

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

GLOSARIO DE TERMINOS PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Para los efectos del procedimiento de contratación bajo el régimen de contratación administrativa de servicios – CAS regulado bajo el Decreto Legislativo N^a 1057, se consideran las siguientes definiciones:

Puesto/cargo:

Conjunto de funciones generales y específicas que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos (perfil) que debe cumplir el postulante para desempeñarlo, formando parte de la estructura de la entidad o no.

Dependencia, unidad orgánica y/o área:

Unidad en que se dividen los órganos contenidos en la estructura orgánica de una entidad, *orientada a una finalidad funcional o práctica*.

Perfil del puesto:

Comprende los requisitos que deben cumplirse para desempeñar las funciones que un puesto/cargo requiere. Abarca la formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y competencias.

Requisitos mínimos o indispensables:

Aquellas condiciones indispensables que debe reunir una postulación para ser admitida y participar en un proceso de selección. Están relacionadas al perfil del puesto y pueden encontrarse en los documentos de gestión interna de la entidad.

Formación académica:

Los estudios y/o especialidad que se requieren para cubrir el puesto/cargo solicitado. Ejemplo: administrador, técnico contable, etc.

Grado académico y/o nivel de estudios:

Comprende el nivel de estudios y/o el grado académico, de ser el caso, que se requieren para ocupar un puesto y/o cargo determinado.

Puede ser:

- Educación básica regular (inicial, primaria, secundaria).
- Educación superior (Técnica Básica (1 ó 2 años), Técnica Superior (3 o 4 años), Universitaria).
- Estudios de post grado (aquellos a los que solo se accede tras obtener un grado académico, como son la segunda especialidad profesional, maestría y doctorado).

Cursos:

Aquellos cursos u otras de formación académica.

Estudios de Especialización:

Aquellos cursos, programas, diplomaturas, post títulos y otros que acrediten una formación académica especializada en determinadas materias por igual o más de 100 horas lectivas.

El nivel de estudio y/o los grados académicos alcanzados se detallan a continuación:



Nivel de estudio	Cursos y/o Programas de especialización	Grado académico ¹ (solo aplica al nivel universitario)
<ul style="list-style-type: none"> ● Primaria en curso, incompleta o completa. ● Secundaria en curso, incompleta o completa. ● Técnico en curso, incompleta completa ● Universitaria en curso. ● Egresado 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cursos de Formación Académica (Incluyen cualquier acción de capacitación, ya sean cursos, talleres, seminarios, conferencias entre otros)². ● Programas de Especialización 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bachiller ● Maestría ● Doctor <p>y Los títulos Profesionales que corresponda</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Título profesional de Licenciado. ● Maestría en curso, incompleta o completa. ● Doctorado en curso, incompleta o completa. 	<ul style="list-style-type: none"> programas de formación orientados a desarrollar determinadas habilidades y/o competencias en el campo profesional y laboral. (No menor de 90 Horas)³. Los programas de especialización pueden ser desde Ochenta Horas, si son organizadas por disposición de un ente rector, en el marco de sus atribuciones normativas. Los Diplomados de post son estudios cortos de perfeccionamiento profesional en áreas específicas. Estos deben completar un mínimo de veinticuatro (24) créditos.⁴ 	

¹ El Artículo 44º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria

² Directiva N° 0003-2024-SERVIR-GDSRH – Diseño de Perfiles de Puesto y Elaboración, Aprobación, Administración y Modificación del Manual de Perfiles de Puesto. (Punto 16.9.3).

³ Directiva N° 0003-2024-SERVIR-GDSRH – Diseño de Perfiles de Puesto y Elaboración, Aprobación, Administración y Modificación del Manual de Perfiles de Puesto. (Punto 16.9.4).

⁴ Artículo 43 de la Ley N° 30220 Ley Universitaria.

Competencias:

Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral exitoso. Involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, que son el factor dentro de la entidad y contexto determinad.

Condiciones esenciales del contrato:

Características que determinan la prestación del servicio. Están referidas al lugar donde se efectuará el trabajo, el monto de la contraprestación y la duración del servicio.

Solo se añadirán otras condiciones del contrato siempre y cuando su comportamiento sea fundamental para el postulante y/o difiera de los términos usuales de las condiciones de trabajo como, por ejemplo, horario nocturno, extraordinarios, viajes constantes fuera de departamento en donde se ubica la entidad, etc.

Experiencia laboral:

Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha desempeñado labores generales retribuidas bajo cualquier modalidad contractual sea labora, civil, formativa u otra.

Experiencia profesional:

Entendida como el tiempo, computado a partir de la obtención del grado académico de Bachiller, durante el cual ha acumulado experiencia laboral en la materia de su profesión.

Experiencia laboral y/o profesional en el sector público y/o privado:

Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia laboral y/o profesional en el sector público y/o privado.

Experiencia en la actividad o especialidad:

Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño de funciones vinculadas a la actividad o especialidad que se convoca.

Experiencia en el cargo:

Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño del cargo específico que se convoca u en otro de igual nivel, jerarquía o responsabilidad.

Experiencia específica:

Entendida como el tiempo durante el cual la persona ha acumulado experiencia en el desempeño de funciones en un ámbito específico requerido por la entidad que convoca.

Otras evaluaciones:

Incluye toda clase de pruebas y/o mecanismos de selección que la entidad considere necesarias para valorar al postulante en relación con el perfil del puesto. Incluye la evaluación técnica de conocimientos (deseable para puestos especializados, profesionales y/o directivos), evaluación psicológica y de competencias.



Entrevistas:

Es la herramienta de selección que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos, experiencias.

