

BASES ADMINISTRATIVAS PARA PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, EN LA MODALIDAD DE CONCURSO EXTERNO, PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES PRESUPUESTADAS EN EGESUR”

CAPITULO I. GENERALIDADES

ENTIDAD CONVOCANTE: Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. – EGESUR.

OBJETIVO Y FINALIDAD

Establecer los lineamientos del Proceso de Selección de Personal, para cubrir mediante contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; la siguiente plaza vacante presupuestada:

1. Supervisor de Mantenimiento de la CT Independencia

La conducción del proceso de selección, estará a cargo del Comité de Selección, integrado por tres miembros designados por la Gerencia General de EGESUR, mediante documento M-G-0735-2022/EGS; con el apoyo de una empresa especializada en la materia.

La convocatoria se realizara en medios de comunicación de alcance regional y local y en la página web de EGESUR.

CAPITULO II, BASE LEGAL

- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio N° 002-2018/011-FONAFE.
- Código de Ética de EGESUR; aprobado AD N°042-2017/SD 541-2017-EGESUR
- Procedimiento S5-1-PRO-01 – Requerimiento, Selección y Contratación de Personal.
- Cuadro de Asignación de Personal - CAP de EGESUR

CAPITULO III. PERFIL DEL PUESTO, REQUISITOS MINIMOS PARA POSTULACIÓN:

SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO DE LA CT INDEPENDENCIA:

• **Educación:** Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Mecánica – Eléctrica, Ingeniería Electrónica o afines.

• **Experiencia:** 2 años como Supervisor o Asistente de Operación y/o Mantenimiento de Centrales de Generación Eléctrica.

• **Conocimientos:**

- ❖ Normatividad del Sector Eléctrico.
- ❖ Ley de Contrataciones del Estado.
- ❖ Gestión del Mantenimiento.
- ❖ Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Deseable AutoCAD.

• **Habilidades:**

- ❖ Comunicación oral y escrita.
- ❖ Control
- ❖ Cooperación/Trabajo en equipo.
- ❖ Organización de Información

CAPITULO IV. ETAPA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se desarrollará conforme a las siguientes etapas, siendo cada una de estas de carácter de eliminatorio:

1. Evaluación Curricular
2. Evaluación psicológica y psicotécnica
3. Evaluación de Conocimientos
4. Entrevista Personal

Las etapas 1 y 2 estarán a cargo de una empresa especializada, que al término de las mismas presentara al Comité de Selección una lista corta de postulantes aptos.

El cronograma del Proceso de Selección, se encuentra establecido en el Anexo N°01 de las presentes Bases.

La evaluación de conocimientos y la Entrevista Personal se rendirán en las instalaciones de la Oficina Administrativa de Tacna, en día y hora que la Comisión asigne; excepcionalmente se podrá rendir en otra locación y/o de manera virtual a través de una plataforma web.

CAPITULO V. DESARROLLO DE ETAPAS

Evaluación Curricular

- a) Evaluación Curricular: Máximo 15 puntos

Estudios: 10 puntos

- ✓ Maestría: Titulado : 06 puntos Egresado : 04 puntos
- ✓ Diplomado: 02 puntos

Experiencia: 05 puntos

- ✓ Por cada año adicional de experiencia específica : 01 punto

El grado profesional se acreditará con la copia correspondiente del Título.

La colegiatura vigente, se acreditará con copia de la habilitación fechada en el mes de inicio de la convocatoria o posterior.

La experiencia se acreditará con constancias y / o certificados.

Los estudios complementarios o conocimientos se acreditarán con constancias y / o certificados, con excepción de conocimientos no relevantes que podrá acreditarse mediante declaración.

El postulante que no sustente con documentos el cumplimiento de la totalidad de los requerimientos mínimos señalados para cada perfil de puesto, conforme a las presentes bases, será eliminado.

- b) Evaluación de Psicotécnica: máximo de 20 puntos.

- c) Evaluación Psicológica: máximo será de 20 puntos.

- ✓ Apto: 20 puntos
- ✓ Apto con restricciones: 10 puntos
- ✓ No Apto (descalificado)

Excepcionalmente se puede considerar a un postulante “medianamente apto”.

El Comité de Selección se reserva el derecho de poder descalificar a los postulantes que no sean totalmente aptos.

- d) Examen de Conocimientos: máximo de 20 puntos.
Consiste en la evaluación de conocimientos del postulante.

- e) Entrevista Personal: máximo de 25 puntos

El candidato será entrevistado por el Comité de selección en presencia del Jefe/Gerente del Área Usuaría. Se evaluarán los criterios, competencias y habilidades indicadas en el perfil, ética, compromiso y otros relacionados.

5.2. BONIFICACIÓN ESPECIAL

De conformidad con lo establecido en la legislación nacional, el Comité otorgará **una bonificación por discapacidad del quince por ciento (15%)** sobre el Puntaje Final al postulante que lo haya indicado en su curriculum vitae, adjuntando copia del correspondiente Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad emitido por el Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad – CONADIS.

5.3. VERIFICACIÓN LABORAL

La Empresa Especializada verificará la experiencia laboral declarada y en caso de falsedad el postulante será descalificado, sin perjuicio de fiscalización posterior regulada en el Artículo 34° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS.

Los postulantes para cada una de las etapas previas al Resultado Final, se constituirán con su Documento Nacional de Identidad – DNI, en la fecha y hora indicada por el Comité de Selección y/o entrevista mediante zoom u otra plataforma.

5.4. RESULTADO FINAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El postulante que haya aprobado todas las etapas del proceso de selección y obtenido la puntuación más alta, en el puesto convocado, será considerado como GANADOR de la convocatoria.

El resultado final del Proceso de Selección de Personal, se dará a través del Acta de Resolución de Elección de postulante.

Si el postulante declarado ganador del proceso no se presentara a la suscripción del correspondiente contrato o no cumpliera con presentar la información que se le requiera, EGESUR procederá a convocar al postulante del segundo orden de mérito para acceder a la vacante y suscribir el contrato. De no suscribir el contrato el primer accesitario, por las mismas consideraciones, se podrá convocar al siguiente postulante, según orden de mérito o declarar desierto el proceso.

CAPITULO VI. DISPOSICIONES FINALES

Concluido el Proceso de Selección de Personal, la Comisión Evaluadora elevará los actuados al Despacho de Gerencia General para que expida el Memorándum declarando al postulante ganador del presente proceso, quien será notificado para la suscripción del respectivo contrato.

En todo lo no previsto en las presentes Bases Administrativas, será resuelto por la Comisión Evaluadora del Proceso de Selección de Personal, siendo inimpugnable sus decisiones.

CAPITULO VII. DECLARATORIA DE DESIERTO O CANCELACIÓN DEL PROCESO

Declaratoria del proceso como Desierto: por los siguientes supuestos:

- a) Cuando no se presenten postulantes al proceso de selección.
- b) Cuando los postulantes no cumplan con los requisitos mínimos.
- c) Cuando no se cuente con postulantes aptos en cada etapa del proceso.
- d) Cuando el postulante ganador o postulantes del orden de méritos no suscriba el correspondiente contrato.

Cancelación del proceso de selección: EGESUR podrá disponer la cancelación del proceso de selección por causas o razones debidamente justificadas.

LA COMISION EVALUADORA