE SEGURIDAD CIUDADANA – Código: 001-CAS02-2018-MDCC  
ENFERMERO – Código: 002-CAS02-2018-MDCC

#### a) Evaluación De La Hoja De Vida

| <b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>  |                                    |
|---|------------------------------------|
| <b>1.- FORMACION ACADEMICA</b>  |                                    |
| Formación Académica mínima requerida para el puesto que postula               | <b>15 Puntos</b>                   |
| Grado Académico adicional al requerido  | <b>2 Puntos adicionales</b>        |
| Título Profesional adicional al requerido                                     | <b>3 Puntos adicionales</b>        |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo acumulable 20 Puntos</b> |
| <b>2.- EXPERIENCIA LABORAL</b>  |                                    |
| Experiencia Laboral mínima requerida para el puesto que postula               | <b>9 Puntos</b>                    |
| Experiencia Laboral mayor a la mínima requerida hasta Un (1) año adicional    | <b>1 Punto adicional</b>           |
| Más de un año adicional de experiencia laboral hasta Dos (2) años adicionales | <b>2 Puntos adicionales</b>        |
| Más de dos años adicionales de experiencia a más años                         | <b>3 Puntos adicionales</b>        |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo acumulable 15 Puntos</b> |
| <b>3.- CAPACITACION Y/O ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN</b>                       |                                    |
| Capacitación Mínima requerida para el puesto que postula                      | <b>4 Puntos</b>                    |
| Capacitación mayor a la mínima requerida hasta 50 horas adicionales           | <b>1 Punto adicional</b>           |
| Más de 50 horas adicionales de capacitación hasta 100 horas adicionales       | <b>2 Puntos adicionales</b>        |
| Más de 100 horas adicionales de capacitación a más horas                      | <b>3 Puntos adicionales</b>        |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo acumulable 10 Puntos</b> |
| <b>4.- DOMINIO DE SOFTWARE INFORMÁTICOS REQUERIDOS</b>                        |                                    |
| Nivel mínimo requerido para el puesto que postula                             | <b>3 Puntos</b>                    |
| Nivel adicional al requerido  | <b>2 Puntos</b>                    |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo acumulable 5 Puntos</b>  |
| <b>PUNTAJE MAXIMO EVALUACION DE LA HOJA DE VIDA = 50 PUNTOS</b>               |                                    |

- ✓ Puntaje máximo para esta etapa de evaluación, Cincuenta (50) puntos.
- ✓ Puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa de evaluación, Treinta y Cinco (35) puntos, tiene carácter eliminatorio.

**b) De La Entrevista Personal**

| <b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>                        |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <b>1.- ASPECTO PERSONAL</b>                           |                                       |
| Excelente   | <b>10 Puntos</b>                      |
| Muy Bueno   | <b>8 Puntos</b>                       |
| Bueno   | <b>6 Puntos</b>                       |
| Regular   | <b>4 Puntos</b>                       |
| Malo  | <b>2 Puntos</b>                       |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo no acumulable 10 Puntos</b> |
| <b>2.- CAPACIDAD DE PERSUASIÓN</b>                    |                                       |
| Excelente   | <b>10 Puntos</b>                      |
| Muy Bueno   | <b>8 Puntos</b>                       |
| Bueno   | <b>6 Puntos</b>                       |
| Regular   | <b>4 Puntos</b>                       |
| Malo  | <b>2 Puntos</b>                       |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo no acumulable 10 Puntos</b> |
| <b>3.- CONOCIMIENTO TÉCNICO DEL PUESTO</b>            |                                       |
| Excelente   | <b>10 Puntos</b>                      |
| Muy Bueno   | <b>8 Puntos</b>                       |
| Bueno   | <b>6 Puntos</b>                       |
| Regular   | <b>4 Puntos</b>                       |
| Malo  | <b>2 Puntos</b>                       |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo no acumulable 10 Puntos</b> |
| <b>4.- CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES</b>            |                                       |
| Excelente   | <b>10 Puntos</b>                      |
| Muy Bueno   | <b>8 Puntos</b>                       |
| Bueno   | <b>6 Puntos</b>                       |
| Regular   | <b>4 Puntos</b>                       |
| Malo  | <b>2 Puntos</b>                       |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo no acumulable 10 Puntos</b> |
| <b>5.- CONOCIMIENTOS DE CULTURA GENERAL</b>           |                                       |
| Excelente   | <b>10 Puntos</b>                      |
| Muy Bueno   | <b>8 Puntos</b>                       |
| Bueno   | <b>6 Puntos</b>                       |
| Regular   | <b>4 Puntos</b>                       |
| Malo  | <b>2 Puntos</b>                       |
| <b>Total</b>  | <b>Máximo no acumulable 10 Puntos</b> |
| <b>PUNTAJE MAXIMO ENTREVISTA PERSONAL = 50 PUNTOS</b> |                                       |

8.2. Evaluaciones para los puestos:

CONDUCTOR DE VEHÍCULO – Código: 003-CAS02-2018-MDCC  
CONDUCTOR DE MOTOCICLETA – Código: 004-CAS02-2018-MDCC

a) Evaluación De La Hoja De Vida

| CURRÍCULUM VITAE   |              | 30 PUNTOS<br>(MÁXIMO)                     |  |
|--|--------------|---|--|
| <b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>   |              | <b>10 puntos</b><br>(MÁXIMO / ACUMULABLE) |  |
| Formación académica mínima requerida para el puesto que se postula     | 10.0 puntos  |   |  |
| <b>EXPERIENCIA LABORAL</b>   |              | <b>15 puntos</b><br>(MÁXIMO / ACUMULABLE) |  |
| Experiencia laboral mínima requerida para el puesto que se postula     | 10.0 puntos  |   |  |
| Experiencia laboral mayor a la mínima requerida hasta 1 año adicional  | +1 .0 punto  |   |  |
| Más de 1 año adicional de experiencia laboral hasta 2 años adicionales | + 2.0 puntos |   |  |
| Más de 2 años adicionales de experiencia laboral a más años            | + 2.0 puntos |   |  |
| <b>CAPACITACIÓN Y/O ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN</b>                    |              | <b>5 puntos</b><br>(MÁXIMO / ACUMULABLES) |  |
| Capacitación mínima requerida para el puesto que se postula            | 4.0 puntos   |   |  |
| Capacitación mayor a la mínima requerida para el puesto que se postula | + 1.0 punto  |   |  |

- ✓ Puntaje máximo para esta etapa de evaluación, treinta (30) puntos.
- ✓ Puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa de evaluación, veinte (20) puntos, **tiene carácter eliminatorio**.

**Nota:** No se considerara como experiencia laboral las practicas pre profesionales, como lo determina la Guía Metodológica para elaborar Perfiles de Puestos en las Entidades Públicas en su numeral 6.3, acápite experiencia general<sup>1</sup>, aprobada con la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos", con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE.

**b) De La Entrevista Personal**

| <b>ENTREVISTA PERSONAL</b>              |            | <b>30 PUNTOS (MÁXIMO)</b>                 |  |
|---|------------|---|--|
| <b>ASPECTO PERSONAL</b>                 |            | <b>6 puntos (MÁXIMO / NO ACUMULABLES)</b> |  |
| Excelente                               | 6.0 puntos |   |  |
| Muy bueno                               | 5.0 puntos |   |  |
| Bueno                                   | 4.0 puntos |   |  |
| Regular                                 | 3.0 puntos |   |  |
| Malo                                    | 2.0 puntos |   |  |
| <b>CAPACIDAD DE PERSUASIÓN</b>          |            | <b>6 puntos (MÁXIMO / NO ACUMULABLES)</b> |  |
| Excelente                               | 6.0 puntos |   |  |
| Muy bueno                               | 5.0 puntos |   |  |
| Bueno                                   | 4.0 puntos |   |  |
| Regular                                 | 3.0 puntos |   |  |
| Malo                                    | 2.0 puntos |   |  |
| <b>CONOCIMIENTO TÉCNICOS DEL PUESTO</b> |            | <b>6 puntos (MÁXIMO / NO ACUMULABLES)</b> |  |
| Excelente                               | 6.0 puntos |   |  |
| Muy bueno                               | 5.0 puntos |   |  |
| Bueno                                   | 4.0 puntos |   |  |
| Regular                                 | 3.0 puntos |   |  |
| Malo                                    | 2.0 puntos |   |  |
| <b>CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES</b>  |            | <b>6 puntos (MÁXIMO / NO ACUMULABLES)</b> |  |
| Excelente                               | 6.0 puntos |   |  |
| Muy bueno                               | 5.0 puntos |   |  |
| Bueno                                   | 4.0 puntos |   |  |
| Regular                                 | 3.0 puntos |   |  |
| Malo                                    | 2.0 puntos |   |  |

- ✓ Puntaje máximo para esta etapa de evaluación, treinta (30) puntos.
- ✓ Puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa de evaluación, veinte (20) puntos, tiene carácter eliminatorio.



**c) De La Evaluación De Habilidades Específicas**

| EVALUACIÓN DE HABILIDADES ESPECÍFICAS  |             | 40 PUNTOS (MÁXIMO)                             |  |
|--|-------------|--|--|
| <b>EXAMEN DE MANEJO<br/>(CONDUCCIÓN DE VEHÍCULO, ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULO, PREPARACIÓN DE VEHÍCULO)</b> |             | <b>20 puntos<br/>(MÁXIMO / NO ACUMULABLES)</b> |  |
| Excelente  | 20.0 puntos |  |  |
| Muy bueno  | 17.0 puntos |  |  |
| Bueno  | 14.0 puntos |  |  |
| Regular  | 11.0 puntos |  |  |
| Malo   | 8.0 puntos  |  |  |
| <b>EXAMEN DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ<br/>(CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ)</b>                    |             | <b>20 puntos<br/>(MÁXIMO / NO ACUMULABLES)</b> |  |
| Excelente  | 20.0 puntos |  |  |
| Muy bueno  | 17.0 puntos |  |  |
| Bueno  | 14.0 puntos |  |  |
| Regular  | 11.0 puntos |  |  |
| Malo   | 8.0 puntos  |  |  |

✓ Puntaje máximo para esta etapa de evaluación, cuarenta (40) puntos.

## 9. DEL PUNTAJE MÁXIMO DE CALIFICACIÓN.

El puntaje máximo de calificación es de CIEN (100) puntos y la nota aprobatoria mínima es de SETENTA (70) puntos.

## 10. CRONOGRAMA DEL PROCESO

El proceso de selección de personal se registrará por el Cronograma aprobado conjuntamente con las bases administrativas, siendo de absoluta responsabilidad del postulante el seguimiento permanente del proceso en el portal web institucional de la municipalidad ([www.municerroc Colorado.gob.pe](http://www.municerroc Colorado.gob.pe)), sección de convocatorias; así como en el periódico mural del local principal de la entidad, conforme al siguiente cuadro detalle:

| ETAPAS DEL PROCESO  | CRONOGRAMA                                       |
|---|--|
| I. Aprobación de la Convocatoria  | 22 de Marzo del 2018                             |
| <b>DE LA CONVOCATORIA</b>   |  |
| II. Publicación de la Convocatoria en la Portal Web del Servicio Nacional del Empleo Publico  | Del 23 de Marzo del 2018 al 09 de Abril del 2018 |
| III. Publicación de la Convocatoria en la Portal web institucional ( <a href="http://www.municerroc Colorado.gob.pe">www.municerroc Colorado.gob.pe</a> )   | Del 10 de Abril al 16 de Abril del 2018          |
| IV. Presentación de la Hoja de Vida documentada   | 17 de Abril del 2018                             |
| <b>DE LA SELECCIÓN</b>  |  |
| V. Evaluación de la Hoja de Vida  | 18 de Abril de 2018                              |
| VI. Publicación de resultados de la evaluación de la Hoja de Vida en el Portal web institucional ( <a href="http://www.municerroc Colorado.gob.pe">www.municerroc Colorado.gob.pe</a> ) y en el mural del Palacio Municipal.    | 20 de Abril del 2018                             |
| VII. Entrevista Personal  | 23 de Abril de 2018                              |
| VIII. Publicación de los Resultados Finales<br><br>Que serán publicados en el portal institucional <a href="http://www.municerroc Colorado.gob.pe">www.municerroc Colorado.gob.pe</a> y en las instalaciones de la institución. | 25 de Abril del 2018                             |
| <b>DE LA SUSCRIPCION DEL CONTRATO</b>   |  |
| IX. Inicio de Actividades   | 02 de Mayo del 2018                              |
| X. Suscripción del Contrato y Verificación de Documentos  | Entre el 02 al 08 de Mayo del 2018               |

## **11. DE LAS BONIFICACIONES**

### **11.2. DE LOS LICENCIADOS DE LAS FUERZAS ARMADAS**

En atención a lo prescrito por el numeral 1 del Artículo 61 ° de la Ley N° 29248, concordante con el numeral 1 del Artículo 88° del Decreto Supremo N° 003-2013-DE, los licenciados de las Fuerzas Armadas que cumplan con los requisitos para el cargo y haya obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del DIEZ POR CIENTO (10%) del puntaje total obtenido.

En caso de lo previsto en los numerales 10.1 y 10.2; la acreditación de los supuestos contemplados en el numeral 11.1 y 11.2 deberá efectuarse obligatoriamente en el momento de su inscripción como postulante; debiendo, para tal caso, acreditar su condición adjuntando la documentación sustentatoria correspondiente conforme a Ley.; siendo responsabilidad exclusiva del postulante cumplir con lo señalado precedentemente, a fin de obtener la bonificación respectiva.

## **12. DEL RESULTADO FINAL DE LA CONVOCATORIA**

La Comisión encargada de llevar a cabo el proceso de selección de personal declarará ganador(es) al (a los) postulante(s) de la(s) plaza(s) que apruebe(n) satisfactoriamente cada una de las fases de evaluación programadas y obtenga(n) el mayor puntaje, considerando el puntaje mínimo aprobatoria de SETENTA (70) puntos.

La declaración de (de los) ganador(es) de cada plaza convocada será publicada en la página web de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, sección Convocatorias CAS.

## **13. DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **13.1. DE LA DECLARACIÓN DEL PROCESO COMO DESIERTO**

- a) Cuando no se presenten postulantes al proceso de selección de personal convocado.
- b) Cuando ninguno de los postulantes reúna los requisitos mínimos solicitados.
- c) Cuando habiendo cumplido el(los) postulante(s) los requisitos mínimos solicitados, éste (éstos) no haya(n) obtenido(s) el puntaje mínimo determinado para la evaluación curricular o no alcance(n) lograr el puntaje mínimo aprobatorio.
- d) Cuando no se suscriba el contrato administrativo de servicios.

### **13.2. DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO**

- a) Cuando desaparece la necesidad del servicio, iniciado el proceso de selección de personal.
- b) Por restricciones presupuestales.
- c) Otras razones debidamente justificadas.

## **14. DE LA VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL POSTULANTE**

El(los) postulante(s) que oculte(n) información y/ o consigne(n) información falsa será(n) excluido(s) del proceso de selección de personal. En caso de haberse producido la contratación y se detecte que haya ocultado información y/ o consignado información falsa al momento de su postulación será separado del servicio, sin perjuicio de iniciar las acciones administrativas, civiles y/ o penales a que hubiere lugar; bajo el escenario antes descrito será llamado a ocupar la plaza el siguiente postulante en orden de mérito.

## **15. DE LA CONTRATACIÓN DE LOS GANADORES DE LA CONVOCATORIA**

- a) La Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano será la unidad orgánica de la suscripción de los contratos.
- b) La suscripción del contrato se realizará dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados finales.



- c) Si vencido el plazo, el personal seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano debe declarar seleccionado al postulante que ocupe el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación.
- d) Una vez suscrito el contrato, la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano procederá a ingresar los datos del trabajador al sistema de registro de trabajadores de la Municipalidad, así como a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR.
- e) El personal seleccionado tiene un plazo de QUINCE (15) días calendarios, contados a partir de la suscripción del contrato, para presentar los documentos originales que sustentaron la información consignada en su hoja de vida.
- f) Si durante la prestación del servicio del postulante considerado ganador, la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano encontrara documentación falsa, en la presentada al momento de su postulación al proceso de selección, será separado del servicio, sin perjuicio del inicio de las acciones legales a que dieran lugar.
- g) No se devolverá la documentación entregada por los postulantes ganadores por formar parte del proceso de selección. Los postulantes no seleccionados tendrán el plazo de CINCO (05) días calendario para recoger su documentación presentada, contado a partir del día siguiente de la publicación de los resultados finales del proceso de selección de personal; transcurrido dicho plazo la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano podrá incinerarlos o disponer su utilización como papel de reciclaje.

## **16. DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO**

El contrato que se suscriba como resultado del proceso de selección tendrá como plazo de duración el comprendido entre el día de inicio de actividades y el solicitado en los términos de referencia por la unidad orgánica requirente, pudiendo renovarse o prorrogarse éste en función a la necesidad del servicio y disponibilidad presupuestal de la municipalidad.

## **17. DE LAS DISPOSICIONES FINALES**

- a) Al postulante que haya alcanzado el mayor puntaje le corresponderá el primer puesto de la plaza a la cual postuló.
- b) Cualquier consulta y/ o requerimiento de información referido a este proceso de selección de personal, será atendida previa solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión, siendo el horario de recepción de dicha petición de 15:00 a 15:30.
- c) En aquellas plazas que queden vacantes por renuncia de los postulantes ganadores, serán cubiertas por el siguiente postulante en orden de mérito.
- d) En el caso de puntajes por empate, se procederá a una segunda y definitiva entrevista personal en la que se calificará la presentación personal y aptitud para el desempeño del cargo al que postula, teniendo el Presidente de la Comisión competencia para dirimir.
- e) La información consignada en el currículum vitae tiene carácter de declaración jurada, por lo que el postulante será responsable de la información y sustentación correspondiente, sometiéndose al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la entidad.
- f) Las observaciones, consultas o discrepancias que surjan durante el desarrollo de la convocatoria y den lugar a la interposición de recursos impugnatorios, por parte de quienes tengan legítimo interés, deberán presentarse, una vez publicados los resultados de cada evaluación, hasta antes que se lleve a cabo la siguiente fase del proceso.
- g) Los postulantes que no accedieron a algunas de las plazas convocadas podrán recoger su file, sólo dentro de los Cinco (5) días calendario siguientes de publicado los resultados finales en la página web de la municipalidad; vencido el plazo antedicho la Comisión dispondrá de los mismos.
- h) Todo lo no señalado en la presente, será resuelto por la Comisión del Concurso, cuyas decisiones son inapelables.

Se entenderá que el postulante que obtuvo una plaza, renuncia a ésta cuando no se presenta a suscribir el contrato respectivo en la fecha programada en el cronograma.

## 18. REQUERIMIENTOS DEL PERSONAL

### A. OPERADOR DE SEGURIDAD CIUDADANA (CÓDIGO: 001-CAS02-2018-MDCC)

| REQUISITOS                             | DETALLES  |
|--|---|
| Formación Académica                    | Secundaria completa o Estudios técnicos   |
| Experiencia Laboral                    | <b>General:</b> Tres (03) meses en puestos similares<br><b>Específica:</b> Seis (06) meses en servicio de seguridad en entidades públicas o privadas  |
| Cursos y/o estudios de especialización | Cursos, Foros, talleres o seminarios relacionados con Seguridad Ciudadana, seguridad Pública, Privada o seguridad Nacional.   |
| Horas Académicas                       | 30  |
| Conocimientos para el puesto           | De primeros auxilios<br>En Mecánica<br>De las distintas localidades del distrito<br>Ofimática básica (Opcional)   |
| Competencia(s)                         | Responsabilidad, honestidad, voluntad de servicio, Iniciativa, confianza, empatía, trabajo en equipo y bajo presión   |
| Requisitos Deseables                   | Edad Mínima De 25 Años A 45 (Preferentemente)<br>Licencia de Conducir A-2 (Opcional)<br>Licencia de Conducir Moto (Opcional)<br>Poseer buena salud física y mental<br>Disponibilidad Inmediata<br>Flexibilidad en el horario establecido por la Municipalidad (*)<br><b>* Domingos y feriados conforme a las necesidades de la unidad orgánica</b><br>Certificado de antecedentes penales (*)<br><b>* Presentar hasta después de los 15 días de haber sido contratado</b> |
| Plaza(s) Vacante(s)                    | 10  |

### CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

- Depende orgánicamente del Jefe de Departamento de Serenazgo
- Ejecutar el servicio de patrullaje motorizado y a pie, efectuando intervenciones preventivas y disuasivas para elevar los niveles de seguridad y orden público, de conformidad a sus funciones y atribuciones otorgadas por el ordenamiento jurídico.
- Sostener el enlace de telecomunicaciones y radial permanente durante las 24 horas con los entes operativos.
- Atender las llamadas de emergencia obteniendo la información, solicitando la dirección exacta y referencias del motivo de la emergencia.
- Elaborar informes diarios de ocurrencia.
- Durante su servicio realizara patrullaje en prevención de delitos y faltas, no podrá salir de su sector de responsabilidad salvo ordenes o por necesidad del servicio informando.
- Prestar servicio de resguardo y/o protección en las instituciones educativas asignadas y además brindar información y orientación al ciudadano con educación y trato amable.
- Mantener permanente contacto radial con la Central de base; antes, durante y después de las intervenciones, (brindar datos de la intervención).
- Expresar su comunicación o novedad en forma clara y serena, vocalizando correctamente para que sea atendido por el personal de la Central de base y recibir el apoyo necesario.
- Mantener operativo el equipo de comunicación asignado a su cargo, conservándolo adecuadamente y haciéndose responsable de la pérdida o deterioro.
- Informar al supervisor de turno de cualquier novedad de importancia y realizar informe de las ocurrencias de su servicio.
- Las demás que asigne el Jefe de Departamento de Serenazgo y que sean de su competencia.

### CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES                      | DETALLES   |
|----------------------------------|--|
| Lugar de prestación del servicio | Sub Gerencia de Operaciones y Vigilancia Interna |
| Duración del Contrato            | Ochenta (80) días                                |
| Remuneración Mensual             | Un Mil Doscientos y 00/100 Soles. (S/ 1,200.00)  |

## B. ENFERMERO (CÓDIGO: 002-CAS002-2018-MDCC)

| REQUISITOS                             | DETALLES  |
|--|---|
| Formación Académica                    | Estudios técnicos y/o Universitario Completos   |
| Experiencia Laboral                    | General: Seis (06) meses en puestos similares<br>Específica: Un (01) año en actividad de enfermería en entidades Públicas o Privadas  |
| Cursos y/o estudios de especialización | Cursos, Foros, talleres o seminarios relacionados con Primeros Auxilios, Seguridad y Salud en el trabajo, Salud Integral – Ocupacional y Bioseguridad, Atención y cuidado del paciente  |
| Horas Académicas                       | 30  |
| Conocimientos para el puesto           | Básicos en Mecánica<br>De las distintas localidades del distrito<br>Ofimática básica opcional   |
| Competencia(s)                         | Responsabilidad, honestidad, voluntad de servicio, Iniciativa, confianza, empatía, trabajo en equipo y bajo presión   |
| Requisitos Deseables                   | Edad Mínima De 25 Años A 45 (Preferentemente)<br>Licencia de Conducir A-2 (Opcional)<br>Licencia de Conducir Moto (Opcional)<br>Poseer buena salud física y mental<br>Disponibilidad Inmediata<br>Flexibilidad en el horario establecido por la Municipalidad (*)<br><b>* Domingos y feriados conforme a las necesidades de la unidad orgánica</b><br>Certificado de antecedentes penales (*)<br><b>* Presentar hasta después de los 15 días de haber sido contratado</b> |
| Plaza(s) Vacante(s)                    | 02  |

### CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

- Depende orgánicamente del Jefe de Departamento de Serenazgo
- Acudir y ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que aseguren la atención primaria del paciente durante el traslado a hospitales o Postas Médicas en casos de emergencia.
- Puede corresponderle proponer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de enfermería, orientados a proporcionar un servicio eficiente y eficaz en la intervenciones de primeros auxilios
- Puede corresponderle administrar medicamentos al paciente según prescripción médica en trayectos largos de traslado a hospitales
- Recepción distribución y registro de medicamento e insumos
- Llevar actualizado el registro de cardex de medicamento e insumos, conforme al consolidado de intervenciones
- Formulación de parte diarios de las emergencias presentadas en las que se interviene
- Brindar apoyo en el traslado de pacientes, a los diferentes centro de salud de la micro red de cerro colorado
- Realizar intervenciones en emergencias médicas.
- Capacitar continuamente al personal que participa en las labores médicas
- Mantenimiento adecuado del equipo médico de la ambulancia, así como de medicamentos e insumos
- Administración de medicamento:
- Colocación de soluciones, curación de heridas, control de funciones vitales
- Otras que le sean asignadas por su jefe inmediato y que sean de su competencia

### CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES                      | DETALLES   |
|----------------------------------|--|
| Lugar de prestación del servicio | Sub Gerencia de Operaciones y Vigilancia Interna   |
| Duración del Contrato            | Ochenta (80) días                                  |
| Remuneración Mensual             | Un Mil Trescientos con 00/100 Soles (S/. 1,300.00) |

### C. CONDUCTOR DE VEHICULO (CÓDIGO: 003-CAS003-2018-MDCC)

| REQUISITOS                                    | DETALLES  |
|---|---|
| <b>Formación Académica</b>                    | Secundaria completa o Estudios técnicos   |
| <b>Experiencia Laboral</b>                    | <u>General:</u> Mínimo Un (01) año en el sector público y/o privado.<br><u>Específica:</u> Mínimo Seis (06) meses en labores iguales o similares al puesto en el sector público y/o privado.  |
| <b>Cursos y/o estudios de especialización</b> | Cursos, Foros, talleres o seminarios relacionados con Seguridad Ciudadana, seguridad Pública, Privada o Seguridad Nacional.   |
| <b>Horas Académicas</b>                       | 30  |
| <b>Conocimientos para el puesto</b>           | En touring (de acuerdo a las exigencias de manejo)<br>En mecánica automotriz<br>Primeros auxilios.<br>De la realidad del distrito.<br>De las distintas localidades del distrito<br>De la normativa respecto a la seguridad ciudadana.   |
| <b>Competencia(s)</b>                         | Responsabilidad, honestidad, voluntad de servicio, Iniciativa, confianza, empatía, trabajo en equipo y bajo presión   |
| <b>Requisitos Deseables</b>                   | Licencia de conducir A-II (Indispensable)<br>Estatura mínima 1.65 centímetros (Preferentemente)<br>Licenciado de las FF.AA. CCMM y/o Policía Nacional. (Opcional)<br>Poseer buena salud física y mental<br>Disponibilidad Inmediata.<br>Flexibilidad en el horario establecido por la Municipalidad (*)<br><b>* Domingos y feriados conforme a las necesidades de la unidad orgánica</b><br>Certificado de antecedentes penales (*)<br><b>* Presentar hasta después de los 15 días de haber sido contratado</b> |
| <b>Plaza(s) Vacante(s)</b>                    | <b>11</b>   |

### CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

- Depende orgánicamente del Jefe de Departamento de Serenazgo
- Velar por el buen estado de la unidad vehicular asignada, con sus herramientas y accesorios entregados y recibidos bajo cargo, debiendo comunicar oportunamente la necesidad de mantenimiento y reparaciones mecánicas que pudiera requerir.
- Ejecutar el servicio de patrullaje motorizado y a pie, efectuando intervenciones preventivas y disuasivas para elevar los niveles de seguridad y orden público, de conformidad a sus funciones y atribuciones otorgadas por el ordenamiento jurídico.
- Participar en las actividades de Seguridad Ciudadana.
- Elaborar informes diarios de ocurrencia.
- Recopilar y preparar información de acuerdo con las instrucciones del Jefe de Departamento o Gerente
- Cautelar el cumplimiento de las disposiciones municipales de clausura, de los establecimientos cuando su funcionamiento este prohibido y de los locales clandestinos dedicados al expendio de bebidas alcohólicas y/o donde se desarrollen actos reñidos contra la moral, tranquilidad pública y buenas costumbres.
- Participar en operativos conjuntos con participación de la Policía Nacional, Ministerio Público, Gubernatura y otras autoridades competentes.
- Prestar apoyo a la Policía Municipal en las actividades y funciones propias de su competencia.
- Orientar a los administrados en los asuntos de su competencia.
- Proponer criterios, herramientas, metodologías y procedimientos que garanticen la efectividad de las operaciones y actividades del Serenazgo.
- Orientar el esfuerzo de búsqueda de información e investigación para la elaboración y desarrollo de nuevas tendencias en materia de Seguridad Ciudadana.
- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones municipales en materia de limpieza y ornato público.
- Formar parte del primer escalón de defensa civil brindando apoyo inmediato a la población en situaciones de desastres naturales, incendios y otros.
- Efectuar el relevo exhaustivo de los equipos y accesorios a su cargo, registrando en el libro de ocurrencias, dando cuenta a la jefatura en forma inmediata ante cualquier ocurrencia.
- Ejecutar el arresto ciudadano en caso de fragancia delictiva, respetando los derechos humanos.
- Cumplir con las demás funciones en el ámbito de su competencia que indique el Jefe de Departamento o Gerente

### CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES                             | DETALLES   |
|---|--|
| <b>Lugar de prestación del servicio</b> | Sub Gerencia de Operaciones y Vigilancia Interna   |
| <b>Duración del contrato</b>            | Ochenta (80) días                                  |
| <b>Remuneración mensual</b>             | Un Mil Trescientos con 00/100 Soles (S/. 1,300.00) |

#### D. CONDUCTOR DE MOTOCICLETA (CÓDIGO: 004-CAS002-2018-MDCC)

| REQUISITOS                                    | DETALLES  |
|---|---|
| <b>Formación Académica</b>                    | Secundaria completa o Estudios técnicos   |
| <b>Experiencia Laboral</b>                    | General: Tres (03) meses en puestos similares<br>Específica: Seis (06) meses como conductor de moto en seguridad en entidades públicas o privadas   |
| <b>Cursos y/o estudios de especialización</b> | Cursos, Foros, talleres o seminarios relacionados con Seguridad Ciudadana, seguridad Pública, Privada o Seguridad Nacional.   |
| <b>Horas Académicas</b>                       | 100   |
| <b>Conocimientos para el puesto</b>           | En touring (de acuerdo a las exigencias de manejo)<br>En mecánica automotriz<br>Primeros auxilios.<br>De la realidad del distrito.<br>De las distintas localidades del distrito<br>De la normativa respecto a la seguridad ciudadana.   |
| <b>Competencia(s)</b>                         | Responsabilidad, honestidad, voluntad de servicio, Iniciativa, confianza, empatía, trabajo en equipo y bajo presión   |
| <b>Requisitos Deseables</b>                   | Licencia de Conducir Moto (Indispensable)<br>Licencia de conducir A-II (Opcional)<br>Estatura mínima 1.65 centímetros (Preferentemente)<br>Licenciado de las FF.AA. CCMM y/o Policía Nacional. (Opcional)<br>Poseer buena salud física y mental<br>Disponibilidad Inmediata.<br>Flexibilidad en el horario establecido por la Municipalidad (*)<br><b>* Domingos y feriados conforme a las necesidades de la unidad orgánica</b><br>Certificado de antecedentes penales (*)<br><b>* Presentar hasta después de los 15 días de haber sido contratado</b> |
| <b>Plaza(s) Vacante(s)</b>                    | <b>01</b>   |

#### CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

- Depende orgánicamente del Jefe de Departamento de Serenazgo.
- Velar por el buen estado de la unidad asignada (motocicleta), debiendo comunicar oportunamente la necesidad de mantenimiento y reparaciones mecánicas u otras que pudiera requerir.
- Relevase correctamente con las novedades de su sector de patrullaje.
- Conducir la motocicleta observando las reglas de tránsito.
- Durante su servicio realizara patrullaje en prevención de delitos y faltas, no podrá salir de su sector de responsabilidad salvo ordenes o por necesidad del servicio informando.
- Prestar servicio de resguardo y/o protección en las instituciones educativas asignadas y además brindar información y orientación al ciudadano con educación y trato amable.
- Mantener permanente contacto radial con la Central de base; antes, durante y después de las intervenciones, (brindar datos de la intervención).
- Expresar su comunicación o novedad en forma clara y serena, vocalizando correctamente para que sea atendido por el personal de la Central de base y recibir el apoyo necesario.
- Mantener operativo el equipo de comunicación asignado a su cargo, conservándolo adecuadamente y haciéndose responsable de la pérdida o deterioro.
- Informar al supervisor de turno de cualquier novedad de importancia y realizar informe de las ocurrencias de su servicio.
- Encontrarse presto a atender cualquier requerimiento o auxilio de los ciudadanos.
- Mantener el porte de una persona de seguridad, así como la vestimenta del uniforme.
- Brindar apoyo a otras gerencias de la Municipalidad.
- Otras que le asigne el Jefe de Departamento de Serenazgo y que sean de su competencia.

#### CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES                             | DETALLES   |
|---|--|
| <b>Lugar de prestación del servicio</b> | Sub Gerencia de Operaciones y Vigilancia Interna   |
| <b>Duración del contrato</b>            | Ochenta (80) días                                  |
| <b>Remuneración mensual</b>             | Un Mil Trescientos con 00/100 Soles (S/. 1,300.00) |



### E. CONDUCTOR DE AMBULANCIA (CÓDIGO: 005-CAS02-2018-MDCC)

| REQUISITOS                                    | DETALLES  |
|---|---|
| <b>Formación Académica</b>                    | Secundaria completa o Estudios técnicos   |
| <b>Experiencia Laboral</b>                    | General: Tres (03) meses en puestos similares<br>Específica: Un (01) año como conductor de ambulancia en entidades públicas o privadas  |
| <b>Cursos y/o estudios de especialización</b> | Cursos, Foros, talleres o seminarios relacionados con Seguridad Ciudadana, seguridad Pública, Privada, Seguridad Nacional y Primeros Auxilios   |
| <b>Horas Académicas</b>                       | 30  |
| <b>Conocimientos para el puesto</b>           | En touring (de acuerdo a las exigencias de manejo)<br>En mecánica automotriz<br>Primeros auxilios.<br>De la realidad del distrito.<br>De las distintas localidades del distrito<br>De la normativa respecto a la seguridad ciudadana  |
| <b>Competencia(s)</b>                         | Responsabilidad, honestidad, voluntad de servicio, Iniciativa, confianza, empatía, trabajo en equipo y bajo presión.  |
| <b>Requisitos Deseables</b>                   | Licencia de conducir A-II B (Indispensable)<br>Estatura mínima 1.65 centímetros (Preferentemente)<br>Licenciado de las FF.AA. CCMM y/o Policía Nacional. (Opcional)<br>Poseer buena salud física y mental<br>Disponibilidad Inmediata.<br>Flexibilidad en el horario establecido por la Municipalidad (*)<br><b>* Domingos y feriados conforme a las necesidades de la unidad orgánica</b><br>Certificado de antecedentes penales (*)<br><b>* Presentar hasta después de los 15 días de haber sido contratado</b> |
| <b>Plaza(s) Vacante(s)</b>                    | <b>01</b>   |

### CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

- Depende orgánicamente del Jefe de Departamento de Serenazgo
- Velar por el buen estado de la unidad vehicular asignada, con sus herramientas y accesorios entregados y recibidos bajo cargo, debiendo comunicar oportunamente la necesidad de mantenimiento y reparaciones mecánicas que pudiera requerir.
- Conducir con eficiencia la unidad móvil, respetando las reglas de tránsito Cumplir con el horario establecido (turnos rotativos) y permanecer en su puesto hasta ser relevado
- Realizar la limpieza externa y cabina de piloto de la unidad móvil entregando a su relevo la unidad limpia.
- Usar el alto parlante para instar a ceder el paso y utilizar el carril izquierdo.
- Emplear la sirena, solo en caso de transporte de paciente de gravedad extrema
- Proporcionar cuantas veces sea requerida, la ubicación exacta de su unidad Colaborar con el personal asistencial en la atención y traslado del paciente
- Coordinar y mantener permanentemente informado al jefe inmediato sobre las actividades que desarrolla; así como realizar otras funciones afines que le asigne dentro del ámbito de su competencia
- Asistencia obligatoria a todas a las actividades de coordinación y capacitación
- Disponibilidad inmediata ante la ocurrencia de emergencias masivas y desastres.
- Formar parte del primer escalón de defensa civil brindando apoyo inmediato a la población en situaciones de desastres naturales, incendios y otros.
- Efectuar el relevo exhaustivo de los equipos y accesorios a su cargo, registrando en el libro de ocurrencias, dando cuenta a la jefatura en forma inmediata ante cualquier ocurrencia.
- Cumplir con las demás funciones en el ámbito de su competencia que indique el Jefe de Departamento, Sub Gerente o Gerente

### CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

| CONDICIONES                             | DETALLES   |
|---|--|
| <b>Lugar de prestación del servicio</b> | Sub Gerencia de Operaciones y Vigilancia Interna   |
| <b>Duración del contrato</b>            | Ochenta (80) días                                  |
| <b>Remuneración mensual</b>             | Un Mil Trescientos con 00/100 Soles (S/. 1,300.00) |