



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

B A S E S

“DÉCIMO SEXTA CONVOCATORIA PARA LA INCORPORACIÓN AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS”

Í N D I C E

CAPÍTULO I

Puestos Tipo a convocar

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 Objeto
- 1.3 Base Legal
- 1.4 Órgano Responsable
- 1.5 Requisitos del Postulante
- 1.6 Puestos Tipo Convocados
- 1.7 Sistema de evaluación

CAPÍTULO II

Etapas y Subetapas del Proceso Ordinario

2. Etapa de Convocatoria y Selección
 - 2.1 Subetapa de Convocatoria
 - 2.2 Subetapa de Reclutamiento
 - 2.3 Subetapa de Evaluación Masiva
 - 2.4 Subetapa de Evaluación Curricular y Verificación de Datos
 - 2.5 Subetapa de Clasificación por puesto Tipo.
3. Etapa de Curso de Introducción
 - 3.1 Subetapa de Evaluación de caso(s) práctico(s)
 - 3.2 Subetapa de Evaluación de competencias genéricas y transversales
 - 3.3 Subetapa de Entrevista Final
4. Publicación de resultados finales del proceso de selección
 - 4.1 Disposiciones finales



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Uso de manera inclusiva de términos

En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como “el postulante” y “el candidato” y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto del proceso de selección) para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar formas complejas de aludir a ambos géneros en el idioma castellano (“o/a”, “los/las”, “los/las calificados/as”, “los candidatos y las candidatas” y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora.

CAPÍTULO I Generalidades

1.1 Antecedentes

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un Organismo Técnico Especializado, que ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado sobre todas las entidades de la Administración Pública y tiene por finalidad contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil norma y gestiona el Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024, al que se incorporarán profesionales altamente capaces, seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que los requieran.

El proceso de selección, a nivel nacional, correspondiente a la Décimo Sexta convocatoria para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.

1.2 Objetivo

Seleccionar cien (100) profesionales que serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos y quedarán en disponibilidad para ser asignados según los requerimientos de las entidades de los tres niveles de gobierno preferentemente para las regiones. Los profesionales interesados deberán reunir los requisitos de los perfiles establecidos en los numerales 1.5 y 1.6.

1.3 Base Legal

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N°29733, Ley de Protección de Datos Personales y su modificatoria.
- Decreto Legislativo N°1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N°1024 que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- Decreto Supremo N°030-2009-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos y sus modificatorias.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- Decreto Supremo N°040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057 y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Directiva N° 001-2019-SERVIR-GDGP que establece los lineamientos que regulan la selección e incorporación al Cuerpo de Gerentes de Públicos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2019-SERVIR/PE.

1.4 Órgano Responsable

El proceso de selección será conducido por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

1.5 Requisitos del Postulante

Puede postular y participar del proceso de selección para ser incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos, todo profesional que cumpla con los requisitos establecidos en el numeral 4.3 de la Directiva N° 001-2019-SERVIR-GDGP que establece los lineamientos que regulan la selección e incorporación al Cuerpo de Gerentes de Públicos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2019-SERVIR/PE, los que se detallan a continuación:

- Contar con nacionalidad peruana.
- Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado.
- No estar inhabilitado para ejercer función pública por acto administrativo firme o que haya causado estado o por sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.
- No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- Contar con experiencia profesional mínima no menor de cinco (5) años, de los cuales, preferiblemente, dos (2) años como mínimo, continuos o alternados, deben acreditarse como prestación de servicios al estado, directa o indirectamente, bajo cualquier modalidad de contratación.

La experiencia profesional se computa desde la obtención del grado de bachiller.

Los postulantes que tengan interés en incorporarse al Cuerpo de Gerentes Públicos deberán tener disponibilidad para ser asignados preferentemente en regiones.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 1.5.1** Los postulantes que cumplan con los requisitos antes señalados deberán además cumplir con los requisitos generales y/o específicos, de acuerdo con el perfil requerido señalado en el numeral 1.6, información publicada en el portal institucional de SERVIR.
- 1.5.2** Los postulantes deberán tener en consideración las disposiciones sobre el “Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”, contenidas en el Decreto Supremo N°040-2014-PCM y sus modificatorias y en el artículo 263 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS que establece disposiciones para garantizar la integridad en la Administración Pública. En ese sentido, los postulantes que se encuentren con inhabilitación vigente inscrita en el mencionado registro, serán descalificados del proceso de selección.
- 1.5.3** No estar inscritos en el “Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por Delitos Dolorosos” y “Registro de Deudores Alimentarios Morosos”.
- 1.5.4** Los servidores que se encuentren a la fecha de la postulación laborando en la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y/o Alta Dirección de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, sus cónyuges o convivientes, parientes de consanguinidad de primer, segundo o tercer grado o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad; se encontrarán impedidos de postular al presente proceso de selección.

En caso se compruebe la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos de una persona que tuviera alguna de las condiciones señaladas en los numerales 1.5.2, 1.5.3 y 1.5.4, dicha incorporación es nula de pleno derecho.

1.6 Puestos Tipo Convocados

La Décimo Sexta convocatoria para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos se realiza para seleccionar a 100 profesionales con la finalidad que queden en disponibilidad para ser asignados a entidades de los tres niveles de gobierno que lo requieran, de preferencia en las regiones, en cargos de los siguientes puestos tipo:

Puestos tipo	N° de vacantes
Gerente de Administración	30
Gerente de Logística	15
Gerente de Planificación y Presupuesto	15
Gerente de Recursos Humanos	15
Gerente Director Regional de Salud	05
Gerente de Servicios de Salud	10
Gerente General Regional	05
Gerente Municipal	05
TOTAL	100



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Únicamente para el caso de los profesionales del perfil de Recursos Humanos, luego de su incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos participarán del Programa de Formación para Directivos (PID-RRHH) que estará a cargo de la Escuela Nacional de Administración Pública- ENAP, con un total de 146 horas y cuyo financiamiento estará a cargo de SERVIR. El Programa iniciará aproximadamente en agosto 2019, dicha fecha será comunicada oportunamente a los participantes. Sólo los profesionales que aprueben el programa podrán ser asignados.

1.7 Sistema de evaluación

Los puntajes de cada una de las subetapas calificadas (evaluación masiva, evaluación curricular y verificación de datos, evaluación de caso práctico, evaluación de competencias genéricas y transversales y entrevista final), se homologarán con el sistema de evaluación con una escala de 1 a 5 puntos, aceptándose hasta dos (2) decimales, con las siguientes equivalencias:

Puntaje	Calificación
Del 1.00 al 1.99	Muy por debajo de lo esperado
Del 2.00 al 2.99	Por debajo de lo esperado
Del 3.00 al 3.99	Dentro de lo esperado
Del 4.00 al 4.99	Por encima de lo esperado
5	Muy por encima de lo esperado

Los postulantes deben obtener por lo menos el puntaje 3 “dentro de lo esperado” como nota mínima aprobatoria en cada subetapa para pasar a la siguiente subetapa.

Únicamente, los candidatos que obtienen la condición de “Califica” en una subetapa pueden participar de la siguiente subetapa.

Cada etapa y subetapa del proceso es ELIMINATORIA, lo que significa que el postulante que obtenga la condición de NO CALIFICA o DESCALIFICA en alguna subetapa no podrá acceder a la siguiente.

CAPÍTULO II

Etapas y Subetapas del Proceso Ordinario

El presente proceso de selección tiene dos (02) etapas: Convocatoria y Selección y Curso de Introducción. A su vez cada etapa tiene distintas subetapas.

2. ETAPA DE CONVOCATORIA Y SELECCIÓN

La Etapa de Convocatoria y Selección comprende desde la subetapa de convocatoria hasta la subetapa de la clasificación por puesto tipo.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2.1 Subetapa de convocatoria:

La convocatoria comprende la difusión del proceso de selección a nivel nacional en los siguientes medios:

- Difusión en el Aplicativo Informático para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado desarrollado por la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Comunicación a bolsas de trabajo de entidades educativas y colegios profesionales.
- Publicación en un diario de circulación a nivel nacional y en el Diario Oficial “El Peruano”.
- Publicación en el portal institucional de SERVIR.
- Publicación en diversos canales como redes profesionales y sociales, portales de empleo entre otros.

2.2 Subetapa Reclutamiento

Esta subetapa comprende la revisión y evaluación de la información registrada en la plataforma de reclutamiento con el fin de reclutar o seleccionar a aquellos postulantes que cumplan con los requisitos del perfil del puesto tipo.

Consideraciones sobre el registro de información en la plataforma de reclutamiento

La inscripción consiste en el registro de la información de los postulantes, acorde a los requisitos de los perfiles de puestos tipo convocados. El registro se efectuará del **01 al 16 de junio**, mediante la plataforma de reclutamiento a la que se podrá acceder a través del portal institucional de SERVIR.

La información registrada por el postulante en la plataforma de reclutamiento **tendrá carácter de declaración jurada** para lo cual SERVIR tomará en cuenta la información consignada reservándose el derecho de llevar a cabo la verificación correspondiente; así como solicitar la acreditación de la misma.

Los postulantes que participen en el presente proceso de selección sólo podrán registrar su postulación a los puestos tipo señalados en el numeral 1.6 y no podrán postular a otra convocatoria vigente del Cuerpo de Gerentes Públicos.

La plataforma de reclutamiento estará accesible desde el portal institucional de SERVIR. La plataforma está diseñada para recoger la información relacionada a datos personales, formación académica, diplomados, programas de especialización y/o cursos, experiencia laboral general y específica, entre otros. En ese sentido es **indispensable** especificar las fechas de inicio y termino de labores, certificaciones y horas de capacitación de acuerdo al perfil, entre otros y registrar toda la información pertinente acorde a los requisitos mínimos del perfil de puesto tipo al que postula.

El postulante **deberá completar TODOS los campos** solicitados en la plataforma de reclutamiento y responder las preguntas que se plantean al final de la postulación.

NO se considerarán archivos adjuntos o cualquier información enviada por algún otro medio (correo electrónico u otros).

El postulante deberá registrar sus 3 últimas referencias laborales.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Es **preciso detallar la fecha de obtención del grado de bachiller** para la contabilización de la experiencia general.

La experiencia profesional (general o específica, pública o privada), se contabilizará hasta el último día de registro de postulación inclusive en los casos de los postulantes que declaren contar con un vínculo laboral vigente.

Luego de la revisión de la información registrada por los postulantes se les otorga alguna de las siguientes condiciones, según corresponda:

CALIFICA: Cuando el postulante cumple con todos los requisitos mínimos establecidos en el perfil de puesto tipo.

NO CALIFICA: Cuando el postulante no cumple con uno (01) o más de los requisitos mínimos establecidos en el perfil de puesto tipo.

SIN POSTULACIÓN: Cuando el postulante no ha consignado la totalidad de la información en la plataforma de reclutamiento o cuando el postulante registra sus datos y no concreta su postulación a alguno de los perfiles de puesto tipo convocados.

Publicación de resultados de la subetapa de Reclutamiento

Los resultados de la subetapa de reclutamiento se publicarán del **26 al 27 de junio de 2019** en el portal institucional de SERVIR.

2.3 Subetapa Evaluación Masiva

Únicamente serán convocados a la subetapa de Evaluación Masiva aquellos postulantes con condición “Califica” en la subetapa de reclutamiento.

Esta subetapa se realizará el 30 de junio de 2019 y constará de las siguientes evaluaciones:

- **Evaluación psicométrica:** la cual se realizará por medio de la aplicación de pruebas o test psicométricos.
 - **Evaluación de conocimientos técnicos:** se realizará a través de la aplicación de pruebas relacionadas con los conocimientos que deben conocer los candidatos para el eficiente desempeño de sus funciones, de conformidad con el perfil de puesto tipo.
- Los candidatos deberán concurrir a la dirección que se indique, en la fecha y hora señalada, portando su Documento Nacional de Identidad (DNI), lápiz 2B y borrador.
 - La evaluación masiva se realizará simultáneamente en las ciudades de: **Lima, Arequipa y Chiclayo.**
 - Los candidatos que hayan postulado a dos perfiles de puesto tipo y que hayan obtenido la condición de “CALIFICA” para ambos perfiles, **DEBERÁN ELEGIR un solo puesto tipo** el día de la evaluación masiva a fin de rendir la evaluación de conocimientos técnicos correspondiente.
 - Los candidatos deben aprobar la Evaluación Psicométrica y la Evaluación de Conocimientos Técnicos para continuar en el proceso de selección, éstas evaluaciones son de carácter eliminatorio.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Para la calificación de la evaluación psicométrica se utilizará las puntuaciones y baremos establecidos en la correspondiente prueba o test psicométrico, para lo cual se considerará las siguientes equivalencias:

Coficiente Intelectual	Nivel aptitudinal	Nivel	Calificación
70 o menos	Inferior	1	Muy por debajo de lo esperado
71 – 85	Inferior al promedio	2	Por debajo de lo esperado
86 – 114	Normal promedio	3	Dentro de lo esperado
115 – 129	Superior al promedio	4	Por encima de lo esperado
130 o más	Superior	5	Muy por encima de lo esperado

La puntuación mínima aprobatoria es 86 y su equivalencia es el nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

Para la evaluación de conocimientos técnicos se considerará las siguientes equivalencias:

PUNTAJE	NIVEL	CALIFICACIÓN
De 0 a 5	1	Muy por debajo de lo esperado
De 6 a 11	2	Por debajo de lo esperado
De 12 a 14	3	Dentro de lo esperado
De 15 a 17	4	Por encima de lo esperado
De 18 a 20	5	Muy por encima de lo esperado

La puntuación mínima aprobatoria es 12 y su equivalencia es el nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

SERVIR estará facultado a aplicar “curva”, si en la evaluación psicométrica y/o de conocimientos técnicos el porcentaje de desaprobación de la totalidad de candidatos es mayor al 50%.

Normas de conducta y consecuencias

Durante el desarrollo de la Evaluación Masiva los candidatos deberán seguir las normas de conducta detalladas a continuación:

- No se permite a los candidatos utilizar celulares, radios, tablet, etc.
- El desarrollo de las evaluaciones en la subetapa de Evaluación Masiva se realizará en un solo acto; el candidato que por cualquier motivo abandone el aula no podrá retornar a ella, ni continuar con el desarrollo de sus evaluaciones.
- La prueba se rinde en estricto silencio.
- Los candidatos están obligados a devolver todo el cuadernillo de preguntas y la ficha de lectura óptica que le entreguen para que rinda las evaluaciones.
- El desarrollo de las evaluaciones es personal. La suplantación, plagio o intento de plagio, ocasionará que el candidato sea retirado de la Evaluación Masiva, sin perjuicio de las acciones correspondientes.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

En esta subetapa, los candidatos podrán obtener las siguientes condiciones:

CALIFICA: Cuando el candidato alcanza el puntaje mínimo aprobatorio de ochenta y seis (86) en la Evaluación psicométrica (nivel 3) y el puntaje mínimo aprobatorio de doce (12) puntos en la Evaluación de conocimientos técnicos (nivel 3).

NO CALIFICA: Cuando el candidato no alcanza el puntaje mínimo aprobatorio en una o ambas evaluaciones.

NO ASISTIÓ: Cuando el candidato no se presenta en las instalaciones a rendir las evaluaciones o se presenta fuera del horario indicado.

DESCALIFICA: Cuando el candidato incumpla alguna de las normas de conducta establecidas en el punto acerca de las normas de conducta y consecuencias.

Publicación de Resultados de la Evaluación Masiva

Los resultados de la subetapa Evaluación Masiva se publicarán el **30 de junio de 2019** en el portal institucional de SERVIR culminado el procesamiento de resultados.

2.4 Sub Etapa Evaluación Curricular y Verificación de Datos

Presentación de expedientes

Los candidatos que obtengan la condición de “CALIFICA” en la subetapa de evaluación masiva deberán presentar un (01) juego de su Hoja de Vida documentado en copia simple, en adelante el “Expediente”, que acredite el cumplimiento de los requisitos del perfil al que postula y la documentación solicitada en la declaración jurada N° 04. El expediente debe ser presentado o enviar vía courier a Mesa de Partes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sito en Pasaje Francisco de Zela N° 150 Piso 10 – Jesús María (edificio del Ministerio de Trabajo, el ingreso es por Jr. Pablo Bermúdez, en el **horario de lunes a viernes de 8.00am a 17.30pm**).

Los candidatos deberán tomar en cuenta las siguientes precisiones para la presentación de su Expediente:

- La presentación de expedientes será desde el **01 hasta el 05 de julio de 2019** en el lugar y horarios señalados.
- La presentación del Expediente debe ser en un folder manila tamaño A4, con sujetador del papel (fastener). **No se aceptarán anillados ni empastados. Debe contener todos los documentos solicitados en la declaración jurada N°4, los mismos que deberán estar debidamente foliados y firmados por el candidato.** El expediente no será devuelto en ningún caso.
- En el caso de documentos expedidos en idioma diferente al castellano, los candidatos deberán adjuntar la traducción oficial o certificada en original.
- Tratándose de estudios realizados en el extranjero, se deberá presentar una copia de la Resolución de Reconocimiento del grado o título profesional, emitida por la Superintendencia Nacional de Educación Superior- SUNEDU o SERVIR.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- Se realizará la verificación de referencias laborales de los tres últimos trabajos, para lo cual se considerará las referencias laborales jefaturales y/o institucionales indicadas previamente en la plataforma de reclutamiento.
- Cabe señalar que lo consignado por los candidatos en la plataforma de reclutamiento es referencial, quedando SERVIR, o a quien este designe, autorizado para realizar la búsqueda de referencias laborales jefaturales y/o institucionales distintas a las consignadas por los candidatos.
- En el caso que los candidatos se encuentren en un mismo trabajo más de 10 años, se realizarán las referencias laborales de los diferentes niveles de puestos que haya tenido dentro de la entidad.

Evaluación Curricular y Verificación de Datos

Esta subetapa se realiza del 08 al 16 de julio de 2019.

En esta subetapa se realizará una evaluación y calificación del **EXPEDIENTE** presentado por los candidatos, así como lo señalado en las declaraciones juradas firmadas y referencias laborales.

Los factores a considerar en la evaluación son la formación académica (con un peso de 30%), experiencia general y específica en cuanto a nivel y años de experiencia (con un peso de 35%) y experiencia laboral específica en cuanto a las áreas en las cuales se ha desempeñado el candidato (con un peso de 35%). Se adjunta como anexo N°1 el formato “Evaluación Curricular”.

Los puntajes se realizan en base a lo establecido en los perfiles de puesto tipo convocados. Para esta subetapa se considerarán las siguientes equivalencias:

PUNTAJE	NIVEL	CALIFICACIÓN
Menos de 25	1	Muy por debajo de lo esperado
De 26 a 45	2	Por debajo de lo esperado
De 46 a 65	3	Dentro de lo esperado
De 66 a 85	4	Por encima de lo esperado
De 86 a 100	5	Muy por encima de lo esperado

La puntuación mínima aprobatoria es 46, de un máximo de 100 puntos, y su equivalencia es el nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

Para el cumplimiento del requisito mínimo de cien (100) horas acumuladas en Diplomados de postgrado o especializaciones, los postulantes deberán contar **POR LO MENOS CON UN PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN** (con duración mínima de 90 horas u 80 horas cuando sean ejecutados por entes rectores) y completar las horas restantes con la sumatoria de cursos u otros programas de especialización, lo cual deberá estar debidamente acreditado.

En esta sub etapa, los candidatos podrán obtener las siguientes condiciones:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CALIFICA: Cuando el candidato presenta documentación que sustenta el cumplimiento de todos los requisitos mínimos establecidos en el perfil de puesto tipo al cual postula, obteniendo un puntaje mínimo aprobatorio de cuarenta y seis (46) correspondiente al nivel 3.

NO CALIFICA: Cuando el candidato no presenta documentación que sustente el cumplimiento de uno (01) o más de los requisitos establecidos en el perfil de puestos tipo al cual postula.

NO PRESENTO: Cuando el candidato no presenta su expediente para evaluación.

DESCALIFICA: Cuando el candidato obtiene dos (02) referencias laborales negativas, y/o la documentación presentada registra datos erróneos y/o contradictorios.

Publicación de resultados de la Evaluación Curricular y Verificación de Datos

Los resultados de la subetapa Evaluación curricular y verificación de datos se publicarán el **17 de julio de 2019** en el portal institucional de SERVIR.

2.5 Subetapa Clasificación por puesto tipo

Esta subetapa se realizará del 18 al 19 de julio de 2019.

En esta subetapa se realizará la clasificación de los candidatos por puesto tipo para la etapa Curso de Introducción, bajo los siguientes criterios:

- a) El orden de mérito por puesto tipo;
- b) El límite máximo de asistentes al Curso de Introducción;
- c) Número de postulantes que califiquen hasta esta subetapa por puestos tipo; y
- d) La proporcionalidad de vacantes por puestos tipo.

Los factores que serán considerados son los puntajes alcanzados en las subetapas de: evaluación psicométrica, evaluación de conocimientos técnicos, evaluación curricular y verificación de datos considerando las ponderaciones de puntajes del 1 al 5 (incluye hasta dos decimales).

Para estos efectos, se realiza una interpolación de valores en virtud a la cual se encuentra la equivalencia de los puntajes obtenidos en cada una de las subetapas previas con una escala de 1 a 5, lo cual permite contar con valores comparables, para así obtener el puntaje final del candidato en base al promedio simple.

Por consiguiente, los candidatos que hayan aprobado la subetapa de evaluación curricular y verificación de datos y que no figuren en la publicación de la subetapa de clasificación por puesto tipo, obedecerá a no haber alcanzado cupo en función del orden de mérito y los criterios señalados anteriormente.

SERVIR podrá convocar un aproximado de trescientos (300) candidatos a esta segunda etapa.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Se convocará al Curso de Introducción a los candidatos que según sus calificaciones y adecuación al perfil del puesto tipo le sigue en orden de prelación. Los candidatos seleccionados para participar del Curso de Introducción, deberán contar con la disponibilidad para asistir considerando el detalle del numeral 3.

Publicación de resultados de la Clasificación por puesto tipo

Los resultados de la sub etapa Clasificación por puesto tipo se publicarán el **22 de julio de 2019** en el portal institucional de Servir.

3. ETAPA CURSO DE INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta etapa se llevará a cabo **únicamente** en la ciudad de Lima o Callao en las siguientes fechas:

- ✓ El 03 de agosto de 2019 (25 minutos aproximadamente por candidato) - Evaluación de Caso(s) Práctico (s), en el horario que se le indique oportunamente.
- ✓ El 04 de agosto de 2019 (06 horas aproximadamente) – Evaluación de competencias genéricas y transversales del perfil del Gerente Público.
- ✓ Del 05 al 15 de agosto de 2019 (30 minutos aproximadamente) - Entrevista final en el horario que se le indique.

Los candidatos seleccionados que se encuentren al servicio de la Administración Pública bajo cualquier forma de contratación, quedan autorizados para asistir al Curso de Introducción, a tiempo completo, sin perder su retribución. Para estos efectos, SERVIR comunicará a la entidad pública en la que presta servicios los candidatos, el inicio del Curso de Introducción.

Aquellos candidatos seleccionados que no se encuentren al servicio de la Administración Pública recibirán un estipendio, de conformidad con lo dispuesto en artículo en el Decreto Legislativo N°1024.

SERVIR cubrirá los gastos de viaje y estadía de los candidatos del Curso de Introducción cuyo domicilio se encuentre fuera del lugar donde éste se desarrolle, de acuerdo con las normas sobre la materia.

3.1 Subetapa Evaluación del Caso(s) Práctico(s)

Comprende la evaluación mediante el desarrollo y exposición de caso práctico para identificar y evaluar el grado de conocimiento del candidato en materias relacionadas al perfil del puesto tipo al cual postula.

Los casos prácticos serán remitidos vía correo electrónico a cada uno de los candidatos, tomando como referencia la cuenta de correo señalada en la Declaración Jurada N° 04.

Para esta subetapa se considerarán las siguientes equivalencias:

PUNTAJE	NIVEL	CALIFICACIÓN
0 a 08	1	Muy por debajo de lo esperado
09 – 11	2	Por debajo de lo esperado



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

12 – 13	3	Dentro de lo esperado
14 – 17	4	Por encima de lo esperado
18 – 20	5	Muy por encima de lo esperado

La puntuación mínima aprobatoria de la subetapa de Evaluación de Caso(s) Práctico(s) es de 12 puntos y su equivalencia del nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

Durante el desarrollo de la subetapa de Evaluación del Caso(s) Práctico(s), los evaluadores que tengan con los candidatos a evaluar, algún tipo de impedimento, tales como, relación previa de subordinación (Jefe-Colaborador), haber trabajado previamente o trabajar en la misma unidad orgánica, o mantener amistad o enemistad manifiesta, se inhibirán de actuar como evaluadores, para lo cual, serán reemplazados por otro evaluador designado por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública.

En esta sub etapa, los candidatos podrán obtener las siguientes condiciones:

CALIFICA: Cuando el candidato obtiene un puntaje de doce (12) o mayor equivalente al Nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

NO CALIFICA: Cuando obtiene un puntaje de once (11) o menor.

NO PRESENTO: Cuando el candidato no se presenta a la evaluación o se presenta fuera del horario indicado.

DESCALIFICA: Cuando el candidato se retira de la evaluación antes de que la misma termine o incumple con las indicaciones señaladas por los responsables de la evaluación.

Publicación de resultados de la Evaluación de Caso Práctico

Los resultados de la subetapa Evaluación de caso práctico se publicarán el **03 de agosto de 2019** en el portal institucional de SERVIR.

3.2 Subetapa Evaluación de competencias genéricas y transversales

Comprende la evaluación realizada utilizando metodologías interactivas de actividades, dinámicas y/o exposiciones individuales y/o grupales, que permitan identificar y evaluar las competencias genéricas y transversales, según el perfil de cada puesto tipo.

Las competencias que serán evaluadas son: Liderazgo, Capacidad de gestión, Visión estratégica, Articulación con el entorno político, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Vocación de servicio. Se tomará como referencia los diccionarios de competencias genéricas del Grupo de Directivos Públicos y el de competencias transversales de SERVIR.

La evaluación de las subetapas de evaluación de competencias genéricas y transversales, tendrá una escala de 1 a 5 puntos. Para esta subetapa se considerarán las siguientes equivalencias:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Puntaje	Calificación
Del 1.0 al 1.9	Muy por debajo de lo esperado
Del 2.0 al 2.9	Por debajo de lo esperado
Del 3.0 al 3.9	Dentro de lo esperado
Del 4.0 al 4.9	Por encima de lo esperado
5	Muy por encima de lo esperado

La puntuación mínima aprobatoria de la subetapa de Evaluación de competencias genéricas y transversales es el nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

En esta sub etapa, los candidatos podrán obtener las siguientes condiciones:

CALIFICA: Cuando el candidato obtiene de 3.0 en todas las competencias evaluadas.

NO CALIFICA: Cuando obtiene un puntaje de 2.9 o menor en algunas de las competencias evaluadas.

NO PRESENTO: Cuando el candidato no se presenta a la evaluación o se presenta fuera del horario indicado.

DESCALIFICA: Cuando el candidato se retira de la evaluación antes de que la misma termine o incumple con las indicaciones señaladas por los responsables de la evaluación.

Publicación de resultados de la Evaluación de competencias genéricas y transversales

Los resultados de la sub etapa Evaluación de competencias genéricas y transversales se publicarán el **04 de agosto de 2019** en el portal institucional de SERVIR.

3.3 Subetapa Entrevista Final

Es la última evaluación del Curso de Introducción, que será realizada por uno o varios Comités de Evaluación designado(s) por el Consejo Directivo de SERVIR, con la finalidad de obtener una evaluación global de las competencias y la idoneidad del candidato para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.

La calificación de la Entrevista Final tendrá una escala de 1 a 5 puntos, con las siguientes equivalencias:

Puntaje	Calificación
Del 1.0 al 1.9	Muy por debajo de lo esperado
Del 2.0 al 2.9	Por debajo de lo esperado
Del 3.0 al 3.9	Dentro de lo esperado
Del 4.0 al 4.9	Por encima de lo esperado
5	Muy por encima de lo esperado

El nivel mínimo aprobatorio de la subetapa Entrevista Final es el nivel 3 “Dentro de lo esperado”.

En esta sub etapa, los candidatos podrán obtener las siguientes condiciones:

CALIFICA: Cuando el candidato obtiene un puntaje de tres 3.0 o más.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

NO CALIFICA: Cuando obtiene un puntaje de 2.9 o menor.

NO PRESENTO: Cuando el candidato no se presenta a la evaluación.

4. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS FINALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La publicación de los resultados finales de los profesionales incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos se realizará el 16 de agosto de 2019 en el portal institucional de SERVIR.

La fecha de publicación de resultados finales podrá modificarse, dependiendo de si el número de candidatos aprobados en las subetapas previas a la entrevista final sea menor al previsto, lo que se comunicará oportunamente a los candidatos.

La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos se realiza mediante acuerdo del Consejo Directivo, que posteriormente se formalizará por la emisión de la Resolución de Presidencia Ejecutiva correspondiente, para su posterior asignación a los puestos específicos compatibles con su perfil, solicitado por las entidades públicas.

La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos está sujeta a fiscalización posterior. En caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por los candidatos, SERVIR declarará la nulidad de dicha incorporación, de conformidad con la normativa sobre la materia.

4.1 Disposiciones finales

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR será competente para resolver cualquier situación irregular que se presente en el desarrollo del presente proceso de selección, así como tener la facultad de aplicar e interpretar estas Bases, en caso de presentarse dudas o vacíos en ellas, resolviendo los hechos que se presenten, salvaguardándose el debido proceso y resolviéndose estas situaciones en mérito a los principios de igualdad y equidad.
- La Autoridad Nacional de Servicio Civil se reserva el derecho de brindar información en detalle de los resultados alcanzados en las diferentes subetapas respecto de postulantes distintos del peticionante de la información, de conformidad con la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- Para la asignación de la bonificación del diez por ciento (10%) al personal licenciado de las Fuerzas Armadas en concursos para puestos de trabajo en la Administración Pública, ésta se realizará en la subetapa de Entrevista Final con el Comité de Evaluación, para ello el candidato deberá haber superado todas las subetapas precedentes y haber acreditado previamente, con la presentación en copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite tal condición, al momento de presentar su Expediente, en la subetapa de evaluación curricular y verificación de datos.
- Para la asignación de la bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje obtenido en la subetapa de Entrevista Final las personas con discapacidad, deberán haber superado todas las subetapas precedentes y x.
- SERVIR podrá convocar a profesionales para el desarrollo de actividades de evaluación en las distintas etapas y/o subetapas del presente proceso de selección.
- Aquellos candidatos que se incorporen al Cuerpo de Gerentes Públicos y no sean asignados quedarán en disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección y gerencias de mando medio según requerimientos de entidades públicas de los tres niveles de gobierno.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Desarrollo de la
Gerencia Pública

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.
- En caso el candidato presentara información inexacta con carácter de declaración jurada, será descalificado del proceso.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ANEXON° 1 EVALUACIÓN CURRICULAR
DÉCIMO SEXTA CONVOCATORIA PARA LA INCORPORACIÓN AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS
PUESTO TIPO - GERENTE DE
Fecha de Evaluación:
Apellido Paterno:
Apellido Materno:
Nombres:
DNI del Candidato:
Sexo:
Departamento de residencia:
Nombre del Evaluador:
Discapacidad:
N° Carnet Conadis:
Fuerzas armadas:
CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS
1 FORMACIÓN ACADÉMICA
A. Universitaria en Pregrado (Especialidades):
De acuerdo a Perfil de Puesto Tipo
Marque sólo una alternativa:
PUNTAJE
Título universitario o grado académico de Bachiller con Maestría o Doctorado 20
Titulado con Grado académico de Maestría 31
Titulado con Grado académico de Maestría y Doctorado 42
Para Perfiles de Puesto Tipo que requieran colegiatura, la asignación de puntajes para la Formación académica Universitaria (1 A.) es de 20, 30 y 41 puntos respectivamente.
Colegiatura / Habilitada
Perfil NO requiere Colegiatura
Sí tiene Colegiatura / Habilitada
No tiene Colegiatura / Habilitada
Para Perfiles de Puesto Tipo que requieran colegiatura, se les asignará un total de 10 puntos a los que cumplan con este requisito.
B. Especializaciones o Diplomados (De acuerdo a Perfil de Puesto Tipo)
Con mínimo de 100 horas académicas acumulables
Cumple con el requisito mínimo 26
De 2 a 3 especializaciones o diplomado 32
4 o más especializaciones o diplomados 38
Para Perfiles de Puesto Tipo que requieran colegiatura, la asignación de puntajes para las Especializaciones o Diplomados será la siguiente: a) De 1 a 2 = 19 puntos, b) De 3 a 4 = 24 puntos y c) De 5 a más = 29 puntos.
C. c.1 Temas específicos señalados en cada perfil de puesto tipo
Tema 1 2
Tema 2 2
Tema 3 2
Tema 4 2
c.2 Nro de cursos
Relacionados al punto c.1
De 2 a 3 8
De 4 a 5 10
De 6 a más 12
Debe sumar máx. 100 puntos
2 EXPERIENCIA LABORAL GENERAL Y ESPECÍFICA
A. Puesto/Nivel (en algunos niveles o tipos de puestos siguientes o sus equivalencias, tanto en sector público como privado). (De acuerdo a Perfil de Puesto Tipo)
PUNTAJE
Nivel 1 (N1): Analista/Especialista
Nivel 2 (N2): Coordinador/Supervisor/Generalista
Nivel 3 (N3): Jefe de área
Nivel 4 (N4): Jefe de departamento
Nivel 5 (N5): Gerencia o similar
Nivel 6 (N6): Director
Cuando el perfil requiere Nivel 1, los puntajes por niveles son: N1 = 11.5, N2 = 14.5, N3 = 17.5, N4 = 20.5, N5 = 23.5, N6 = 25
Cuando el perfil requiere Nivel 2, los puntajes por niveles son: N1 = 0, N2 = 11.5, N3 = 14.5, N4 = 17.5, N5 = 21, N6 = 25
Cuando el perfil requiere Nivel 3, los puntajes por niveles son: N1 = 0, N2 = 0, N3 = 11.5, N4 = 15.5, N5 = 19.5, N6 = 25
Cuando el perfil requiere Nivel 4, los puntajes por niveles son: N1 = 0, N2 = 0, N3 = 0, N4 = 11.5, N5 = 18.5, N6 = 25
Cuando el perfil requiere Nivel 5, los puntajes por niveles son: N1 = 0, N2 = 0, N3 = 0, N4 = 0, N5 = 11.5, N6 = 25
Cuando el perfil requiere Nivel 6, los puntajes por niveles son: N1 = 0, N2 = 0, N3 = 0, N4 = 0, N5 = 0, N6 = 25
B. Años de experiencia profesional general (se contabiliza desde la obtención del grado de bachiller). (De acuerdo a Perfil de Puesto Tipo)
Menos de 5 años / De 5 a 8 años 0
Desde 5 a 8 años / Más de 8 a 10 años 11.5
Más de 8 a 10 años / Más de 10 a 12 años 18.5
Más de 10 años / Más de 12 años 25
C. Años de experiencia específica en el área de trabajo (sector público o privado). (De acuerdo a Perfil de Puesto Tipo)
Menos de 2 años / Desde 2 a 3 años / Desde 2 a 4 años 0
Desde 2 a 4 años / Más de 3 a 4 años / Más de 4 a 6 años 11.5
Más de 4 a 6 años / Más de 4 a 5 años / Más de 6 a 8 años 18.5
Más de 6 años / Más de 5 años / Más de 8 años 25
D. Años de experiencia prestando servicios al Estado Peruano en el área de trabajo en los últimos 10 años. (De acuerdo a Perfil de Puesto Tipo)
Menos de 2 años / Desde 2 a 3 años 0
Desde 2 a 3 años / Más de 3 a 5 años 11.5
Más de 3 años / Más de 5 años 25
Debe sumar máx. 100 puntos
3 EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA
Ninguna experiencia relacionada al Perfil de Puesto Tipo 0 de 4
a) 1 relacionado a las funciones del Perfil de Puesto Tipo 46
b) 2 relacionado a las funciones del Perfil de Puesto Tipo 64
c) 3 relacionado a las funciones del Perfil de Puesto Tipo 82
d) 4 de Consultorías relacionadas a las funciones del PPT 100
Debe sumar máx. 100 puntos
CONDICIÓN
PUNTAJE TOTAL 100%
NIVEL CALIFICACIÓN PUNTAJE
1 Muy por debajo de lo esperado Menos de 25
2 Por debajo de lo esperado De 26 a 45
3 Dentro de lo esperado De 46 a 65
4 Por encima de lo esperado De 66 a 85
5 Muy por encima de lo esperado De 86 a 100