



## CONVOCATORIA CAP N° 004-2016-OSITRAN-GA

### UN (01) ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN DE LA GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

#### I. OBJETIVO

Apoyar en las labores técnico-operativas para la ejecución del proceso de Planeamiento Estratégico, cooperación técnica internacional y medición de indicadores de gestión institucional del OSITRAN.

#### II. ÁREA SOLICITANTE

Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

#### III. DEPENDENCIA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN

Gerencia de Administración

#### IV. BASE LEGAL

- ✓ Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- ✓ Resolución N° 034-2014-GG-OSITRAN, que aprueba la DIR-GAF-001-2014, Directiva de Selección y Contratación de Personal.
- ✓ Resolución N° 019-2013-PD-OSITRAN, de fecha 05 de marzo de 2013, que aprueba el Manual de Descripción de Puestos y sus modificatorias.

#### V. PERFIL DEL PUESTO / CARGO

| REQUISITOS  | DETALLE  |
|---|--|
| 1. Formación Académica ( grado académico y/o nivel de estudios) | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Título profesional universitario en Ingeniería, Administración, Económica o Contabilidad.</li><li>✓ Estudios de Post grado en planeamiento estratégico, gestión estratégica y otros afines.</li></ul>  |
| 2. Experiencia  | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Experiencia profesional no menor a cinco (05) años en entidades públicas o privadas, realizando labores afines al cargo.</li></ul>   |
| 3. Conocimiento   | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Conocimiento en cooperación técnica y estadística.</li></ul>   |
| 4. Competencias   | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Capacidad para resolver problemas.</li><li>✓ Conocimiento del rol institucional.</li><li>✓ Capacidad de análisis y síntesis.</li><li>✓ Pensamiento estratégico.</li><li>✓ Capacidad de planificación.</li><li>✓ Competencias conceptuales.</li></ul> |



## VI. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO / CARGO:

Principales funciones a desarrollar:

- a. Ejecutar los procesos técnicos operativos relacionados a la formulación, evaluación y actualización de los planes del OSITRAN, conforme a la normativa de la materia.
- b. Coordinar la formulación del Plan Estratégico y asistir en la elaboración del proyecto del Plan Operativo Institucional, supervisando la implementación de los mismos.
- c. Emitir informes periódicos de seguimiento sobre el cumplimiento de los Órganos del OSITRAN, respecto de los planes estratégicos y operativos, así como proponer medidas correctivas.
- d. Proponer el diseño de los planes, programas y proyectos orientados a la optimización de la gestión de los Órganos del OSITRAN, así como proponer mecanismos para la captación de recursos de cooperación técnica internacional orientados a la ejecución de dichos planes o programas.
- e. Elaborar las propuestas de directiva, manuales y lineamientos para el proceso de planeamiento y otros que se requiera en el marco de sus funciones.
- f. Realizar el seguimiento, sistematización y evaluación de los indicadores de gestión institucional de los órganos del OSITRAN, así como desarrollar estudios relacionados a la mejora operativa de la entidad.
- g. Apoyar en la evaluación y formulación de documentos de gestión del OSITRAN.
- h. Participar en el proceso de formulación del presupuesto institucional.
- i. Cumplir las políticas y documentos relacionados al Sistema de Gestión de Calidad.
- j. Realizar otras actividades que le sean encomendadas por su jefe inmediato.

## VII. CONDICIONES DEL PUESTO / CARGO

| CONDICIONES                            | DETALLE  |
|--|--|
| Lugar de desarrollo del puesto / cargo | Av. República de Panamá N° 3659 – San Isidro.  |
| Duración del contrato                  | A Plazo Indeterminado. Con un periodo de prueba de tres (03) meses.  |
| Retribución mensual                    | S/. 9,500.00 (Nueve mil quinientos y 00/100 Nuevos Soles). Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador. |

## VIII. CRONOGRAMA Y ETAPAS DE LA CONVOCATORIA

Las etapas del proceso y/o cronograma ordenan el proceso de convocatoria, y deben respetar los plazos señalados en las normas correspondientes.

| ETAPAS DEL PROCESO                         |   | CRONOGRAMA                           | ÁREA RESPONSABLE          |
|--|---|--------------------------------------|---------------------------|
|  | Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo  | 10 días anteriores a la convocatoria | GA                        |
| <b>CONVOCATORIA</b>                        |   |                                      |                           |
| 1  | Publicación de la convocatoria <a href="http://www.ositran.gob.pe">www.ositran.gob.pe</a> (Oportunidad Laboral)   | 09 de febrero de 2016                | GA / JTI                  |
| 2  | <b>Presentación obligatoria del Currículum Vitae documentado y la Solicitud del postulante debidamente firmado</b> , en Mesa de Partes de OSITRAN, ubicada en <b>Calle Los Negocios 182, piso 4, Surquillo</b> (Con atención a la Gerencia de Administración) de <b>09:00 a 17:00 horas</b> . | Del 10 al 16 de febrero de 2016      | Mesa de Partes de OSITRAN |
| <b>SELECCIÓN</b>                           |   |                                      |                           |
| 3  | Evaluación de Currículum Vitae documentado y declaraciones juradas.   | Del 17 al 18 de febrero de 2016      | Comité Evaluador          |
| 4  | Publicación de resultados de la evaluación del Currículum Vitae documentado y las declaraciones juradas (*)   | 19 de enero de 2016                  | GA / JTI                  |
| 5  | Evaluación de Conocimientos   | 22 de febrero de 2016                | Comité Evaluador          |
| 6  | Publicación de resultados de la evaluación de conocimientos y cronograma de entrevistas personales y evaluación psicológica (*)   | 23 de febrero de 2016                | GA / JTI                  |
| 7  | Evaluación Psicológica<br>Lugar y Hora se publicará con los resultados de la evaluación de conocimientos  | 24 de febrero de 2016                | Consultor Externo         |
| 8  | Entrevista Personal:<br>Lugar y Hora se publicará con los resultados de la evaluación de conocimientos  | 25 de febrero de 2016                | Comité Evaluador          |
| 9  | Publicación de resultado final (*)  | 29 de febrero de 2016                | GA / JTI                  |
| <b>SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO</b> |   |                                      |                           |
| 10   | Suscripción y Registro del Contrato   | Del 01 al 07 de marzo de 2016        | GA                        |

(\*) *Las publicaciones se realizarán en la página web: [www.ositran.gob.pe](http://www.ositran.gob.pe)*

Toda postergación del proceso de selección será pública y justificada, la misma que se comunicará a través de la página web.

## IX. DE LAS ETAPAS DE LA EVALUACIÓN

Las etapas del proceso de selección son cancelatorias, por lo que los resultados de cada etapa tendrán carácter eliminatorio.

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tendrán un mínimo y un máximo de puntos para cada etapa, teniendo un peso ponderado en la nota final de:

| ETAPAS                  | Peso        | Puntaje Mínimo   | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo Ponderado | Puntaje Máximo Ponderado |
|-------------------------|-------------|------------------|----------------|--------------------------|--------------------------|
| Evaluación Curricular   | 30%         | 12               | 20             | 3.6                      | 6                        |
| Examen de Conocimientos | 30%         | 12               | 20             | 3.6                      | 6                        |
| Evaluación psicológica  | -           | No tiene puntaje | -              | -                        | No tiene puntaje         |
| Entrevista Personal     | 40%         | 12               | 20             | 4.8                      | 8                        |
| <b>TOTAL</b>            | <b>100%</b> |                  |                | <b>12</b>                | <b>20</b>                |

Los postulantes que no se presenten en alguna de las etapas del proceso de evaluación quedarán fuera del proceso de selección de personal.

### EVALUACIÓN CURRICULAR

Tiene puntaje y tiene carácter eliminatorio, puntaje máximo de 20 puntos. Consideraciones a tener en cuenta por parte de los postulantes:

- El postulante que no presente su Currículo Vitae documentado y la Solicitud del postulante debidamente llenada y firmada en las fechas establecidas en las bases y/o no sustente con documentos el cumplimiento de los requisitos mínimos señalados en el perfil del puesto / cargo / servicio, así como los indicados en el Currículo Vitae será DESCALIFICADO.
- EL Currículo Vitae deberá estar presentada en forma ordenada cronológicamente, la información debe ser explícita, de acuerdo a lo solicitado en el perfil del puesto.
- El sustento del Currículo Vitae debe acreditar la permanencia (fecha de inicio y fecha de finalización del vínculo) en el cargo / puesto / servicio, caso contrario, se excluirá de la calificación dicho documento, asimismo deberá acreditar con documento los estudios y capacitaciones que se requiera para el puesto / cargo / servicio.
- La información consignada en la hoja de vida documentada 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.

**Como parte de la evaluación curricular preliminar**, el Comité evaluará el cumplimiento de los requisitos mínimos de los candidatos establecidos en las Bases, esto permitirá clasificar a los candidatos como aptos y no aptos.

**En la evaluación curricular con puntaje (técnico)**, el Comité Evaluador consignará la puntuación a los currículos vitae de los candidatos considerados como aptos, el cual será incluido cuando se publique la convocatoria en la página web de OSITRAN.



| POSTULANTES | Evaluación Curricular - Técnica   |  |   |                 |   |   | Σ Puntaje (20 ptos) | Factor de evaluación 30% |   |
|-------------|---|--|---|-----------------|---|---|---------------------|--------------------------|---|
|             | Formación Académica (Nivel de estudio y/o grado académico)                              |  | Programa de Especialización (*)                           |                 | Conocimientos (**)                                | Experiencia   |                     |                          |   |
|             | Título profesional universitario en Ingeniería, Administración, Economía o Contabilidad | Estudios de Post grado en planeamiento estratégico, gestión estratégica y otros afines | Planeamiento Estratégico o Proyectos de Inversión Pública | Gestión Pública | Conocimiento en cooperación técnica y estadística | Experiencia profesional no menor a cinco (05) años en entidades públicas o privadas, realizando labores afines al cargo |                     |                          | Experiencia profesional mayor de cinco (05) años en entidades públicas o privadas, realizando labores afines al cargo (***) |
|             | 3 puntos  | 3 puntos   | 3 puntos  | 2 puntos        | 2 puntos  | 4 puntos  |                     |                          | 3 puntos  |

(\*) Los Programas de Especialización, deben tener no menos de 90 horas.

(\*\*) Los conocimientos que se describen deben validarse con certificado de capacitación o algún otro documento que evidencie el cumplimiento del requisito.

(\*\*\*) Un (01) punto por cada año adicional.

**Nota:** Se indica con respecto a la contabilización del tiempo de experiencia laboral, que si el postulante prestó servicios en dos o más instituciones dentro de un periodo de tiempo, solo se tomará en cuenta aquella experiencia donde se acredite el mayor tiempo de permanencia. Cabe indicar que las únicas excepciones por las cuales se considerará es que la prestación de servicios de los candidatos se encuentren dentro de las excepciones de la Ley N° 28175, función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.

### EVALUACIÓN DE TÉCNICA (CONOCIMIENTOS)

Tiene puntaje y tiene carácter eliminatorio, puntaje máximo de 20 puntos. En esta etapa se aplicará un examen de conocimientos acordes a la naturaleza del perfil del puesto / cargo / servicio materia de la convocatoria.

Pasarán a la siguiente etapa, los postulantes que obtengan los cinco (05) primeros puntajes más altos, en caso de empate, pasarán todos aquellos que hayan obtenido los mayores puntajes en el respectivo orden de mérito

### EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Los postulantes que aprobaron la evaluación técnica, pasarán a la evaluación psicológica.

No tiene puntaje y no tiene carácter eliminatorio; sin embargo, sólo pasarán a la entrevista personal, aquellos postulantes que hayan realizado la prueba de evaluación psicológica, caso contrario el postulante será DESCALIFICADO por inasistencia del presente proceso de selección, quedando eliminado del presente proceso de selección.

### ENTREVISTA

Tiene puntaje y tiene carácter eliminatorio, puntaje máximo de 20 puntos. En esta etapa, el comité designado evaluará conocimientos, experiencia, competencias entre otros aspectos requeridos por el puesto.

### **X. DE LAS BONIFICACIONES**

Se considerará en los casos que correspondan, la aplicación de la:

**Bonificación por discapacidad:** De acuerdo al artículo 48° de la Ley N° 29973, se dispone que las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio, obtendrán una **bonificación del 15% del puntaje final obtenido**. Por tal, el postulante que haya acreditado dicha condición en el Currículo Vitae documentado percibirá dicha bonificación, y para sustentar dicha condición deberá haber adjuntado copia del carnet de discapacidad emitido por el CONADIS.

**Bonificación por ser licenciado de las Fuerzas Armadas:** De acuerdo a lo establecido en el artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR-PE, se dispone otorgar una **bonificación del 10% sobre el puntaje obtenido en la Etapa de Entrevista**, siempre que el postulante haya acreditado dicha condición en el Currículo Vitae documentado, y para sustentar dicha condición deberá haber adjuntado una copia del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición de Licenciado de Fuerzas Armadas.

La no presentación de dicho documento en su currículo vitae, no dará derecho a la asignación de la referida bonificación ni podrá ser materia de subsanación alguna.

## **XI. DE LOS RESULTADOS FINALES**

Para ser declarado ganador se tomará en cuenta las siguientes consideraciones:

- Evaluación curricular: Puntaje 30%
- Evaluación de conocimientos: Puntaje 30%
- Entrevista personal: Puntaje 40%

|   |
|---|
| <b>Puntaje Total = Evaluación. Curricular + Evaluación. Conocimientos + Entrevista Personal</b> |
|---|

**Si es Personal de las Fuerzas Armadas y haya acreditado tal condición:**

|   |
|---|
| <b>Puntaje Total = Evaluación Curricular + Evaluación Conocimientos + Entrevista Personal + 10% Entrevista Personal</b> |
|---|

**Si es persona con discapacidad y haya acreditado tal condición:**

|   |
|---|
| <b>Puntaje Final = Puntaje Total + 15%Bonificación por Discapacidad (Puntaje Total)</b> |
|---|

Se publicará los resultados finales en orden de mérito, de acuerdo al puntaje final.

## **XII. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN 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. Otras debidamente justificadas

## **XIII. DE LA IMPUGNACIÓN**

El postulante que no estuviera de acuerdo con el resultado final luego de la publicación de los resultados finales, podrá solicitar la **aclaración** dentro del día siguiente a la fecha de publicación. La cual será atendida por el Comité Evaluador a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción del documento.

De no estar conforme con dicha aclaración, tendrá expedito su derecho de impugnación ante el Tribunal Civil, dentro de los plazos establecidos en el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

## **XIV. DE LA SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL DOCUMENTO O CONTRATO**

El postulante que resulte ganador y que viene prestando servicios en una entidad pública, deberá solicitar al área de Recursos Humanos de la entidad que proviene la baja en el Módulo de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

El personal que ingresa bajo la modalidad DL 728 (Aplazo indeterminado) ó DL 1057 (CAS), estará sujeto a un periodo de prueba de tres (03) meses. Asimismo, previo acuerdo por escrito entre las partes, puede pactarse un tiempo mayor, el cual no excederá de los seis (06) meses, siempre que se requieran de un periodo de capacitación o adaptación, o la naturaleza o grado de responsabilidad del puesto lo justifique.

## **XV. DE LA DEVOLUCIÓN DEL CURRICULUM VITAE**

Una vez concluida todo el proceso de la convocatoria, se otorgará un plazo máximo de 10 (diez) días útiles para que las personas que postularon recojan su currículum vitae previa solicitud presentada a través de Mesa de Partes de OSITRAN; posterior a este plazo dichos documentos serán eliminados.