

**ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL – COFOPRI**  
**PROCESO CAS N° 222**  
**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIO – CAS**  
**ASISTENTE DE AUDITORIA**

**I. GENERALIDADES:**

**1. Objeto de la convocatoria:**

Contratar los servicios de Un (01) Asistente de Auditoria

**Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante**

Órgano de Control Institucional

**2. Dependencia encargada de realizar el proceso de selección**

Comité Especial de Selección de Personal CAS, en coordinación de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

**3. Base Legal**

- a. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen CAS.
- b. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- c. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, u sus modificatorias.
- d. Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

**II. PERFIL DEL PUESTO**

REQUISITOS	DETALLE
<b>Formación:</b>	Grado de Bachiller en derecho.
<b>Experiencia:</b>	Experiencia mínima de cuatro años en labores de asistente de auditoría o administrativo en Órganos del Sistema Nacional de Control.
<b>Conocimientos:</b>	Acreditar conocimiento de cómputo en entorno Excel y del sistema de auditoría gubernamental -SCG Web. Capacitación acreditada por la Escuela Nacional de Control de la Contraloría General, u otras instituciones en temas vinculados con el control gubernamental o la administración pública o materias afines a la gestión de las organizaciones.
<b>Competencias:</b>	Capacidad de comunicación interpersonal, en forma oral y escrita. Proactivo. Habilidad para el trabajo en equipo. Tolerancia a la presión. Iniciativa. Vocación de servicio al usuario interno y externo.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO**

- Participar como integrante en la ejecución de las acciones y actividades de control, en cumplimiento del Plan Anual de Control.
- Elaboración de informe derivados de la ejecución de actividades de control.
- Seguimiento de medidas correctivas de las labores de control realizadas por el OCI.
- Evaluación del plan anual de control del OCI.
- Ingreso de información al sistema de auditoría gubernamental- SCG Web
- Otras labores de control que disponga la jefatura del Órgano de Control Institucional.



#### IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	Órgano de Control Institucional
Duración del contrato (Puede ser renovable a solicitud del área usuaria)	Inicio: 02 de Enero del 2015 Termino: 31 de Marzo del 2015
Remuneración mensual	S/ 3,500.00 (Tres Mil Quinientos Nuevos Soles) Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.
Otras condiciones esenciales del contrato	-----

#### V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO:

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA	ÁREA RESPONSABLE
Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo: www.empleosperu.gob.pe Link vacantes públicas	10 días anteriores a la convocatoria	Unidad de Recursos Humanos/ Servicio Nacional del Empleo
<b>CONVOCATORIA</b>		
1 Publicación de la convocatoria en el portal institucional de COFOPRI	25/11/2014 al 01/12/2014	Unidad de Recursos Humanos / Oficina de Sistemas
2 Presentación de documentos requeridos en el punto VII.	28/11/2014 al 01/12/2014	Unidad de Trámite Documentario
<b>SELECCIÓN</b>		
3 Evaluación de la ficha curricular	04/12/2014 al 10/12/2014	Comité Evaluador
4 Publicación de resultados de la evaluación de la ficha curricular	12/12/2014	Unidad de Recursos Humanos / Oficina de Sistemas
5 Entrevista:	15/12/2014 al 18/12/2014	Comité Evaluador
6 Publicación de resultado final en el portal institucional de COFOPRI	19/12/2014	Unidad de Recursos Humanos / Oficina de Sistemas
<b>SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO</b>		
7 Suscripción del contrato	22/12/2014 al 29/12/2014	Unidad de Recursos Humanos
8 Registro del contrato	22/12/2014 al 29/12/2014	Unidad de Recursos Humanos

#### VI. DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN:

Etapas de evaluación del proceso de selección tendrán un máximo y un mínimo de puntos, distribuyéndose de esta manera:

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>1.- EVALUACIÓN DE FICHA CURRICULAR</b>	<b>60%</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
a. Experiencia	40%		8
b. Formación	20%		4
<b>2.- ENTREVISTA PERSONAL</b>	<b>40%</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>20</b>



Los postulantes necesariamente deben superar los puntajes mínimos indicados, caso contrario será declarado NO APTO.

## VII. DOCUMENTACION A PRESENTAR

La información consignado en la documentación presentada tiene carácter de declaración jurada, por lo que el postulante será responsable de la información consignada en dicho documentado y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la Entidad.

Los postulantes deberán presentar **obligatoriamente** la siguiente documentación las cuales deberán de ser descargadas del sistema de convocatorias luego de haber ingresado su curriculum, según el orden que sigue:

1. **Carta de Presentación (Anexo 01)**; dirigida al Comité Especial de Selección de Personal CAS, se indica el número de la convocatoria, la posición de servicio (perfil) y la oficina a la cual postula, **NO DEBERA PRESENTAR BORRONES NI ENMENDADURAS**, de lo contrario quedara descalificado.
2. **Ficha Curricular (Anexo 02)**; se consignara solo los datos requeridos para ocupar la posición a la cual postula, estos datos serán los que se ingresan en el Sistema de convocatorias de la pagina web de COFOPRI, Los datos que proporcione el postulante tendrá carácter de Declaración Jurada, por lo que **deberá estar firmada y con Huella Digital en cada una de las hojas**.
3. Copia simple de DNI.
4. Declaración Jurada (**Anexo 03**); no tener impedimento o incompatibilidad para laborar al servicio del Estado
5. Declaración jurada (**Anexo 04**); de parentesco en COFOPRI.
6. Declaración jurada de ingresos mensuales percibidos en el sector público (**Anexo 05**).
7. Declaración Jurada (**anexo 06**); no registrar antecedentes penales.
8. Declaración Jurada simple de Incompatibilidades (**anexo 07**).
9. Declaración Jurada Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM

### IMPORTANTE:

- La Unidad de Recursos Humanos podrá solicitar algún otro documento en cualquier etapa del proceso de selección.
- En esta etapa no se presenta Curriculum Vitae Documentado.
- El postulante que no presente copia de simple del DNI y/o anexos correctamente llenados y debidamente suscrito, incluyendo huella digital según el caso, será declarado NO APTO.
- El ganador de la convocatoria que omita información en las Declaraciones Juradas números 03, 04, 05,06, 07 y en la Declaración Jurada Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM, se le resolverá el contrato, sin perjuicio, de formular las acciones legales correspondientes.

**VIII. LUGAR DE PRESENTACION DE LA DOCUMENTACIÓN SOLICITADA.-** Es obligatorio que los postulantes presenten la documentación solicitada en el punto VII de las Bases de la Convocatoria, en la mesa de partes de la dependencia a la cual postula.

- **Mesa de partes de Lima:** Av. Paseo de la República 3135 - 3137, San Isidro, Lima.

## IX. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO:

### 1. Declaratoria del proceso de selección como desierto

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

- a. Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección.
- b. Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- c. Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso.

### 2. Cancelación del proceso de selección



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

- Quando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- Por restricciones presupuestales
- Otros supuestos debidamente justificados.

## X. BASES GENERALES PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

### 1. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

La conducción del proceso de selección estará a cargo del Comité Especial de Selección de Personal CAS, en coordinación de la Unidad de Recursos Humanos. El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

- Evaluación de la Ficha Curricular.
- Entrevista Personal

Las etapas de selección son de carácter eliminatorio, siendo responsabilidad de cada postulante del seguimiento del proceso en el portal institucional del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, en el Link Convocatoria CAS. El Cronograma del Proceso se encuentra publicado dentro de la convocatoria

### 2. PRIMERA ETAPA: EVALUACIÓN CURRICULAR:

- Los postulantes deberán cumplir con presentar la Ficha Curricular en el lugar señalado en el punto VIII, el día indicado en el cronograma, caso contrario será declarado DESCALIFICADO.
- Lo indicado en la ficha curricular deberá satisfacer todos los requisitos mínimos requeridos en los Términos de Referencia; cuya verificación origina la calificación de APTO y NO APTO.
- El postulante sólo podrá presentarse a una de las Plazas Convocadas caso contrario será declarado NO APTO.
- La asignación de puntaje solo será para aquellos postulantes que son calificados APTOS, teniendo en consideración los siguientes factores:

EXPERIENCIA	PUNTUACION
Igual o Mayor de Cuatro (04) años y/o Menor de Cinco (05) en labores de asistente de auditoría o administrativo en Órganos del Sistema Nacional de Control.	4
Igual o Mayor de Cinco (05) años y/o Menor de Seis (06) en labores de asistente de auditoría o administrativo en Órganos del Sistema Nacional de Control.	6
Igual o Mayor de Seis (06) en labores de asistente de auditoría o administrativo en Órganos del Sistema Nacional de Control.	8

FORMACIÓN ACADÉMICA	PUNTUACION
Grado de Bachiller en derecho.	4

### 3. SEGUNDA ETAPA: ENTREVISTA PERSONAL

- La entrevista personal permitirá conocer si el postulante cumple con las competencias exigidas para el puesto, además de su desenvolvimiento, conocimientos, actitud, entre otras competencias.
- Los lugares de la entrevista será señalada en el resultado de la Evaluación Curricular.



#### **4. DE LAS BONIFICACIONES**

Se otorgará una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la Etapa de Entrevista, a los postulantes que hayan acreditado ser Licenciado de las Fuerzas Armadas de conformidad con la Ley N° 29248 y su reglamento. Asimismo, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido, según Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

#### **5. RESULTADO FINAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN.**

Para ser declarado ganador o ganadores, el (los) postulante (s) deberán obtener el puntaje mínimo de catorce (14) puntos, que es el resultado de la suma de los puntajes obtenido en las etapas que conforman el proceso de selección

Si dos (2) o más postulante(s) superen el puntaje mínimo aprobatorio, se adjudicará como ganador o ganadores al (a los) postulante(s) que obtenga el mayor puntaje.

El Resultado parcial y final del Proceso de Selección se publicará en la página institucional del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, según cronograma.

#### **XI. DISPOSICIONES FINALES**

Las personas seleccionadas serán contratadas según el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (Dec. Leg. 1057 y Dec. Sup. 075-2008-PCM) y deberán acercarse a partir del día siguiente (con un plazo de 05 días) de la publicación, para lo cual deberán traer sus currículums debidamente documentados como sustento de la ficha curricular (Anexo 02) presentada, asimismo deberán presentar en original sus certificados de antecedentes policiales, penales y partida de nacimiento.

La presentación del certificado de habilitación, según sea el caso, es de carácter **OBLIGATORIO**, en caso de no acreditar lo registrado en la ficha curricular, el ganador quedará descalificado, procediendo a convocar al segundo en la lista de orden de mérito.

#### **Nota:**

Los documentos de los candidatos que no sean seleccionados podrán recogerlos en la Unidad de Recursos Humanos o en la sede donde presentó sus documentos, hasta el séptimo día hábil de haberse publicado los resultados, posteriormente serán eliminados.

Lima, 25 de Noviembre del 2014

