

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO

CONVOCATORIA 2025 – II

CONCURSO CAS TRANSITORIO N° 004-2025-MPHCO.

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS TRANSITORIO DE DOS (02) ASISTENTES ADMINISTRATIVOS PARA EL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.

1. GENERALIDADES

Entidad convocante:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO, con domicilio legal en el Jr. General Prado N° 750 – Huánuco

Objeto de la Convocatoria

Contratar, bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, de manera Temporal de **Dos (02) Asistentes Administrativos para el Órgano de Control Institucional** de la Municipalidad Provincial de Huánuco por necesidad transitoria, previsto en el artículo 5 del decreto legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 31131, justificada en los del numeral 2.18, 2.19 (vinculada a trabajo para obra o servicios específicos) del Informe Técnico Vinculante N° 1479-2022-SERVIR-GPGSC, debido a una causa objetiva excepcional de duración determinada.

3. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante.

Órgano de Control Institucional/ Municipalidad Provincial de Huánuco.

4. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación.

La evaluación y selección de personal estará a cargo del Comité Permanente Especial, para las convocatorias del Órgano de Control Institucional – OCI bajo el régimen laboral – Decreto Legislativo N° 1057 – Contratación Administrativa de Servicios (CAS), integrado por tres (03) miembros, según **Resolución Gerencial N° 071-2024-MPHCO-GM.**

5. Base Legal

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- 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.
- Ley N° 29849 - Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 Y Otorga Derechos Laborales.
- Ley N° 27674 - Ley que Establece el Acceso de Deportistas Calificados de Alto Nivel a la Adm. Pública.
- Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley – N° 29248 – Ley del Servicio Militar, Modificatorias y su Reglamento.
- Ley 32185– Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo 004-2019-JUS.
- Informe Técnico N° 001702-2020-SERVIR-GPGSC “Contratación de obreros municipales a través del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057”.
- Ley N° 31131 – Ley que Establece Disposiciones para Erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público. (primer y tercer párrafo del Artículo 4° y la única Disposición Complementaria Modificatoria) Artículos e Incisos vigentes de acuerdo con la Sentencia N° 979/2021 Recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional.
- Informe Técnico Vinculante N° 1479-2022-SERVIR-GPGSC. Sobre la identificación de los contratos CAS a plazo indeterminado y determinado, a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional y su auto emitido respecto del pedido de aclaración.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0018-2024-SERVIR-PE, Formalización del Acuerdo de Concejo Directivo de SERVIR, mediante el cual se aprueba la “Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH, Diseño de perfiles de puestos y Elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos”.
- Directiva N° 005-2017-MPHCO – Procedimiento para la Contratación Administrativa de Servicios.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO Y PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR.

Nombre del Servicio	DOS (02) ASISTENTES ADMINISTRATIVOS
---------------------	-------------------------------------

Dirección u Oficina/Unidad orgánica: Órgano de Control Institucional

CARACTERISTICAS DEL SERVICIO

N°	DETALLE
1	Registro semanal y mensual en el aplicativo del Sistema de Control Gubernamental (ExSAFU) del avance de los servicios de control y servicios relacionados ejecutados por el OCI.
2	Seguimiento y evaluación de las acciones adoptadas por parte de la entidad respecto a las situaciones adversas y recomendaciones comunicadas en los informes de control derivados de los servicios de control simultáneo y servicios de control posterior, respectivamente, para el cumplimiento de las metas programadas por la Contraloría General de la Republica.
3	Ejecución de servicios relacionados (Seguimiento a la Evaluación del Sistema de Control Interno, Infobras, verificación de cumplimiento de la ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, verificación al libro de reclamaciones, entre Otros).
4	Organizar el archivo de la documentación generada por las comisiones de Control con posterioridad a la ejecución de los distintos servicios de control (posterior y simultaneo)
5	Organizar el acervo documentario de los planes y otros documentos de los servicios relacionados generados en el Órgano de Control Institucional, a fin de cumplir con los objetivos, programas, disposiciones legales y normativas vigente.
6	Organizar, foliar, referenciar, y codificar los documentos resultantes de los servicios de control simultaneo y posterior.
7	Atención de las solicitudes de acceso a la información.
8	Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata, relacionada a la misión del puesto/área.

REQUISITOS DE LA PERSONA PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
Formación	Grado de Bachiller en Contabilidad, Administración, Derecho o Economía.
Experiencia Laboral	- Experiencia laboral General mínima de Tres (03) años. en el sector público y/o privado. - Experiencia Especifica de 18 meses en la Función o la Materia. - Experiencia Especifica de 18 meses en el Ejercicio de Control Gubernamental. - Experiencia Especifica de 18 meses en el Sector de Publico.
Conocimientos técnicos requeridos (No requiere Sustentar con Documento)	Conocimiento en manejo del sistema de control Gubernamental (SAGU)
Cursos y/o Programas de Especialización (Requiere Sustentar con Documento)	Casos de gestión publica o contrataciones del estado o SIAF o Control Gubernamental (Mínimo 50 Horas Acumuladas)
Habilidades y Competencias:	Contar con espíritu innovador, competitivo y responsable, con capacidad de desarrollar trabajos bajo presión, capacidad de transmitir información escrita en forma clara y precisa.

CONDICIONES ESPECIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de Prestación del Servicio	Municipalidad Provincial de Huánuco
Duración del Contrato	Desde la Suscripción hasta el 31 de Mayo del 2025.
Remuneración Mensual	S/. 2,500.00 (Dos Mil Quinientos con 00/100 soles). Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.



III. CRONOGRAMA.

ETAPAS DEL PROCESO		CRONOGRAMA	ÁREA RESPONSABLE
	Aprobación de las bases de la Convocatoria	17/02/2025	Gerencia de Recursos Humanos.
	Publicación del proceso en el portal talento Perú –SERVIR y la pág. Web de la MPHCO, www.munihuanuco.gob.pe	Del 18/02/2025 al 03/03/2025	Responsable del Área de Informática.
CONVOCATORIA			
1	Presentación de la hoja de vida física en el Palacio Municipal de la MPHCO, sito en el Jr. General Prado N° 750, Huánuco.	El 04/03/2025.	Mesa de Partes de la Municipalidad Provincial de Huánuco
SELECCIÓN			
2	Evaluación curricular (hoja de vida)	Del 05/03/2025 al 06/03/2025	Comité Permanente para el Concurso CAS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
	Publicación de resultados de la evaluación curricular en la página web del MPHCO	07/03/2025	Comité Permanente para el Concurso CAS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
4	Entrevista Personal: (Presencial) en el Jr. General Prado N° 750 – Palacio Municipal.	Del 10/03/2025	Comité Permanente para el Concurso CAS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
5	Publicación de resultado final en la página web de la MPHCO www.munihuanuco.gob.pe .	11/03/2025	Comité Permanente para el Concurso CAS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
6	Suscripción y registro del Contrato	Del 12/03/ 2025 al 18/03/ 2025	Gerencia de Recursos Humanos.
7	Inicio de labores	Desde el 12/03/2025	Gerencia de Recursos Humanos.

NOTA IMPORTANTE:

LA RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS SERÁ EN HORARIO DE OFICINA, INDEFECTIBLEMENTE:

En mesa de partes de la Municipalidad Provincial de Huánuco desde 8.00 a.m. hasta las 3.30 p.m.

NO SE RECEPCIONARÁN EXPEDIENTES FUERA DE LA FECHA Y HORA INDICADA.



IV. DE LA ETAPA DE EVALUACION

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MINIMO (CUMPLE REQUISITO MINIMO)	PUNTAJE MAXIMO (MAS DEL REQUISITO MINIMO)
1. EVALUACIÓN CURRICULAR	60%		
a. Formación Académica		08 Puntos	12 Puntos
b. Cursos Programa de Especialización		05 Puntos	10 Puntos
c. Experiencia Laboral		27 Puntos	38 Puntos
Puntaje total de la evaluación curricular		40 Puntos	60 Puntos
2. ENTREVISTA PERSONAL	40%	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
a. Conocimientos y/o competencias		15 Puntos	25 Puntos
b. Desarrollo y cultura general		05 Puntos	15 Puntos
Puntaje total de la entrevista personal		20 Puntos	40 Puntos
PUNTAJE TOTAL	100%	60 Puntos	100 Puntos

FORMACION ACADEMICA

1. DOCUMENTOS ACADEMICOS:	PUNTAJE
➤ Documento que acredite requisito mínimo	08
➤ Documento que acredite más del requisito mínimo	12

CAPACITACION

2. CAPACITACION EN LA ESPECIALIDAD QUE POSTULA	PUNTAJE
➤ Mínimo de Horas Requeridas	05
➤ Más de Horas Requeridas	10

EXPERIENCIA

3. EXPERIENCIA LABORAL GENERAL	PUNTAJE
➤ Cumple requisito mínimo	09
➤ Más del requisito mínimo.	14

4. EXPERIENCIA ESPECIFICA	PUNTAJE
A) Años de experiencia específica en la función y/o materia. - Cumple con el requisito mínimo. - Más del requisito mínimo.	06 08
B) Años de experiencia específica en el puesto o cargo. - Cumple con el requisito mínimo. - Más del requisito mínimo.	06 08
C) Años de experiencia específica en el sector público. - Cumple con el requisito mínimo. - Más del requisito mínimo	06 08

PUNTAJE TOTAL: 1+2+3+4.	
--------------------------------	--

ENTREVISTA PERSONAL

- La entrevista personal tendrá una calificación máxima de cuarenta (40) puntos.
- Los factores y criterios para la evaluación de la Entrevista Personal son los siguientes:

RUBROS:	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO:
I. Conocimientos y/o competencias	15 puntos	25 puntos
II. Desarrollo y cultura general	05 puntos	15 puntos
TOTAL	20 PUNTOS	40 PUNTOS



El postulante que no se presente a la hora indicada obtendrá (00) de puntaje en este rubro y quedará automáticamente descalificado.

- 
- a) Corresponde a la Gerencia de Recursos Humanos a través del Área de Informática publicar la relación de postulantes APTOS y NO APTOS, en plazos establecidos en el cronograma publicado.
 - b) Las evaluaciones del proceso de selección son cancelatorias por lo que los resultados de cada evaluación tendrán carácter eliminatorio.
 - c) Para la presente convocatoria CAS, solo son obligatorias la evaluación de la Hoja de Vida o Curricular y la Entrevista Personal, de acuerdo con el cargo y/o función requerida, siendo opcional la evaluación psicológica y evaluación técnica.
 - d) El resultado de cada una de las evaluaciones se publicará a través de los mismos medios utilizados para la convocatoria, en forma de lista y por orden de mérito, debiendo contener los apellidos y nombres completos de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.
 - e) Para la etapa de selección, el Comité tomará en cuenta los siguientes lineamientos para la evaluación de la Contratación Administrativa de Servicios.
 - f) Tratándose de postulantes con discapacidad, Licenciado de las Fuerzas Armadas y Deportistas Calificados se verificarán los requisitos establecidos en las Leyes N° 29973, Ley N° 29248 y Ley N° 37674 (incluyendo su reglamento y modificatorias) respectivamente por cada caso.

EL PROCESO DE SELECCIÓN COMPRENDE DOS (02) FASES:

EVALUACIÓN CURRICULAR



El postulante remitirá en sobre cerrado con portada (Anexo N° 7), en la fecha indicada en el cronograma del concurso, los siguientes documentos y en el siguiente orden:

- Copia del DNI (legible).
- Los documentos que se encuentran publicadas en el link de la convocatoria, según los modelos de los Anexos N° 04, 05, Declaración Jurada de No estar Inscrito en el REDAM, Declaración Jurada de Ser Persona con Discapacidad.
- Ficha curricular (Anexo N° 06) con los datos solicitados en formato Word (descargar del link), debidamente documentado. El llenado incorrecto y/o Incompleto del anexo N° 6 será motivo de Descalificación.
- La documentación que sustente el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los Términos de Referencia e indicados en el anexo N° 6.
- En caso de ser postulante con discapacidad, adjuntará el Certificado y/o Resolución del CONADIS, según la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- En caso de ser el postulante Licenciado de las Fuerzas Armadas., adjuntará la documentación que lo acredite como tal, lo cual estará sujeto a verificación posterior según Ley N° 29248 y su Reglamento.
- En caso sea considerado como Deportista de Alto Nivel, adjuntará la documentación que lo acredite.
- La documentación que la Gerencia de Recursos Humanos o el Área Usuaria consideren necesarios y que sean consignados en los Términos de Referencia.
- Toda la documentación presentada deberá estar debidamente Foliado y Suscrito en cada una de sus hojas.



La Sub Gerencia de Trámite Documentario, bajo responsabilidad verificará que la documentación sea presentada en sobre cerrado (LACRADO), lo cual la remitirá a la Gerencia de Recursos Humanos, dentro del horario y fecha establecida para la recepción.

Se debe de entender por Curriculum Vitae al resumen de la hoja de vida del postulante que acredite: datos personales, académicos, experiencia y otros consignados, como son: Constancias, Certificados, Diplomas, Boletas de notas, copia de DNI, entre otros documentos inherentes.

Todos los documentos que acrediten experiencia deberán presentar fecha de inicio y fin del tiempo laborado, así como cargo o función desarrollada, caso contrario no será tomado en cuenta.

De requerir en el perfil de puesto estudios completos, ya sea Universitario o Técnico, el tiempo de Experiencia Laboral **será Contabilizado desde el Egreso de la Formación Académica Correspondiente**, para eso el/la postulante deberá presentar la constancia de egresado, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el documento de formación que presente (Grado de Bachiller o Título Profesional).

La Evaluación Curricular y la entrevista se realizarán según las Bases lo indiquen, determinándose los puntajes según categorías por las cuales el Postulante alcanza de acuerdo con los requerimientos establecidos. La Comisión se reserva de solicitar los originales de los certificados y/o constancias que el postulante presenta en su hoja de vida.

En la evaluación curricular se verifica si el Postulante reúne todos los requisitos mínimos y específicos (referido al perfil del puesto) exigidos por el Área Usuaria solicitante del servicio, consignados en los Términos de Referencia. La información consignada en la ficha curricular documentada tiene carácter de Declaración Jurada, por lo que se someten al proceso de fiscalización posterior que realice la Municipalidad. **El no cumplimiento de los requisitos mínimos y específicos, así como el orden de presentación, la foliación, la suscripción de todo el expediente y la presentación correcta de los Anexos será motivo de Descalificación.**

Los resultados de la evaluación curricular se publicarán en el Portal Institucional siendo los preliminares. En dicha publicación se señalará la modalidad y hora en que se llevará a cabo la Entrevista personal a través de un Cronograma.

El puntaje por evaluación curricular es de sesenta (60) puntos máximos, según categorías, de acuerdo con el formato de evaluación curricular donde se señalarán los campos de puntuación.

En esta acción de la etapa de selección el Postulante, de ser el caso deberá acreditar con la documentación oficial, su condición de persona con discapacidad y/o personal Licenciado de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) de conformidad a la normatividad de la materia, para efectos de la bonificación en su puntaje.

ENTREVISTA PERSONAL

La entrevista es la acción mediante el cual se puede llegar a saber cuan productivo puede ser el personal seleccionado, desarrollándose una entrevista por competencias, centrándose en la obtención de ejemplos conductuales en relación al Perfil de Puesto, los cuales serán analizados y valorados con un máximo de 40 puntos y un mínimo de 20 puntos, las mismas que deben estar precisadas en las Bases del proceso.

La entrevista personal se realizará tomando en consideración los requisitos y competencias relacionados con las necesidades del servicio, especificados en los Términos de Referencia. Para esta etapa los integrantes de la Comisión de Procesos de Selección de personal bajo la modalidad del régimen CAS, realizarán la calificación de la entrevista personal en consenso.

El resultado final será la sumatoria de los puntajes obtenidos siempre que el postulante haya aprobado cada una de dichas evaluaciones. La Comisión se reserva el derecho de postergación de la publicación de los resultados.

Aquellos postulantes que superen las evaluaciones antes mencionadas y hayan acreditado en la etapa de verificación curricular la condición de personal Licenciado de las Fuerzas Armadas recibirán la bonificación del 10% y en caso de que el postulante acredite ser persona con discapacidad se le bonificará con el 15% o puntaje que corresponda conforme a las normas vigentes.

Para el caso de los Deportistas Calificado de Alto Nivel será calificado de acuerdo con el Art. 7 del reglamento de la Ley N° 27674 y será aplicado al puntaje obtenido en la evaluación curricular.

Los resultados finales se publicarán en la Página Web, consignando apellidos y nombres de los postulantes, así como los puntajes obtenidos por cada uno de ellos. En caso de empate se seleccionará al postulante que tenga mayor puntaje en la Entrevista Personal.

Concluido el Proceso de Convocatoria CAS, se procederá a la devolución de los Curriculum vitae de los postulantes que no fueron declarados aptos o no fueron declarados ganador del proceso. El postulante tendrá 07 días Hábiles para recoger su Curriculum Vitae, pasado los 07 días hábiles se Procederá a la Eliminación de los Curriculum Vitae que no fueron recogidos.



CUARTA ETAPA: SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO

El Postulante seleccionado tendrá un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles para suscribir el Contrato CAS; momento en los que debe presentar certificados originales de no contar con antecedentes penales, judiciales y policiales con una antigüedad no menor a treinta días, se acepta (CERTIJOVEN / CERTIADULTO Emitido por el MINTRA en la cual No debe registrar ninguna observación con respecto a los Antecedentes Policiales, Penales y Judiciales, caso contrario deberá tramitar con la Entidad respectiva). también deberán presentar los documentos originales que presentaron para la convocatoria, de no presentar los mencionados documentos se dará por no otorgada la plaza y se convocará y adjudicará a la persona que ocupe el orden de mérito inmediato siguiente. El plazo se computará a partir del día siguiente de la publicación del resultado final.

Si el Postulante seleccionado por motivos propios no suscribe el Contrato por régimen CAS en el plazo de cinco (05) días hábiles, se considera ganador al Postulante que obtuvo el orden de mérito inmediatamente siguiente y se encuentre como Accesorio, con un plazo igual al anterior para suscribir el contrato. De no hacerlo se considera el proceso desierto.

La duración de los contratos es de manera temporal y se ciñen estrictamente a la necesidad institucional, no debiendo superar el ejercicio fiscal.

Suscritos los Contratos, la Municipalidad en el plazo de cinco (05) días hábiles los consignará en su registro de Contratos Administrativos de Servicios y en la planilla electrónica.

1.1. SUPUESTOS EXCEPCIONALES EN PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

1.1.1. Declaratoria de desierto de acuerdo con las Bases:

El proceso puede ser declarado Desierto en algunos de los siguientes supuestos:

- Cuando no se presentan Postulantes a la convocatoria del proceso de contratación.
- Cuando ninguno de los Postulantes cumple con los requisitos mínimos en la selección o evaluación.
- Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene el puntaje mínimo en la selección o evaluación.

1.1.2. Cancelación del proceso de acuerdo con las Bases:

El procedimiento puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos sin que sea responsabilidad de la Comisión de Concurso y/o Entidad:

- Cuando desaparece la necesidad de servicios por la Unidad Orgánica solicitante, con posterioridad al Inicio a la convocatoria del proceso de contratación.
- Por restricciones presupuestales.
- Otras causas debidamente justificadas.

V. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Si por razones de carácter excepcional (meses cortos, días feriados, fines de semana, días largos u otros) se produjese interferencia en el cronograma para la contratación CAS, se podrá extender algunos días según sea necesario, retornando inmediatamente su ciclo normal, debiendo ser comunicado a través del Portal Institucional de la Municipalidad.

SEGUNDA.- Todo lo no previsto en la presente Convocatoria se aplicará de acuerdo a lo establecido en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS y su Reglamento, así como las normas complementarias y conexas que no contravengan al Régimen Especial.

TERCERA.- Cualquier reclamo, controversia, situación no prevista o interpretación a las bases que susciten o requieran durante el proceso de selección, será resuelto por la Comisión de Selección, quienes resuelven en única instancia.

CUARTA.- El puntaje mínimo para ser declarado GANADOR a una de las plazas convocadas es de 60 puntos, considerando que los postulantes deberán aprobar los puntajes mínimos de la Evaluación Curricular y Entrevista Personal.

QUINTA.- Los postulantes que NO hayan sido declarados ganadores del concurso, podrán recoger sus expedientes presentados a la Municipalidad Provincial de Huánuco en un plazo máximo de siete (07) días hábiles de concluido el proceso para recoger su Currículo Vitae, transcurrido dicho plazo los expedientes serán eliminados o incinerados.



SEXTA.- Después del resultado final se elaboraran los contratos en la Gerencia de Recursos Humanos y los expedientes que presentaron en caso de los ganadores se derivaran a la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos para apertura de legajos.

SÉPTIMA.- Los asuntos no contemplados en las Bases serán resueltos por la Comisión de Concurso.

OCTAVA.- Queda facultada la Entidad en establecer Adendas sobre ampliaciones de contratos CAS sin previo concurso, sustentando la necesidad del servicio por la Unidad Orgánica, para tal efecto tendrá que ajustarse a parámetros legales y administrativos, relacionados al tiempo de duración, monto económico y otras condiciones del mismo.



Lic. Adm. Alejandro G. Durand Daga
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Presidente Titular del Comité



Abg. Baltazar Vara Berrospi
Jefe de la Oficina General de Atención al Ciudadano
y Gestión Documentaria
Secretario Titular del Comité



Lic. Adm. Julian S. Garcua Apac
Jefe de la Oficina General de Administración y
Finanzas
Vocal Titular del Comité.