

ANEXO N° 4: FORMATO DE BASES DEL PROCESO**PROCESO CAS N° 065-2025-IPD****CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN (01) ESPECIALISTA EN INTEGRIDAD PÚBLICA PARA LA UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA GERENCIA GENERAL DEL IPD****I. GENERALIDADES****1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

Se justifica la contratación debido a que la Gerencia General, cuenta con la necesidad de contratar los servicios de un (01) Especialista en Integridad Pública para la Unidad Funcional de Integridad Institucional, a fin de que desarrolle las actividades contenidas en el punto III (Temporal).

2. UNIDAD ORGÁNICA SOLICITANTE

Gerencia General

3. DEPENDENCIA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Unidad de Personal de la Oficina General de Administración del IPD.

4. BASE LEGAL

- a. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales
- b. Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio.
- c. 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.
- d. Directiva N° 005-2020-IPD/OGA-UP "Normas para la Contratación de Servidores Civiles Bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Instituto Peruano del Deporte".
- e. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 065-2020-SERVIR/PE que aprueba la Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N° 1057.
- f. Ley N° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes Técnicos y Profesionales en el Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 078-2025-PCM.
- g. Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS MÍNIMOS	DETALLE
Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Título Profesional Universitario en Derecho, Psicología, Sociología, Ciencias Políticas, Contabilidad o Administración.
Cursos, talleres, especialización y/o diplomados	<ul style="list-style-type: none"> • Curso (01) y Programa o Diplomado de Especialización (01) en las siguientes materias: Integridad Pública y Lucha Contra la Corrupción, Diseño de Políticas de Integridad, Conflicto de Intereses, Debida Diligencia, Sistema de Control Interno, Gestión de Riesgos, Gestión Pública o afines.
Conocimientos para el puesto y/o cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en la normativa vigente que regula la materia de Integridad Pública, Implementación del modelo de integridad y afines. • Conocimiento básico de Ofimática.

Experiencia	Experiencia General: <ul style="list-style-type: none"> • Mínimo seis (06) años en el sector público y/o privado. Experiencia Específica: <ul style="list-style-type: none"> • Mínimo tres (03) años en función o materia, en el sector público o privado. • Mínimo dos (02) años, en funciones relacionadas al puesto como analista, en el sector público o privado. • Mínimo dos (02) años, en el sector público.
Requisito adicional	No aplica

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO:

Funciones principales a desarrollar:

- Brindar asistencia técnica en la implementación, seguimiento y monitoreo de los componentes del Modelo de Integridad, para cumplir con los reportes ante la Secretaría de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- Supervisar el cumplimiento de la normativa vigente en transparencia, gestión de intereses, conflicto de interés y otras materias vinculadas con la integridad y lucha contra la corrupción para promover una cultura de integridad y la implementación del Modelo de Integridad.
- Identificar, evaluar y mitigar los riesgos que afectan la integridad pública en los productos priorizados de la entidad.
- Orientar y asesorar a los funcionarios y servidores sobre el Modelo de Integridad, dudas, dilemas éticos, situaciones de conflicto de interés, así como, sobre los canales de denuncias y medidas de protección existentes en la entidad y otros aspectos de políticas de integridad para promover una cultura de integridad en la entidad.
- Apoyar en la revisión y gestión de las denuncias sobre actos de corrupción o inconductas funcionales, asegurando la reserva de información, así como, recomendar las medidas de protección al denunciante o testigos cuando sea solicitado.
- Proponer directivas y/o lineamientos internos relacionados con la materia de Integridad y lucha contra la corrupción, como parte del fortalecimiento de la cultura de integridad y de la implementación del Modelo de Integridad en la entidad.
- Proponer a la máxima autoridad administrativa el programa de integridad, así como, realizar el seguimiento al cumplimiento de las acciones contenidas en éste, en el marco de la implementación del Modelo de Integridad.
- Coordinar la implementación de acciones vinculadas con el control gubernamental, con la finalidad de gestionar la actualización de reportes en el Componente de Control interno y Externo del Modelo de Integridad.
- Gestionar acciones de sensibilización, difusión y actividades de capacitación en materia de ética pública, transparencia y acceso a la información pública, gestión de intereses, conflicto de intereses, control interno y otras materias vinculadas con la integridad y lucha contra la corrupción para promover una cultura de integridad.
- Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata, relacionadas a la misión del puesto/área.

CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	En la Gerencia General, ubicada en Calle Madre de Dios N° 463 – Cercado de Lima – Tribuna Sur del Estadio Nacional.
Duración del contrato	Tres (3) meses renovables.
Remuneración mensual	Remuneración: S/. 8,000.00 / Decreto Supremo 311-2022-EF: S/. 64.19 / Decreto Supremo 313-2023-EF: S/. 50.00 / Decreto Supremo 265-2024-EF: S/. 50.00 / Decreto Supremo 279-2024-EF: S/. 100.00 Total: S/. 8,264.19
Otras Condiciones esenciales del contrato (*)	La supervisión y conformidad del servicio será efectuada por el Gerente General.

() Son aquellas condiciones de trabajo cuyo conocimiento es fundamental para los postulantes como por ejemplo, viajes fuera de la provincia, entre otros.*

IV. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA

1	Aprobación de la Convocatoria.	27/08/2025
2	Publicación del proceso en el Aplicativo Informático Talento Perú: https://talentoperu.servir.gob.pe/	Del 28/08/2025 al 10/09/2025
CONVOCATORIA		
3	Publicación de la convocatoria en el portal Web Institucional y/o en la vitrina de transparencia informativa.	Del 28/08/2025 al 10/09/2025
4	Postulación a través de Ficha de postulación en página web.	11 de septiembre de 2025 Hora: 8:30:00 am a 16:30:00 horas (Único día de Postulación)
5	Publicación de resultados de la Ficha de postulación a través del Portal Web Institucional.	17 de septiembre de 2025
6	Evaluación de Conocimientos	18 de septiembre de 2025
7	Publicación de resultados de la Evaluación de conocimientos a través del Portal Web Institucional.	19 de septiembre de 2025
8	Evaluación de Psicológica	No Aplica
9	Publicación de resultados de la Evaluación Psicológica a través del Portal Web Institucional.	No Aplica
10	La presentación de documentos (Anexo N° 07, 11, 12, documento de identidad DNI o CE y documentación sustentatoria) se efectuará en la mesa de partes Virtual del IPD . Los documentos fuera de la fecha y horario señalado NO serán consideradas en la evaluación.	22 de septiembre de 2025 Hora: 8:30:00 am a 16:30:00 horas (Único día de Presentación)
11	Publicación de resultados de la Evaluación Curricular a través del Portal Web Institucional.	29 de septiembre de 2025
12	Entrevista Personal	30 de septiembre al 02 de octubre de 2025
13	Publicación de resultados de la Entrevista Personal a través del Portal Web Institucional.	03 de octubre de 2025
14	Publicación de resultados Finales a través del Portal Web Institucional.	03 de octubre de 2025
SUSCRIPCION Y REGISTRO DE CONTRATO		
15	Suscripción y registro del Contrato	Dentro de los cinco días hábiles posteriores a la publicación del resultado final

V. REGISTRO DE POSTULACIÓN

5.1 Información a considerar

Toda persona que postule al presente proceso de selección debe, de manera obligatoria, **conocer previamente** los términos establecidos en la **Directiva N.º 005-2020-IPD/OGA-UP: "Normas para la Contratación de Servidores Civiles bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Instituto Peruano del Deporte"**, así como las **prohibiciones e impedimentos vigentes**, la normativa general aplicable en materia de contratación bajo el régimen CAS, y las disposiciones que regulan el **acceso al empleo público**.

5.2 Registro de Postulantes

Las personas interesadas en postular al puesto convocado deberán registrar su participación a través de la página web institucional:

👉 <http://convocatorias.ipd.gob.pe/convocatorias/convocatorias/index.php>, en la sección **"Formatos de Convocatorias CAS"**, completando la **Ficha de Postulación (Anexo N.º 3)**, en las fechas establecidas conforme al cronograma señalado en las presentes Bases.

Una vez formalizado el envío del formulario, el sistema generará automáticamente una **notificación de recepción al correo electrónico del postulante**, la cual constituye la **única constancia de registro** de inscripción al presente proceso.

El/la postulante es el/la único/a responsable de la veracidad de la información y datos consignados en la Ficha de Postulación. Mediante su envío, **declara bajo juramento** que cumple con los requisitos establecidos en el perfil del puesto convocado. En caso de detectarse información falsa, la entidad procederá conforme a las acciones administrativas y/o legales correspondientes.

El/la postulante podrá realizar un máximo de dos registros en el mismo proceso de selección. En tal caso, se considerará válido el segundo registro, siempre que haya sido presentado dentro de los plazos y horarios establecidos en las presentes Bases.

5.3 Revisión de la ficha de postulación

Considerando el perfil del puesto convocado, se procederá a verificar la información consignada en la Ficha de Postulación presentada por cada postulante.

Aquellos/as postulantes que declaren cumplir con los requisitos mínimos exigidos en el perfil del puesto serán calificados como **"Aptos"**, y, en consecuencia, serán convocados para participar en la Evaluación de Conocimientos, conforme al cronograma establecido en las presentes Bases.

VI. EVALUACIONES:

En el cronograma del proceso se detallan las evaluaciones que se aplicarán durante el proceso de selección, las cuales son las siguientes:

6.1 Evaluación de conocimientos

La evaluación se desarrolla mediante una prueba con opciones para marcar. Solo podrán rendir esta prueba los/as postulantes que hayan sido calificados como **"aptos"** tras la revisión de la Ficha de Postulación. Esta evaluación permite medir el grado de conocimiento de los/las postulantes en la especialidad requerida y se basa en criterios objetivos para determinar si el evaluado cumple con el perfil solicitado.

La prueba es **eliminatória** y se califica con puntaje numérico. Para los puntajes de esta etapa se considera el redondeo a dos decimales. El puntaje mínimo aprobatorio es **doce (12) puntos**; quienes obtengan un puntaje inferior serán considerados **"no aptos"**.

La elaboración del balotario de preguntas estará a cargo del área usuaria. La aplicación, corrección y publicación de resultados será responsabilidad de la Unidad de Personal.

La evaluación se realizará de forma **online y/o presencial**. Los/as postulantes que no rindan la prueba en la fecha y hora

programadas serán considerados “**inasistentes**”, por lo que no se les otorgará puntaje alguno ni pasarán a la siguiente etapa.

En caso de que la prueba se aplique en modalidad online, se enviará a cada postulante un correo electrónico con el enlace de acceso, usuario, clave y las instrucciones correspondientes.

Ante cualquier inconveniente, los/as postulantes podrán comunicarse al correo electrónico: **seleccion@ipd.gob.pe**.

6.2 Evaluación curricular

A. Presentación de documentos:

El/la candidato/a deberá remitir su expediente con los **documentos sustentatorios** a través de la **Mesa de Partes Virtual del Instituto Peruano del Deporte**, cumpliendo las condiciones y plazos establecidos en el cronograma del proceso.

El expediente deberá contener, de manera obligatoria, la siguiente documentación estructurada en **archivos separados**:

📁 ARCHIVO 01: Documentos Generales

- Carta de Presentación (**Anexo N.º 12**).
- Declaración Jurada (**Anexo N.º 11**).
- Ficha de Resumen Curricular (**Anexo N.º 7**):
 - ✓ Debe incluir el **número de folio** donde se encuentra la documentación sustentatoria correspondiente a cada requisito.
 - ✓ La omisión de esta numeración implica la **descalificación automática**.
- Currículum Vitae simple, **actualizado y sin documentación adicional** (solo como referencia).

📁 ARCHIVO 02: Formación Académica y Requisitos Adicionales

- Constancias, títulos, diplomas u otros documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos mínimos señalados en el perfil del puesto.

📁 ARCHIVO 03: Cursos y Especializaciones

- Constancias de cursos, talleres, especializaciones y/o diplomados, según lo solicitado en el perfil.

📁 ARCHIVO 04: Experiencia Laboral

- Documentos que acrediten la experiencia general y específica, indicando claramente:
 - ✓ Cargo o función desempeñada
 - ✓ Fecha de inicio y término
 - ✓ Firma y sello de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces
 - ✓ Constancia de prestación de servicios (no se aceptan órdenes de servicio)

📁 ARCHIVO 05: Documentación Complementaria (si corresponde)

- Documento que acredite discapacidad, emitido por autoridad competente
- Constancia que acredite la condición de licenciado de las Fuerzas Armadas, si aplica
- Copia del DNI

Importante:

- Todos los documentos deben estar suscritos por el/la postulante.
- El incumplimiento parcial o total de estos requisitos será motivo para declarar al/a la postulante como "no apto(a)" en la etapa de evaluación curricular.
- La Ficha de Resumen Curricular (Anexo N.º 7) deberá ser llenada con información veraz, completa y precisa, de acuerdo con los requisitos mínimos establecidos.
- La omisión de información relevante implicará la descalificación.

- La presentación de documentos fuera de fecha y hora establecidas en el cronograma será considerada no admitida, y el/la postulante será declarado(a) "no apto(a)".

B. Evaluación de ficha resumen curricular y documentos.

El Comité de Selección verificará la información **declarada y acreditada** por el/la postulante en la “**Ficha Resumen Curricular**” (**Anexo N.º 7**), así como en la documentación presentada, en relación con los requisitos establecidos en el perfil del puesto convocado.

El cumplimiento de los requisitos solicitados se sustenta con la siguiente documentación:

REQUISITO	ACREDITACIÓN
Formación Académica	<p>El cumplimiento del requisito de formación académica se acredita mediante copias simples de alguno de los siguientes documentos, según corresponda al perfil del puesto convocado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constancia de egreso. • Certificado del grado académico (Bachiller, Maestría y/o Doctorado). • Diploma de título profesional o técnico, otorgado por la institución educativa correspondiente. • Constancia de estudios. • Certificado de estudios escolares (para puestos que así lo requieran). <p>Consideraciones importantes:</p> <p>Los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera, o los documentos que los acrediten, deberán estar previamente registrados ante SERVIR, siendo requisito indispensable la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú o el apostillado correspondiente, conforme a lo establecido en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.</p>
Colegiatura y habilidad	<p>El cumplimiento del requisito de colegiatura y/o habilitación profesional, de ser exigido en el perfil del puesto, se acredita con la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colegiatura: Mediante copia simple del diploma de colegiatura expedido por el colegio profesional correspondiente. • Habilidad Profesional: Mediante copia simple de la constancia o papeleta de habilidad vigente, emitida por el colegio profesional respectivo. <p>Consideraciones importantes:</p> <p>Para efectos de verificación, el/la postulante deberá indicar el enlace (link) a la página web oficial del colegio profesional donde pueda validarse la colegiatura y la habilidad profesional.</p>
Cursos y/o Programas de Especialización	<p>El cumplimiento del requisito de capacitación se acreditará mediante copias simples de certificados, constancias o diplomas correspondientes a la capacitación solicitada en el perfil del puesto. Estos estudios deben estar concluidos y el certificado o constancia debe indicar el número de horas cursadas.</p> <p>Consideraciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para cursos, se considerará un mínimo de ocho (08) horas, las cuales podrán ser acumulativas conforme a lo requerido en el Perfil del Puesto. Esto incluye cualquier modalidad de capacitación: cursos, talleres, seminarios, conferencias, entre otros. 2. Los Programas de Especialización y/o Diplomados deberán tener una duración mínima de noventa (90) horas, o si son organizados por disposiciones de un ente rector en el marco de sus atribuciones normativas, no menor de ochenta (80) horas. 3. No se considerarán los cursos o especializaciones dirigidos a la obtención del título profesional, estudios de pregrado o inducción.
Experiencia Laboral	La experiencia laboral deberá acreditarse mediante copias simples de certificados y/o

constancias de trabajo, resoluciones de designación o encargo de funciones y cese, así como constancias de prestación de servicios. Todos los documentos deben consignar claramente la **fecha de inicio y fecha de término** del tiempo laborado o servicio prestado.

Experiencia General:

El tiempo de experiencia laboral será contabilizado según las siguientes consideraciones:

- Para puestos que requieren formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se contabiliza a partir del egreso de la formación correspondiente, incluyendo las prácticas profesionales realizadas en el sector público o privado.
- Sólo se valida como experiencia profesional el **último año de prácticas preprofesionales** desarrolladas en el sector público, conforme al **Decreto Legislativo N.º 1401**.
- En casos de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo posterior al egreso de la formación correspondiente.
- Para el inicio del cómputo de la experiencia profesional o técnica, el/la candidato/a debe presentar copia de la constancia de egresado, diploma de bachiller o título profesional.
- Para puestos que no requieren formación técnica o universitaria completa, o sólo requieren educación básica, se considerará cualquier experiencia laboral.
- No se considerarán como doble experiencia laboral las actividades desarrolladas de manera paralela o simultánea; se validará la experiencia relacionada con el perfil o la que tenga mayor duración.

Consideraciones importantes:

Las copias simples que acrediten la experiencia laboral deben ser **legibles** y permitir visualizar con claridad la fecha de inicio y fin, así como el cargo o función desempeñada, y deben contar con la **firma y sello de la Oficina de Recursos Humanos o entidad equivalente**. De lo contrario, el documento no será considerado. No se aceptarán órdenes de servicio; se deberá presentar la constancia de prestación de servicios correspondiente.

Copias simples de certificados y/o constancias de trabajo, resoluciones de designación o encargo de funciones y cese, constancias de prestación de servicios. Todos los documentos que acrediten experiencia deben consignar **fecha de inicio y fin del tiempo laborado o servicio prestado**.

Experiencia general:

El tiempo de experiencia laboral será contabilizado según las siguientes consideraciones:

- Para aquellos puestos donde se requiera formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se cuenta desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales, desarrolladas en el sector público o privado.
Sólo se puede validar como experiencia profesional, el último año de prácticas pre-profesionales desarrolladas en el sector público y en el marco del Decreto Legislativo N° 1401.
- Para los casos de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo después de haber egresado de la formación correspondiente.
- Para el inicio del cómputo de la experiencia profesional o técnica, el/la candidato/a presenta copia de la constancia de egresado, diploma de bachiller o título profesional.
- Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.
- No se consideran las experiencias laborales desarrolladas en paralelo y/o simultáneamente como doble experiencia laboral, por lo que se validará la relacionada al perfil y/o la que tenga mayor tiempo.

Consideraciones: Las copias simples que acrediten la experiencia laboral deben de ser legibles, deben permitir visualizar la fecha de inicio y fin; así como cargo o función desarrollada, con la firma y sello emitido por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, caso contrario el documento presentado no será tomado en cuenta. No se aceptará órdenes de servicio, se deberá presentar la constancia de prestación de servicio.

Experiencia específica:

Está asociada a tres (3) elementos: i) la función y/o materia del puesto, ii) si debe o no estar asociada al sector público y iii) si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta.

1. Experiencia específica requerida para el puesto; ya sea en un **puesto similar y/o en puestos con funciones equivalentes**. La experiencia en funciones equivalentes es

	<p>aquella equiparable en las funciones que se desarrollan en el puesto; sean por similitud de la función y/o materia del puesto, entre otros aspectos equivalentes.</p> <p>2. En base a la experiencia en la función y/o la materia, el tiempo de esa experiencia es necesaria que se haya desarrollado en el sector público.</p> <p>3. El nivel mínimo requerido para el puesto en el sector público o privado; sea como Practicante Profesional, Auxiliar o Asistente, Analista, Especialista, Supervisor o Coordinador, Jefe de Área o Departamento y Gerente o Director.</p> <p>Los/las candidatos/as que no declaren como mínimo tres (3) elementos antes mencionados de experiencia específica en la "Ficha Resumen", se les considerará como requisito incumplido otorgándole la condición de "no apto".</p> <p>Otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia:</p> <p>Relacionado a algún requisito adicional exigido para desempeñarse en el puesto en cuanto al aspecto de experiencia: los/las candidatos/as que no declaren el requisito adicional en la "Ficha Resumen Curricular", se les considerará como requisito incumplido otorgándole la condición de "No Apto".</p>
Conocimientos	<p>Los conocimientos ofimáticos, idiomas y/o dialectos no necesitan ser sustentados con documentación, toda vez que su validación se realiza en las evaluaciones del proceso de selección, declaración jurada o por algún otro mecanismo que dé cuenta de que el candidato cuenta con ellos.</p> <p>Los conocimientos deben señalarse obligatoriamente en el Numeral IV. CONOCIMIENTOS PARA EL PUESTO Y/O CARGO de la "Ficha Resumen Curricular", de omitir esta información se considera como requisito incumplido, otorgándole la condición de "No Apto".</p>
Otros Requisitos Adicionales	<p>Requisitos necesarios para cumplir con las funciones del puesto.</p> <p>Por ejemplo: nacionalidad, cuando la naturaleza de las funciones del puesto o por disposiciones normativas, se requiere que su ocupante sea de nacionalidad peruana.</p> <p>Copia simple de certificaciones o licencias cuando por disposición normativa o por necesidad institucional, se requieren ciertas certificaciones o licencias para desempeñarse en el puesto. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificación de servidores que laboran en las áreas de logísticas (OSCE). • Certificación de Auditor ISO • Licencia para portar armas (SUCAMEC). • Licencia de conducir. • Registro Nacional de Inspectores Técnicos (RITSE), entre otros.

Nota: Para el caso de documentos expedidos en idioma diferente al castellano, el/la postulante presenta la traducción simple con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado, en lugar de traducciones oficiales, bajo responsabilidad solidariamente de quien lo presenta y quien lo expide.

En Caso que la presentación de documentación sea virtual, se remite en archivo PDF con el escaneado por requisito (Formación, Experiencia, Curso y/o Programa de Especialización), el candidato deberá presentar solamente los documentos que sustenten los requisitos mínimos solicitados, si la presentación de los documentos sustentatorios difiere de lo solicitado será **"descalificado"**.

Sólo el/la candidato/a que acredite cumplimiento de todos los requisitos mínimos para el puesto y presente los documentos requeridos en el plazo y forma establecida en la base, es considerado **"apto"** y se le otorga el puntaje de cuarenta (40) puntos. El candidato que no cumpla uno o más de los requisitos para el puesto, es calificado como **"no apto"** y se le otorga cero (0) puntos.

En esta fase se verifica que los/as candidatos/as no cuenten con inhabilitación o impedimento para ejercer el puesto convocado. Si se verifica algún impedimento o inhabilitación el candidato es **"descalificado/a"**.

6.3 Evaluación psicológica

Es opcional adoptarlo por la entidad y de ser así será referencial y obligatoria para los/as postulantes. En su desarrollo, la unidad de Personal aplica instrumentos o técnicas para obtener información sobre la personalidad de los/as candidatos/as. Los/las candidatos/as que no se presenten en la fecha y hora indicadas son considerados **"Inasistentes"** por lo que no pasan a la entrevista personal.

6.4 Entrevista personal

Pasan a esta etapa los/las candidatos/as considerados **"Aptos"** de la evaluación curricular. Es eliminatoria y tiene puntaje;

para los puntajes ponderados de esta etapa se considera el redondeo a dos decimales.

Es individual y tiene como finalidad seleccionar a los candidatos/as más idóneos para el puesto de trabajo requerido; se analiza el aspecto personal, el comportamiento, conocimientos, capacidad analítica, facilidad de comunicación, ética, actitudes, habilidades y competencias relacionadas con el perfil convocado.

Se realiza de forma online y/o presencial. El/la candidata/o que no se conecten y/o presenten en la fecha y hora indicadas será considerado/a “**Inasistente**” por lo que no se le otorga puntaje alguno.

El puntaje mínimo aprobatorio es veinticinco (25) puntos, quien obtenga un puntaje menor, es considerado “**No apto**”.

En caso que la entrevista se lleve a cabo mediante video llamada, se publicará en la plataforma de convocatorias el aplicativo a utilizarse.

VII. PUNTAJES DE LAS EVALUACIONES

Los puntajes que se otorgan a las diferentes evaluaciones dentro de la etapa de selección son los siguientes:

Evaluación	Carácter	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Otorga
Evaluación de Conocimientos	Eliminatorio	12	20	Unidad de Personal
Evaluación curricular	Eliminatorio	40	40	Comité de selección
Evaluación Psicológica	Referencial	---	---	----
Entrevista	Eliminatorio	25	40	Comité de selección

Cada evaluación es eliminatoria, por lo que sólo acceden a la siguiente evaluación, los candidatos calificados como “aptos” en la evaluación anterior.

La evaluación Psicológica es referencial. Sin embargo, su aplicación es obligatoria.

VIII. BONIFICACIONES ESPECIALES

8.1 Bonificación por ser personal licenciado de las fuerzas armadas:

Diez por ciento (10%) sobre el puntaje final obtenido, luego de haber aprobado todas las evaluaciones de la etapa de selección, a los/as candidatos/as que hayan indicado en la Ficha resumen curricular, y acreditado con la copia simple del documento emitido por la autoridad competente, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE.

8.2 Bonificación por discapacidad:

Quince por ciento (15%) sobre el puntaje final obtenido, luego de haber aprobado todas las evaluaciones de la etapa de selección, a los candidatos hayan indicado en la Ficha resumen curricular, y acreditado con copia simple del certificado de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 48° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE.

8.3 Bonificación de promoción del empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público:

Se otorgará una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje de la entrevista, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 31533, en beneficio de los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo 29 años de edad en la fecha del registro de postulación establecido en el cronograma.

Para el otorgamiento de la referida bonificación, el postulante debe haber obtenido el puntaje mínimo aprobatorio en la Entrevista Personal, acreditar su edad (anexando en el aplicativo el Documento Nacional de Identidad), así como su formación técnica o profesional¹ de acuerdo a lo establecido en los numerales 3.3 y 3.5 del referido Reglamento.

Puntaje Entrevista Personal + **10% Bonificación por Art. 5 D.S. N°078-2025-PCM** = Puntaje Final de Entrevista Personal

¹ **3.3 Profesional:** Persona que ha obtenido el grado de bachiller o título profesional otorgado por una universidad con acreditación reconocida de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30220, Ley Universitaria; así como aquella que ha obtenido el grado de bachiller o título profesional en escuelas de educación superior, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

3.5 Técnico: Persona con grado de bachiller técnico, título de técnico y/o de profesional técnico a nombre de la Nación, otorgado por institutos y/o escuelas de educación superior, de acuerdo con la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

Adicionalmente, según lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31533, incremento porcentual por experiencia laboral en el sector público, a los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo 29 años de edad en la fecha del registro de postulación establecido en el cronograma y que cuenten con experiencia laboral en el sector público, se otorgará una bonificación proporcional sobre el puntaje Total obtenido por el postulante respecto de los años de experiencia laboral en el sector público.

El incremento porcentual sobre el puntaje Total se realiza cuando el postulante haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones, incluida la bonificación en la entrevista personal; dicho incremento porcentual será de acuerdo a lo descrito en el siguiente cuadro:

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO	BONIFICACIÓN
Un (1) año de experiencia en el sector público.	1%
Dos (2) años de experiencia en el sector público.	2%
Tres (3) años o más de experiencia en el sector público.	3%

Puntaje Total + **XX% Bonificación por Art. 6 D.S. N°078-2025-PCM** = Puntaje Final

IX. PUNTAJE FINAL Y TOTAL

- 9.1 Para determinar el **puntaje final** el Comité de selección suma los puntajes ponderados obtenidos en las evaluaciones de conocimientos, curricular y entrevista personal, por los candidatos calificados como **"aptos"** en cada una de ellas.
- 9.2 Para definir el **puntaje total** el Comité de selección suma el **puntaje final** y las bonificaciones, en caso correspondan. El/la candidato/a que obtiene la puntuación más alta, siempre obtenga un **puntaje total** igual o mayor a setenta y siete (77) puntos, es considerado como **"ganador"**. En caso de empate se elige a quien tenga mayor puntaje en la entrevista personal.
- 9.3 El/la candidato/a que obtengan como mínimo setenta y siete (77) puntos, no resulte ganador y se ubica en orden de mérito inmediato inferior del candidato ganador es considerado **"accesitario"**. En caso que el ganador no pueda acceder al puesto obtenido, éste es cubierto por el accesitario.
- 9.4 Para los casos de puntajes ponderados en cualquiera de las etapas se considera el redondeo a dos decimales
- 9.5 La Unidad de Personal proclama o declara al ganador/a publicando el Cuadro de resultados finales en el que se consigna sólo a los/as candidatos/as que aprueban todas las etapas y evaluaciones del proceso de selección según orden de mérito.

X. ETAPA DE SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO

- 10.1 El contrato se suscribe dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del resultado final. Si vencido este plazo, ganador/a no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se declarará seleccionado al accesitario, dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir de la correspondiente comunicación.
- 10.2 Para la suscripción de contrato, la persona seleccionada debe encontrarse activo y habido en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.
- 10.3 Los documentos que deberá presentar el/la ganador/a para la suscripción y registro del contrato son los siguientes:
 - a) Formatos de ficha de datos personales.
 - b) Curriculum vitae documentado.
 - c) Declaraciones Juradas
 - d) Copia de RUC.
 - e) Copia simple de la partida o acta de matrimonio o sentencia o escritura pública de unión de hecho
 - f) Copia simple del DNI del cónyuge o conviviente e hijos menores de edad y/o mayores incapaces.
 - g) Número de cuenta bancaria y código de cuenta interbancaria (CCI).
 - h) 01 foto tamaño pasaporte con fondo blanco.

- 10.4** En esta etapa la unidad de Personal verifica que el ganador no se encuentre registrado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM. Si se verifica que el ganador se encuentra el citado registro, se le requiere que previo a la suscripción del contrato, acredite el cambio de su condición a través de la cancelación respectiva o autorice el descuento por planilla, o por otro medio de pago, del monto de la pensión mensual fijada en el proceso de alimentos.

Si el/la deudor alimentario/a moroso/a opta por la cancelación de la deuda alimentaria debe presentar ante la unidad de Personal, el Certificado de Registro Negativo, en el momento de la firma del contrato.

En caso que el deudor alimentario moroso decida suscribir la autorización de descuento debe firmar una declaración jurada en la que autoriza a la entidad a realizar los descuentos correspondientes en tanto dure la obligación alimentaria o hasta la finalización del vínculo contractual, según corresponda.

Si se opta por la autorización de descuento, la unidad de Personal, comunica al REDAM dicha autorización dentro del plazo de tres (3) días hábiles luego de la firma del contrato correspondiente, bajo responsabilidad. La misma unidad tramita el depósito judicial respectivo, salvo disposición distinta del Juzgado competente sobre la forma de pago. En estos casos, corresponde al deudor alimentario moroso informar sobre la forma de pago impuesta por el Juez.

XI. DECLARATORIA DE DESIERTO O CANCELACIÓN DEL PROCESO

11.1 Declaratoria del proceso como desierto

El proceso puede ser declarado desierto en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Cuando no se registren postulantes al proceso de selección.
- b. Cuando ninguno de los/las postulantes cumple con los requisitos mínimos requeridos para el puesto.
- c. Cuando todos los/las postulantes no obtenga nota aprobatoria en las evaluaciones (conocimientos, curricular, psicológica o entrevista personal).
- d. Cuando ningún de los/las postulantes y candidatos/as se presenten a las evaluaciones (conocimientos, curricular, psicológica o entrevista personal).
- e. Cuando no se presente el/la ganador/a la suscripción del contrato y no haya accesitario.
- f. Cuando no se presente el accesitario a la suscripción del contrato.

11.2 Cancelación del proceso de selección

El proceso de selección se cancela por las siguientes causas:

- a. Cuando desaparece la necesidad del servicio.
- b. Por restricciones presupuestales.
- c. Otros supuestos debidamente justificados.

La cancelación del proceso de selección se da desde la convocatoria hasta antes de la entrevista personal.

XII. RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las impugnaciones presentadas contra los actos emitidos dentro del proceso de selección, son resueltas en primera instancia por el Comité de Selección. Contra la decisión que adopten esta instancia se interpone recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.

En caso de procesos de selección finalizados cuyos actos emitidos dentro del proceso acarreen algún vicio, su nulidad será resuelta en primera instancia por el titular de la OGA en su calidad de superior inmediato de la UP.