

## **BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

### **CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA DE UNA (01) PLAZA CAP EN LA MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO**

#### **I. GENERALIDADES**

##### **1.1. ENTIDAD CONVOCANTE**

Empresa de generación eléctrica del sur S.A. – EGESUR

##### **1.2. OBJETO 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 regulada 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, en las empresas bajo el ámbito de FONAFE para la siguiente plaza presupuestada.

<b>CANTIDAD</b>	<b>PUESTO</b>
01	Coordinador de Sistema Integrado de Gestión

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-155-2022/EGS, con el apoyo de una empresa especializada en la materia.

#### **II. BASE LEGAL**

- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y sus modificatorias.
- Código de Ética de EGESUR, aprobado por Acuerdo de Directorio N° 058-2020/SD 623-2020-EGESUR.
- Procedimiento S5-1-PRO-01: Requerimiento, selección y contratación del personal versión 05.
- Cuadro de Asignación de Personal – CAP de EGESUR.

#### **III. ETAPA DE CONVOCATORIA E INSCRIPCIÓN**

Se realizará a través de una empresa especializada de alcance nacional.

#### IV. PERFIL DEL PUESTO, REQUISITOS MINIMOS PARA POSTULACION

REQUISITOS	DETALLES
Formación Académica grado académico y/o nivel de estudios	Título profesional en Ingeniería Industrial, Ingeniería Comercial, Ingeniería de Sistemas. Estudios en Sistemas de Gestión ISO 9001; ISO 14001 e ISO 45001 (Maestría o Diplomados de Especialización), Certificado de Auditor Trinorma (ISO 9001, ISO 14001; ISO 45001).
Experiencia Laboral	02 Años implementando, manteniendo o mejorando sistemas de Gestión.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas Integrados de Gestión</li> <li>• Gestión por Procesos</li> <li>• Indicadores de Gestión</li> <li>• Gestión de Proyectos</li> </ul>
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis</li> <li>• Comunicación Oral y Escrita</li> <li>• Control</li> <li>• Creatividad / Innovación</li> <li>• Organización de Información</li> </ul>
Requisitos adicionales	No aplica

#### V. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

- Evaluación Curricular
- Evaluación Psicológica y Psicotécnica
- Evaluación de Conocimientos
- Entrevista Personal

Las etapas 1 y 2 estarán a cargo de una Empresa Especializada, que al término de las mismas presentará al Comité de Selección una lista de **al menos 03 postulantes aptos**.

El cronograma del Proceso de Selección se encuentra establecido en el Anexo adjunto de las presentes Bases Administrativas.

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; y/o medios digitales.

## 5.1. DESARROLLO DE ETAPAS

### A. EVALUACION CURRICULAR **Máximo 15 puntos**

Estudios: **10 puntos**

- Titulado 06 puntos
- Diplomados 01 puntos
- Maestría 03 puntos

Experiencia: **05 puntos**

Por cada año adicional de experiencia específica: **01 punto**

- El grado de profesional se acreditará con la copia correspondiente del Título.
- La experiencia se acreditará con constancias y/o certificados.
- Los estudios complementarios o conocimientos se acreditarán con constancias y/o certificados, con excepción de algún conocimiento relevante que supone se complementa en la formación profesional o forma parte de estudios de carrera y 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. EVALUACION PSICOTECNICA: **Máximo 20 puntos**

### C. EVALUACION PSICOLOGICA : **Máximo 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 20 puntos**

Consiste en la evaluación de conocimientos del postulante.

### E. ENTREVISTA PERSONAL **Máximo 25 puntos**

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

## **VI. BONIFICACION 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 currículum 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.

## **VII. VERIFICACION 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 de 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.

## **VIII. 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 cada 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.

## **IX. CAPITULO V: DISPOSICIONES FINALES**

Concluido el Proceso de Selección de Personal, la Comisión Evaluadora elevará los actuados al Despacho de Gerencia General para conocimiento y expida el Memorándum y/o Acuerdo de Directorio 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 inimpugnables sus decisiones.

## **X. DECLARATORIA DE DESIERTO O CANCELACION 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**