



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

PROCESO CAS N°46-2017
IV CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE SEIS (06) TERAPEUTAS OCUPACIONAL (PROFESIONALES NO DOCENTES) PARA LOS CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL

I. GENERALIDADES

1.1. Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de SEIS (06) TERAPEUTAS OCUPACIONALES PARA LOS CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL

1.2 Dependencia solicitante

Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial

1.3 Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

Área de Recursos Humanos- Equipo de Reclutamiento y Selección

1.4 Base Legal

- Ley N° 30518 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- 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, aprobado por 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 1057 y otorga derechos laborales.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
Experiencia	<p>Experiencia General: Experiencia laboral general no menor de dos (02) años en el sector público o privado como terapeuta ocupacional.</p> <p>Experiencia Específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de nueve (09) meses en el sector educación.
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Oral • Cooperación • Iniciativa • Orden • Empatía
Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Titulado en Tecnología Médica con mención en Terapia Ocupacional.
Conocimientos para el puesto y/o cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias ocupacionales para la atención de las personas en condición de discapacidad. • Observaciones grupales y trabajo individual en el entorno escolar. • Trabajo con familias. • Conocimientos generales sobre Planificación curricular y organización escolar (deseable).

*Todo conocimiento para el puesto se acreditará mediante declaración Jurada para su control posterior

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

Las funciones a desarrollar son: Contribuir a garantizar el acceso, permanencia y logros de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad de los CEBE a través del desarrollo de acciones de fortalecimiento de las competencias ocupacionales en el ámbito familiar, escolar y social de los estudiantes en el marco de sus planes de orientación individual.

- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de las acciones del Plan de Trabajo del Servicio de EBE, para orientar y fortalecer el servicio educativo que se ofrece.
- Participar activamente en la formulación del plan de orientación individual.
- Participar en la elaboración de la propuesta de adaptaciones curriculares individuales por estudiante.
- Determinar las potencialidades de los estudiantes y desarrollar programas de estimulación relacionados con actividades de la vida diaria o de capacitación ocupacional a desarrollarse como parte de la formación integral del estudiante.
- Promover la participación comprometida y permanente de la familia en el proceso de formación integral del estudiante.
- Otras actividades inherentes a sus funciones que le asigne el Director del Centro de Educación Básica Especial.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

IV. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación de servicios	Centro de Educación Básica Especial
Duración de contrato	A partir de la suscripción del contrato hasta el 30 de junio del 2017, jornada semanal máxima de 40 horas.
Remuneración mensual	S/.2,000.00 (Dos mil y 00/100) mensuales. Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.
Otras condiciones esenciales del contrato	La supervisión de la labor efectuada por el trabajador contratado estará bajo responsabilidad del Director de la Institución Educativa en la que preste servicios, y quien tendrá la calidad de jefe inmediato superior.

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO (*)

ETAPAS DEL PROCESO		CRONOGRAMA	RESPONSABLE
CONVOCATORIA			
1	Aprobación de la convocatoria	06/04/2017	Área de Planificación y Presupuesto/ Área de Recursos Humanos
2	Presentación de Bases en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	07/04/2017 al 25/04/2017	Área de Recursos Humanos - ERS
3	Publicación de la convocatoria en página web: www.ugel01.gob.pe	17/07/2017 al 21/07/2017	Área de Recursos Humanos - ERS
4	Presentación de currículum vitae	20/07/2017 y 21/07/2017	Equipo de Atención al Usuario y Gestión Documentaria
SELECCIÓN*			
5	Evaluación de Currículo Vitae	24/07/2017 al 25/07/2017	Área de Recursos Humanos - ERS
6	Publicación de resultados de Currículo Vitae	25/07/2017	Equipo de Tecnologías de la Información
7	Entrevista Personal – Sede UGEL 01	26/07/2017	Comité
8	Publicación de resultado final en el portal institucional de la UGEL 01	26/07/2017	Equipo de Tecnologías de la Información
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
9	Suscripción y registro del Contrato	31/07/2017	Área de Recursos Humanos - ERS

* De existir modificaciones en el cronograma, modalidad y/o de ejecución de las etapas del proceso serán comunicadas oportunamente a través de la página web institucional www.ugel01.gob.pe

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 MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
1. EVALUACION DE LA HOJA DE VIDA	50%	30	50
a. Formación académica			
b. Experiencia laboral			
c. Capacitación / Especialización	50%	40	50
2. ENTREVISTA PERSONAL			
a. Competencias Blandas			
b. Competencias Duras	100%	70	100
PUNTAJE TOTAL			

VII. DE LA CALIFICACIÓN

Cada etapa de Evaluación es eliminatoria, debiendo el postulante alcanzar el puntaje mínimo aprobatorio señalado para pasar a la siguiente etapa. El proceso se llevará a cabo a través del Comité de Evaluación.

1. EVALUACION DE LA HOJA DE VIDA

- Formación académica: Los estudios y/o especialidad que se requieren para cubrir el puesto/cargo.
- Experiencia Laboral:
Experiencia General





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Entendida como el tiempo durante el cual la personal ha acumulado experiencia laboral pudiendo ser en el sector público y/o privado, según se determine en las especificaciones.

Experiencia Específica

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, según se determine en las especificaciones.

- c. Capacitación / Especialización: Cursos, programas, diplomaturas, post título y otros que acrediten una formación académica especializada en determinada materia.

2. ENTREVISTA PERSONAL

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

- Competencias duras, relacionadas con el conocimiento académico obtenido durante el proceso formativo y la experiencia adquirida.
- Competencias blandas, relacionadas con el comportamiento de la persona, su desempeño social, liderazgo, manejo emocional y valores adquiridos.

VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

Las personas que desean postular, deberán considerar las precisiones descritas a continuación:

- Presentar los formatos siguientes, que deberán ser descargados al momento de registrarse como POSTULANTE, luego impresos debidamente llenados, sin enmendaduras, firmados y con huella digital en original, de lo contrario la documentación presentada quedará DESCALIFICADA:
 - Anexo N° 01 : Hoja de Vida.
 - Anexo N° 02 : Declaración Jurada para el personal contratado bajo la modalidad de CAS.
 - Anexo N° 03 : Declaración Jurada de Parentesco.
 - Anexo N° 04 : Rotulo - Modelo de Sobre.

La información consignada en los anexos tiene carácter de DECLARACIÓN JURADA, siendo el POSTULANTE responsable de la información consignada en dichos documentos y sometiéndose al procedimiento de fiscalización posterior que lleve a cabo la entidad.

Es preciso señalar, que podrán postular y presentar su hoja de vida documentada a UN SOLO proceso CAS, de lo contrario su propuesta NO SERÁ ADMITIDA, quedando automáticamente DESCALIFICADO del proceso de selección.

- El postulante presentará la documentación sustentatoria en el orden que señala el Formato del Anexo N° 01 “Formato de Hoja de Vida”. Dicha documentación deberá satisfacer todos los requisitos indicados en el perfil del puesto, caso contrario será considerado como NO APTO.
- El postulante deberá rubricar (firmar) y foliar toda la documentación presentada, caso contrario quedará DESCALIFICADO del proceso de selección.
- El cumplimiento de los REQUISITOS INDICADOS EN EL PERFIL DEL PUESTO, deberán ser ACREDITADOS UNICAMENTE con copias simples de Diplomas, Constancias de Estudios realizados, Certificados de Trabajo y/o Constancias Laborales.
Casos especiales:
 - Para acreditar tiempo de experiencia mediante Resolución Ministerial por designación o similar, deberá presentarse tanto la Resolución de inicio de designación, como el cese del mismo.
 - Para acreditar habilitación de colegiatura (en caso de ser requerido en el Perfil del Puesto), DEBERÁ PRESENTAR COPIA DE Certificado de Habilitación del colegio profesional correspondiente, con fecha que acredite su vigencia durante el desarrollo del proceso CAS.
- Adjuntar fotocopia legible del Documento Nacional de Identidad – DNI vigente, caso contrario el postulante quedará DESCALIFICADO del proceso de selección.
- La entidad no efectuará la devolución parcial o total de la documentación que conforma el expediente de cada postulante.
- El postulante deberá presentar la documentación en un folder manila con faster y en sobre cerrado (Anexo N° 04) según el cronograma del proceso.
- El postulante que en el resultado final sea considerado como “ACCESITARIO” podrá ser convocado para ocupar una vacante en el caso se tenga el requerimiento del mismo puesto en los siguientes tres (03) meses.

VIII. DE LA DECLATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO

8.1. 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.

8.2. Cancelación del proceso de selección

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

- Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- Por restricciones presupuestales y otras debidamente justificadas.

