



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS PROCESO CAS N° 08-2019/MDLO

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE “Inspector Municipal”

1. GENERALIDADES

1.1 Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de (29) Inspectores Municipales

1.2 Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

Subgerencia de Fiscalización Administrativa y Control Urbano

1.3 Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Gerencia de Recursos Humanos

1.4 Base Legal

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 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.
- Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

2. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS	DETALLE
Formación Académica	<ul style="list-style-type: none">Secundaria completa
Conocimientos	a. <u>Conocimientos técnicos principales</u> <ul style="list-style-type: none">Ninguno
	b. <u>Curso y/o programas de especialización</u> <ul style="list-style-type: none">Ninguno
	c. <u>Conocimiento en ofimática e idiomas</u> <ul style="list-style-type: none">Ninguno
Experiencia	a. <u>Experiencia General</u> <ul style="list-style-type: none">6 meses de experiencia general
	b. <u>Experiencia específica en el puesto</u> <ul style="list-style-type: none">6 meses de experiencia en el puesto
	c. <u>Experiencia en el puesto en el sector público</u> <ul style="list-style-type: none">6 meses de experiencia
Aspectos Complementarios	<ul style="list-style-type: none">No tener impedimento para contratar con el estado.
Habilidades o Competencias	<ul style="list-style-type: none">Resistencia Física: Mantener un determinado tipo de esfuerzo en forma eficaz el mayor tiempo posible sin desmedro del rendimiento físico.Coordinación Ojo - Mano: Sensibilidad con la que se sincronizan la mano y el ojo. Esta



	<p>habilidad usa los ojos para dirigir la atención y las manos para ejecutar una tarea determinada.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dinamismo: Habilidad para trabajar arduamente en situaciones exigentes y cambiantes, que cambian es cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.• Control: Facilidad para determinar lo que se está llevando a cabo, en su cumplimiento, avance e impacto, con el propósito de establecer las medidas correctivas necesarias y así evitar desviaciones en la ejecución de los planes.
--	---

3. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

3.1 Misión del puesto

Inspeccionar establecimientos económicos y espacios públicos de acuerdo las disposiciones de la entidad en materia de fiscalización para fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones administrativas municipales y tomar acciones correctivas ante el incumplimiento de las mismas.

3.2 Función del puesto

- Aplicar la sanción y/o notificación a establecimientos comerciales que transgredan las normas municipales vigentes para controlar el comercio informal.
- Intervenir en los operativos de erradicación del comercio ambulatorio que ocupan vías públicas en zonas rígidas en el distrito para el ordenamiento del distrito.
- Apoyar en los operativos a diferentes áreas de la entidad para el cumplimiento de las normas internas y externas establecidas.
- Informar a la Subgerencia de Fiscalización las resoluciones de sanción aplicadas a los diferentes establecimientos para realizar el seguimiento y monitoreo de las mismas.
- Realizar las intervenciones de decomisos respetando los derechos humanos para prevalecer el derecho de defensa de los intervenidos.
- Detectar posibles conductas infractoras de acuerdo a lo estipulado en las ordenanzas, para establecer medidas correctivas que permitan la formalización de las actividades económicas.
- Otras funciones que le asigne su jefe inmediato superior inherentes a la misión del puesto.

3.3 Coordinaciones principales

3.3.1 Coordinaciones internas

Gerencia de Seguridad Ciudadana

3.3.2 Coordinaciones externas

Comisarías del distrito.



4. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	Subgerencia de Fiscalización Administrativa y Control Urbano
Duración del contrato	Inicio: 01/09/2019
	Termino: 30/09/2019 Renovable mensualmente mediante adenda en función a las necesidades institucionales.
Remuneración mensual	S/ 1,300.00 (Mil Trescientos y 00/100 Soles)

5. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA			
ORDEN	PROCESO	CRONOGRAMA	AREA RESPONSABLE
1	Aprobación de la convocatoria	31 de julio de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
2	Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo	Del 02 al 15 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
CONVOCATORIA			
3	Publicación de la convocatoria en la página de la MDLO	Del 16 al 23 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
4	Presentación del Curriculum Vitae documentado en físico en mesa de partes de la MDLO Av. Carlos A. Izaguirre Nro. 813	Del 16 al 23 de agosto de 2019	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
SELECCIÓN			
5	Evaluación del Curriculum Vitae	26 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
6	Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida	26 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
7	Entrevista en la Gerencia de Recursos Humanos a las 3:00 pm en la MDLO Av. Carlos A. Izaguirre Nro. 813 - Segundo piso. (Portar DNI)	27 de agosto de 2019	Comité Evaluador
8	Publicación de resultados de la entrevista	27 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
9	Publicación de resultados finales en la página web de la MDLO	27 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
10	Suscripción del contrato en la Gerencia de Recursos Humanos a las 02:30 pm en la MDLO Av. Carlos A. Izaguirre Nro. 813 - Segundo piso. (Portar DNI)	28 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos
11	Registro del contrato	28 de agosto de 2019	Gerencia de Recursos Humanos



6. ETAPA DE EVALUACIÓN

Cada evaluación es eliminatoria, por lo cual solo podrán acceder a la siguiente evaluación los candidatos que hayan sido calificados como APTOS. A los candidatos que no alcancen el puntaje mínimo aprobatorio se les considerará como NO APTOS. Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tendrán un máximo y un mínimo de puntos aprobatorios, distribuyéndose de esta manera:

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
EVALUACIÓN DE LA HOJA DE VIDA	50%	35	50
a. Experiencia	20%	15	20
b. Cursos o estudios de especialización (de ser el caso)	10%	5	10
c. Formación académica	20%	15	20
ENTREVISTA	50%	35	50
PUNTAJE TOTAL	100%	70	100

6.1 Bonificaciones

6.1.1 Bonificación por ser personal Licenciado de las Fuerzas Armadas

A los postulantes que hayan obtenido un puntaje final aprobatorio en las etapas mencionadas precedentemente y que hubiese acreditado mediante Resolución ser licenciado de las Fuerzas Armadas (adjuntar copia simple), se les otorgará una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la etapa de entrevista, de conformidad con lo establecido en el Artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE

6.2.2 Bonificación por Discapacidad

A los postulantes con discapacidad que cumplan con los requisitos para el puesto, que hayan obtenido un puntaje total aprobatorio en las etapas mencionadas precedentemente y que hubiesen acreditado mediante Resolución de CONADIS (adjuntar copia simple), se les otorgará una bonificación de quince por ciento (15%) sobre el puntaje total alcanzado, de conformidad con lo establecido en el Artículo 48° de la Ley N° 29973.

7. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Para los resultados finales del proceso de selección, serán considerados los/las candidatos/as que han sido calificados como APTOS en cada una de las evaluaciones establecidas durante el proceso. El puntaje final es la sumatoria de los ponderados de los puntajes mínimos aprobatorio de cada una de evaluaciones establecidas en el proceso, adicionalmente se tomará en cuenta las bonificaciones especiales de corresponder, siendo elegido como GANADOR de la convocatoria, el candidato que tenga el mayor puntaje. Para los casos de puntajes ponderados en cualquiera de las etapas se considera el redondeo a dos decimales.

8. ETAPA DE SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO

El contrato deberá suscribirse como máximo a los cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del resultado final. Si vencido este plazo, el candidato ganador no suscribe el contrato, se declarará seleccionado el candidato que ocupó el orden de mérito inmediato siguiente para que proceda a la suscripción de contrato, dentro de los cinco (05) días hábiles, contados a partir de la correspondiente comunicación. Para la suscripción de contrato, la persona seleccionada debe encontrarse activo y habido en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) – SUNAT.

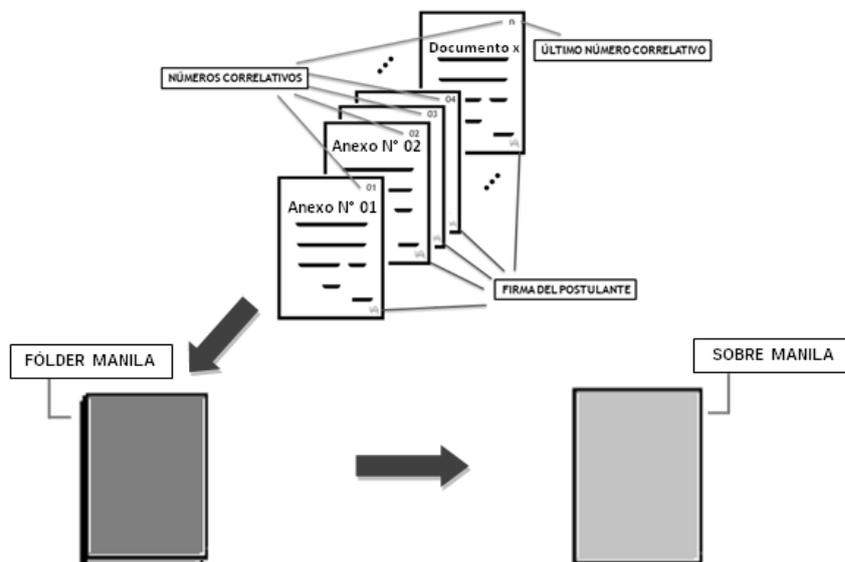
9. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

Todos los postulantes deberán presentar en un folder manila tamaño A4 no anillado, ni empastado, el cual debe ir dentro de un sobre manila cerrado, conservando el siguiente orden: Anexos de presentación, copia de DNI, hoja de vida, copias de las constancias, certificados, resoluciones, diplomas que acrediten lo señalado en la hoja de vida.

9.1 De la presentación:

Toda la documentación deberá estar perforada y colocada con un faster en el folder manila. Así mismo los documentos deben estar FOLIADOS Y FIRMADOS, los folios deben ser enumerados en el margen derecho superior iniciándose desde la primera hoja hasta la última y la firma del postulante en el margen derecho inferior, utilizando lapicero color azul.

Presentación del expediente de postulación



9.2 De la hoja de vida:

La información consignada en la hoja de vida 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.

9.3 Anexos de presentación:

Descargar, llenar y presentar los anexos publicados en la web.

9.4 De la documentación:

La entidad no efectuará devolución de los documentos presentados, pues forman parte del expediente del proceso de selección.

10. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO

10.1 Declaratoria del proceso como desierto

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 las etapas de EVALUACIÓN del proceso.



10.2 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.

El comité evaluador.