



*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

**PROCESO CAS N° 019-2016-SENACE  
CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE  
UN (01) JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

**I. GENERALIDADES**

**1. Objeto de la convocatoria**

Contratar los servicios de un (01) profesional que cumpla las funciones de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos con el objetivo de generar estrategias para atraer, capacitar, desarrollar y retener al talento humano, desarrollando un clima laboral favorable; y crear y fortalecer una cultura de servicio al ciudadano, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

**2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante**

Oficina de Administración

**3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación**

Unidad de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración.

**4. Base legal**

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios modificado por Ley N° 29849.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

**II. PERFIL DEL PUESTO**

CONDICIONES	DETALLE
Experiencia (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Experiencia general:</b> Experiencia laboral no menor a ocho (8) años en entidades del sector público y/o privado en cargos directivos en áreas de recursos humanos.</li> <li>➤ <b>Experiencia específica:</b> Experiencia profesional no menor de seis (6) años en el sector público y/o privado en cargos de jefe, gerente y/o director de recursos humanos. De los cuales cinco (5) años en el sector público en puestos de jefatura de recursos humanos.</li> </ul>
Competencias (2)	Análisis normativo, adecuada redacción, empatía y comunicación efectiva.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios (3)	Título Universitario en Administración, Ingeniería Industrial, Relaciones Industriales y/o Psicología.
Cursos y/o estudios de especialización (4)	<p><b><u>Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos.</u></b></p> <p>Diplomado en Gestión Pública Curso de Contratación Administrativa de Servicios – CAS Conocimiento de informática nivel intermedio.</p>
Requisitos para el puesto o cargo (5)	<p><b><u>Conocimientos Técnicos (No requieren documentos sustentatorios)</u></b></p> <p>En temas relacionados a la Gestión de Recursos Humanos</p>

**NOTAS:**

- Para la Evaluación Curricular los requisitos (1) y (3), serán considerados **requisitos mínimos indispensables**, los postulantes que no cumplan con estos requisitos, serán considerados **NO APTOS**.
- La persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una calificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 29973. La discapacidad deberá estar acreditada por el órgano competente, en el cual determinará el grado de discapacidad.
- Para el requisito (4), se debe de tener en cuenta que cada curso de especialización deben tener no menos de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 90 horas.



*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

### III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

1. Asesorar, dirigir, controlar y organizar la gestión interna de recursos humanos, en congruencia con los objetivos de la entidad definiendo políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, afin de aplicar la normatividad vigente sobre la materia.
2. Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad para su correcta aplicación.
3. Diseñar, administrar y gestionar los puestos de la entidad, para definir las características y condiciones de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.
4. Dirigir, controlar y gestionar las actividades referidas a la administración de las personas (Administración de legajos, control de asistencias, desplazamiento, procedimientos disciplinarios y desvinculación), para el cumplimiento con las normas de control vigente referente a la materia.
5. Administrar del proceso de incorporación, ejecución del proceso de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba, para identificar oportunidades de mejora referentes al acceso y adecuación de los servidores a la entidad.
6. Administrar la gestión de la compensación que la entidad designa al servidor, como contraprestación a su contribución, para los fines de la entidad, de conformidad con el puesto que ocupa.
7. Gestionar la ejecución de las actividades de capacitación, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales, desarrollando las competencias de los servidores y en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.
8. Gestionar el rendimiento del personal en concordancia con los objetivos y las metas institucionales, afin de evidenciar las necesidades de los trabajadores para mejorar el desempeño en la ejecución de sus puestos.
9. Administrar la gestión de las relaciones humanas y sociales, para establecer políticas y prácticas de personal entre la entidad y sus servidores.

### IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación de Servicios	<b>Sede Lima</b>
Duración del Contrato	Desde la suscripción del Contrato. Se considerará el período de prueba.
Remuneración mensual	S/.12,00.00 (Doce mil y 00/100 nuevos soles) mensuales, incluido impuesto de Ley).
Otras condiciones esenciales del Contrato	Este contrato podrá ser renovado

### V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO		CRONOGRAMA	ÁREA RESPONSABLE
1	Aprobación de la Convocatoria	01 de abril de 2016	Secretaría General
2	Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo	07 de abril de 2016	Unidad de Recursos Humanos

CONVOCATORIA			
3	Publicación de la convocatoria en la página web del SENACE.	Del <b>21 al 27 de abril de 2016</b>	Unidad de Recursos Humanos
4	Presentación de los cinco anexos vía correo electrónico a seleccion.rhh@senace.gob.pe, en archivo formato editable y PDF (para el caso del formato PDF los anexos deben estar debidamente firmados y escaneados legiblemente)	<b>27 de abril de 2016</b> hora: <b>de 9:00 am a 15:00 pm</b>	Unidad de Recursos Humanos
SELECCIÓN			
5	Evaluación de la Ficha de Hoja de Vida	28 de abril de 2016	Comité de Evaluación



*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

6	Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida en la página web de la institución.	28 de abril de 2016	Unidad de Recursos Humanos
7	Evaluación de conocimientos Lugar: Av. Javier Prado Este 1516, San Isidro	29 de abril de 2016	Comité de Evaluación
8	Publicación del Resultado de conocimientos en página web de la institución.	29 de abril de 2016	Unidad de Recursos Humanos
9	Entrega de CV documentado (postulantes que superen la etapa de evaluación de conocimientos)	02 de mayo de 2016	Unidad de Recursos Humanos
10	Entrevista Personal Lugar: Av. Javier Prado Este 1516, San Isidro	03 de mayo de 2016	Comité de Evaluación
11	Publicación del Resultado Final en página web de la institución.	04 de mayo de 2016	Unidad de Recursos Humanos
<b>SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO</b>			
12	Suscripción y registro del Contrato	Del 05 al 11 de mayo de 2016	Unidad de Recursos Humanos

*Las fechas del presente cronograma, podrá ser variada atendiendo al número de postulantes que se presentes en esta convocatoria.*

## VI. DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tendrán un máximo y un mínimo de puntos, distribuyéndose de esta manera:

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>EVALUACIÓN DE LA HOJA DE VIDA</b>	<b>40%</b>	<b>28 PUNTOS</b>	<b>40 PUNTOS</b>
a. Experiencia		14 puntos	20 puntos
b. Cursos o estudios de especialización		14 puntos	20 puntos
<b>EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>20%</b>	<b>14 PUNTOS</b>	<b>20 PUNTOS</b>
<b>ENTREVISTA</b>	<b>40%</b>	<b>28 PUNTOS</b>	<b>40 PUNTOS</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>70 PUNTOS</b>	<b>100 PUNTOS</b>

- Solo formarán parte del proceso de selección los postulantes que cumplan los requisitos mínimos del perfil del puesto
- Los resultados de cada etapa tendrán carácter eliminatorio. Se DEBE obtener el puntaje mínimo para acceder a la siguiente etapa
- El postulante que no se presente a una de las etapas quedará automáticamente descalificado.
- El puntaje total aprobatorio del proceso de selección será de 70 puntos como mínimo.
- La vacante del proceso de selección será asignada al postulante que obtenga mayor puntaje.

**\*\* Leer información Criterios de Calificación.**

## VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

La POSTULACIÓN SE REALIZARÁ DE MANERA VIRTUAL. El postulante enviará al correo [seleccion.rhh@senace.gob.pe](mailto:seleccion.rhh@senace.gob.pe) los anexos del 1 al 5 con la información solicitada en archivo PDF, indicando en el asunto el número del proceso y apellidos (VER INFORMACIÓN GENERAL AL POSTULANTE) (ejemplo: CAS 017-2016 PEREZ CHAVEZ)



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

## Para los Postulantes

### 1. De la presentación de la Hoja de Vida:

La información consignada en la Hoja de Vida (Anexo 2) 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. Cabe precisar que el currículum vitae forma parte del expediente administrativo de convocatoria, por lo que no será devuelto.

### 2. Documentación a presentar: (Para los postulantes que superen la Etapa de Evaluación de Conocimientos)

- a) Documentos que sustenten el curriculum vitae y la Ficha de Hoja de Vida.

Formación Académica: Deberá acreditarse con copia simple, el grado académico mínimo en el perfil, (el grado de instrucción y cursos, los obtenidos en el extranjero deberán ser traducidos al español y reconocidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU).

Experiencia: deberá acreditar con copias simples de certificados, constancias de trabajo, resoluciones de encargatura y cese, órdenes de servicio, boletas de pago, recibo por honorarios. Todos los documentos que acrediten la experiencia deben de contener fecha de inicio y fin y/o tiempo laborado.

Cursos / Estudios de Especialización: Deberá acreditarse con copias simples de certificados y/o constancias correspondientes.

Debidamente ordenando cronológicamente y foliado y rubricado.

- b) Copia simple de DNI vigente  
c) Declaraciones Juradas (1,3,4 y 5)

La Hoja de Vida documentada, se presentará en físico al superar la etapa de Evaluación de Conocimientos en la fecha fijada en el Cronograma, y deberá ser presentada, previa a la Etapa de la Entrevista Personal, de la siguiente manera: En un file con fastener (no anillado, no empastado u otro), fotocopia simple de los documentos, foliados, rubricados, y presentada siguiendo el siguiente orden: formación académica; capacitaciones y cursos de especialización, experiencia laboral. Presentar también los Anexos del 1 al 5 foliados y rubricados. El no cumplimiento de esta condición implicará la descalificación de la participación del proceso de selección.

### 3. Consideraciones para el proceso

- ✓ Aplicación de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con discapacidad, bonificación del 15% a las personas con Discapacidad (1).

$$\text{Puntaje Final} = \text{Puntaje Total} + \text{Bonificación por Discapacidad}$$

- ✓ Aplicación de la Ley N° 29248, bonificación del 10% al personal licenciado de las Fuerzas Armadas, según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE (1).

$$\text{Puntaje Total} = \text{Evaluación Curricular} + \text{Entrevista Personal} + \text{Bonificación Lic. FF.AA.}$$

- ✓ La programación de las Etapas de Selección, puede estar sujeta al cumplimiento de los compromisos Institucionales que demandan las funciones del SENACE (2).  
✓ El SENACE da por entendido que los postulantes a la presente Convocatoria Pública han tomado pleno conocimiento de las Bases a que se someten.

#### NOTAS:

- (1) El postulante registrará en la Ficha de *Hoja de Vida* si se acoge a los beneficios establecidos en las respectivas normas.  
(2) El postulante tomará en consideración las precisiones que se detallan, dado que todas las comunicaciones del proceso estarán publicadas en el portal SENACE.

## VIII. DE LA DECLARACIÓN DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO



*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

**1. De la declaración del proceso como desierto**

El proceso puede declararse desierto en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Cuando no se presenten 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 el puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso.

**2. De la cancelación del proceso de selección**

El proceso puede ser cancelado en algunos 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 convocatoria.
- b. Por restricciones presupuestales.
- c. Otras debidamente justificadas.

**IX. DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN**

El proceso de selección estará a cargo del Comité de Evaluación designado para los efectos, pudiendo la dependencia solicitante nombrar reemplazantes por ausencia o incompatibilidad legal de su titular.

Las situaciones no previstas en la presente Convocatoria podrán ser resueltas por el Comité de Evaluación en el marco de los principios de racionalidad y proporcionalidad que los casos requieran.

**La Comisión de Evaluación**



*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

## **INFORMACIÓN GENERAL AL POSTULANTE**

### **Publicación**

Las convocatorias públicas para cubrir puestos de trabajo serán publicadas en la página web del SENACE en la opción Oportunidades Laborales donde se encontrará toda la información del proceso y el cronograma.

### **Postulación**

Los interesados en participar deberán enviar su información personal y laboral en el formato de resumen de Hoja de Vida a ser descargado de la página web de SENACE en la opción Oportunidades Laborales/Convocatorias CAS.

Este documento, con valor de Declaración Jurada, será el único válido para postular; en caso se reciba otros formatos no serán considerados en el proceso.

El resumen de Hoja de Vida será enviado mediante correo electrónico a la dirección que figura en la página web y deberá consignar en el asunto el código asignado.

### **Evaluación Curricular**

En esta etapa se revisa cada resumen de la Hoja de Vida recibida, las cuales deberán llegar en las fechas programadas en el cronograma. Para que un postulante sea considerado apto en esta etapa, debe reunir todos los requisitos del puesto señalados en la convocatoria.

Es importante tener presente que todo postulante a un proceso de selección público, no debe de tener antecedentes penales ni policiales, así como no encontrarse inhabilitado para ejercer la función pública.

La formación académica, especialización y experiencia laboral deberán ser sustentadas presentando la documentación impresa de títulos, certificados, diplomas y/o constancias de trabajo, en copia simple, foliados/enumerados y rubricados, una vez que el postulante haya sido calificado Apto curricularmente y sea citado, sea para la prueba técnica, psico laboral o entrevista personal.

En el supuesto caso que el postulante no presente la documentación requerida, o que la misma no sustente lo solicitado en el perfil, o que no coincida con la información contenida en el resumen de Hoja de Vida presentado, o que como resultado de la verificación se detecte falsedad o adulteración, será descalificado del proceso de selección.

Si el puesto requiere especialización, ésta deberá haber concluido, debiendo acreditar el grado académico (en los casos de Maestría o Doctorado) o la certificación correspondiente de tratarse de otra modalidad de capacitación definida en el aviso de convocatoria. De solicitarse curso de especialización, éste deberá contener no menos de 24 horas de capacitación; y los diplomados, un mínimo de 90 horas.

La experiencia profesional se contará a partir de la obtención del grado académico de bachiller. Las prácticas profesionales se contabilizarán como experiencia laboral. La experiencia general se entiende como la cantidad total de años de experiencia laboral, contado desde las prácticas profesionales.

### **Evaluación técnica/conocimientos**

En caso que la entidad estime pertinente, de acuerdo con la naturaleza del cargo y/o servicio, se aplicará una evaluación técnica o de conocimientos necesarios para que una persona se desempeñe en el puesto solicitado.

### **Evaluación psico laboral**

Se evaluarán algunos aspectos psicológicos y de competencias laborales del postulante, a través de evaluaciones psicométricas, proyectivas, entrevistas, dinámicas y/u otras actividades. A esta solo serán convocados hasta los tres (03) postulantes que obtengan el mayor puntaje en la evaluación curricular y/o de conocimientos.

### **Verificación de datos de los postulantes**

A criterio del SENACE Se realizarán las siguientes verificaciones: 1. Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD). En caso que el postulante registre antecedentes, será descalificado del proceso de selección. (Decreto Supremo 075-2008-PCM, artículo 4: Impedimentos para la contratación. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057). 2. Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM). En caso que el postulante se encuentre registrado se informará a la entidad competente. (Ley 28970) 3. Grados académicos, constancias de trabajo, certificados y/o constancias de estudio. 4. Referencias laborales, de acuerdo con la información brindada por los postulantes en el resumen de Hoja de Vida. 5. Información brindada en la Declaraciones Juradas.

### **Entrevista personal**



*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Estará a cargo de un comité evaluador conformado por tres miembros, los mismos que evaluarán el conocimiento, experiencia profesional y competencias de los postulantes, con el objeto de calificar su aptitud para desempeñarse en el puesto vacante.

#### **Publicación de resultados**

Los resultados de cada etapa de la convocatoria serán publicados en el portal del SENACE, conforme al cronograma del proceso, y sólo se consideraran a las personas aptas en la etapa evaluada.

En las publicaciones se indicará el lugar, hora y fecha de las evaluaciones, siendo éste el único medio informativo del proceso de selección.

#### **A considerar**

- a. El cronograma publicado en el aviso de convocatoria contiene fechas tentativas, que pueden ser modificadas a criterio de la entidad y serán comunicadas oportunamente a los interesados a través de la página web institucional.
3. Los documentos, pruebas y evaluaciones que se utilicen en las diferentes etapas del proceso de selección no serán entregadas a los postulantes, siendo estos exclusivos del SENACE o de la Consultora a cargo del proceso.
4. Asistir a la hora indicada a las evaluaciones, no se aceptará ninguna justificación para presentarse fuera de hora, siendo el postulante automáticamente descalificado.
5. Los postulantes con discapacidad, obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) sobre el puntaje final obtenido, en aplicación de la Ley N°28164. Para ello, deberán presentar su constancia respectiva e informar su condición en el formato de Hoja de Vida, bajo responsabilidad.
6. Los postulantes Licenciados de las Fuerzas Armadas obtendrán una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la etapa de entrevista personal, en aplicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-Servir/PE. Para lo cual deberán presentar la copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición e informar en el formato de Hoja de Vida, bajo responsabilidad.
7. En el caso de las convocatorias CAS, el proceso de selección puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos (Resolución de Presidencia Ejecutiva Ne 107-2011- Servir), sin que sea responsabilidad de la entidad:
  5. Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso.
  6. Por restricciones presupuestales.
  7. Otros supuestos debidamente justificados y sustentados.
8. La documentación solicitada en copia simple para el cargo/puesto postulado no será devuelta, por formar parte del expediente del proceso de selección.
9. Cualquier controversia suscitada será resuelta por el Comité de Selección, según atañe su participación.
10. Los postulantes que presenten títulos, grados académicos y/o certificados de estudios universitarios extranjeros, deben tener reconocidos los mismos por la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), de acuerdo con la Ley 17662.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

### CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Los criterios que SENACE, empleará en cada una de las etapas del proceso de convocatoria son:

#### EVALUACIÓN CURRICULAR

Se evalúan los formatos de Hoja de Vida enviados por los postulantes al correo electrónico especificado en las Bases del Proceso correspondiente. Tiene carácter eliminatorio y para ser considerado APTO en esta etapa se debe cumplir con los requisitos mínimos solicitados en el perfil determinado en el aviso de convocatoria. El puntaje mínimo requerido será de 70 puntos de un total de cien (100) puntos.

#### EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Si en las Bases del Proceso se considera una prueba de conocimientos, para ser considerado aprobado debe obtener un puntaje mínimo de setenta (70) sobre un total de cien (100) puntos. La equivalencia de la nota mínima aprobatoria en el sistema vigesimal es de catorce (14). En caso que la entidad estime pertinente, de acuerdo con la naturaleza del cargo y/o servicio, en esta etapa se aplicará una evaluación de competencias mediante Assessment Center.

#### RESULTADO PARCIAL

En esta etapa se suman los puntajes de la evaluación curricular y la evaluación de conocimientos de los postulantes aptos y, según orden de mérito, como máximo los cinco (05) postulantes con mayor puntaje pasarán a la evaluación psico-laboral, de considerarse esta evaluación en el proceso. En el caso de una convocatoria para contratar a más de una persona, se especificará en las Bases el número de postulantes que pasarán a la prueba psico-laboral.

#### EVALUACIÓN PSICO-LABORAL

En esta etapa no se asigna puntuación; no obstante la asistencia es obligatoria. Para los postulantes a un servicio por CAS, esta etapa es referencial según normativa y no es motivo de descalificación.

#### ENTREVISTA PERSONAL

En esta etapa la Comisión de Evaluación conformado por tres integrantes se encarga de entrevistar a los postulantes. Para ser considerado apto debe alcanzar un puntaje mínimo de 70 sobre un total de 100 puntos.

***En esta etapa el postulante deberá entregar el sustento de la Hoja de Vida a la Comisión de Evaluación.***

#### BONIFICACIONES:

- ✓ Los postulantes con discapacidad, obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) sobre el puntaje final obtenido. Para ello, deberán presentar su constancia respectiva e informar su condición en el formato de Currículum Vitae.
- ✓ Los postulantes Licenciados de las Fuerzas Armadas obtendrán una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la etapa de entrevista personal, para lo cual deberán presentar la copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición e informar en el formato de Currículum Vitae.

#### PUNTAJE FINAL

El puntaje final (PF) es el resultado de la sumatoria de los puntajes de la evaluación curricular, de conocimientos (si lo hubiera) y la entrevista personal, siendo elegido como ganador del Proceso el postulante que tenga el mayor puntaje, según la siguiente escala:

EVALUACIONES	Peso	Sistema de Calificación
Evaluación Curricular (HV)	40%	Centesimal
Evaluación de conocimientos (EC)	20%	Centesimal
Evaluación Psico – laboral	-	
Entrevista Personal (EP)	40%	Centesimal
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100%</b>	

Para calcular el puntaje final se procede de la siguiente manera:

$$\text{Puntaje Final (PF)} = (HV \times 0.4) \div (EC \times 0.2) + (EP \times 0.4)$$





*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Nota: Cuando no se exija prueba de conocimientos, la Evaluación de la Hoja de Vida y la Entrevista Personal tendrán el mismo peso (50% de ponderación para cada etapa), y el puntaje mínimo será el 80% en cada etapa.

### **EVALUACIÓN MÉDICA**

Es de carácter obligatorio para el postulante seleccionado y tendrá lugar en la fecha y lugar indicado por la entidad y comunicada oportunamente. Otorga la condición de Apto o No Apto para el puesto de trabajo.

### **SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DE CONTRATO**

El postulante seleccionado deberá presentarse con la documentación solicitada en la fecha indicada en la página web institucional.

En caso que a la suscripción de contrato, el postulante seleccionado mantenga vínculo con el Estado, debe presentar la carta de renuncia aceptada por la entidad contratante.

En caso de que en esta etapa se produzca desistimiento, extemporaneidad en la entrega de documentación o suscripción de contrato, hallazgo de documentación falsa o adulterada, será retirado del puesto, procediéndose a llamar al siguiente candidato según orden de mérito.

El contrato contendrá una cláusula que señala el periodo de prueba de la persona incorporada al SENACE, con una temporalidad definida y renovable según necesidad institucional.

### **DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO**

- El proceso puede ser declarado desierto en alguno de los siguientes supuestos:
- Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección.
- Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene puntaje mínimo en alguna de las etapas de evaluación del proceso.

El proceso puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos, sin que sea responsabilidad de SENACE:

- Cuando desaparece la necesidad del servicio iniciado el proceso de selección.
- Por restricciones presupuestales.
- Otras debidamente justificadas.