

# FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

CAS N° 042 - 2019

## IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano o unidad orgánica:	ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
Denominación del puesto:	COORDINADOR.
Nombre del puesto:	<b>COORDINADOR DEL EQUIPO DE DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO.</b>
Dependencia jerárquica lineal:	JEFE (e) DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.
Dependencia funcional:	JEFE (e) DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.
Puestos a su cargo:	Especialistas y Técnicos del EQUIPO DE DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO.
Cantidad:	1

## MISIÓN DEL PUESTO

Implementar las acciones de Bienestar Social y de clima y cultura organizacional, con la finalidad de brindar apoyo y motivar al personal de la UGEL.

## FUNCIONES DEL PUESTO

- 1 Formular y ejecutar el Plan Anual de Bienestar Social, a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- 2 Proponer, programar, controlar y ejecutar programas médico asistenciales, recreativos, artísticos culturales, proyección social y conmemorativos (día de la madre, día del padre, navidad, otros) a fin de propiciar mejores condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, integración y el compromiso de los servidores en la Entidad.
- 3 Efectuar y supervisar gestiones administrativas ante Essalud, orientadas a la atención médica del trabajador y sus derechohabientes así como el acceso a los diversos servicios que brinda.
- 4 Garantizar la atención del servidor en forma oportuna y continua de los servicios de salud que se le brinda a los servidores civiles dentro de la entidad, supervisando el suministro y control de los medicamentos.
- 5 Coordinación con establecimientos de salud para el desarrollo de los Programas Preventivos Promocionales en salud.
- 6 Efectuar y supervisar la elaboración de informes socio económicos en los casos sociales que se presenten, asimismo, realizar visitas domiciliarias de verificación a los servidores.
- 7 Gestionar oportunamente el proceso de otorgamiento de uniforme al personal CAP.
- 8 Proponer, ejecutar, supervisar y controlar las acciones de desarrollo de personal, capacitación y evaluación, clima laboral y seguridad y salud del personal de la institución.
- 9 Elaborar, implementar y evaluar el Plan de Desarrollo de Personas (POP), verificando la oportuna y razonable ejecución del presupuesto en las acciones de capacitación
- 10 Otras actividades inherentes a sus funciones que le asigne el Jefe inmediato superior o la UGEL 06.

## COORDINACIONES PRINCIPALES

### Coordinaciones Internas

Todas las Áreas y Equipos orgánicas de la UGEL, II.EE de la jurisdicción de la UGEL.

### Coordinaciones Externas

ESSALUD,

## FORMACIÓN ACADÉMICA

A.) Nivel Educativo		B.) Grado(s)/situación académica y estudios requeridos para el puesto		C.) ¿Se requiere Colegiatura?
		<input checked="" type="checkbox"/> <b>Egresado (a)</b> <input checked="" type="checkbox"/> Universidad.		<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<input checked="" type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/> Incompleta	<input type="checkbox"/> Bachiller Universidad.	Trabajo Social.	
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/> Completa	<input checked="" type="checkbox"/> Título / Licenciatura.		
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría		
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Estudios. <input type="checkbox"/> Titulado		
<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Titulado		

¿Requiere habilitación profesional?

Sí  No

## CONOCIMIENTOS

### A.) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No requieren documentación sustentadora) :

Marco Legal de SERVIR, Marco Legal Laboral, Marco Legal del sector educación, Marco Legal de Seguridad Social, Gestión de la Cultura y Clima Laboral, Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley N° 27444 .

### B.) Cursos y Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos.

Nota: Cada curso deben tener no menos de 12 horas de capacitación y los programas de especialización no menos de 90 horas.

Diplomado, Especializaciones y/o Cursos de referencia en Recursos Humanos / Gestión Pública, Gestión del Talento Humano, Gestión de Subsidios de Essalud, Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Servicio Civil. (Cumplir como mínimo con 03 Cursos).

### C.) Conocimientos de Ofimática e Idiomas.

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				Sustentado	
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado	SI	NO
Procesador de textos (Word; Open Office)			<b>X</b>		X	
Hojas de cálculo (Excel; OpenCalc, etc.)			<b>X</b>		X	
Programa de presentaciones (Power)			<b>X</b>		X	
(Otros)						

IDIOMAS	Nivel de dominio			
	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Ingles	<b>X</b>			
.....				
.....				
Observaciones.-				

## EXPERIENCIA

### Experiencia general

Indique la **cantidad total de años de experiencia laboral**; ya sea en el sector público o privado.

Cinco (05) Años de experiencia general .

### Experiencia específica

A. Indique el tiempo de **experiencia requerida para el puesto** en la función o la materia:

Tres (03) Años de experiencia específica en el puesto de trabajo (sector público o privado).

B. En base a la experiencia requerida para el puesto (parte A), señale el tiempo requerido en el **sector público**:

Dos (02) Años de experiencia específica en el sector, que son necesarios para el puesto de trabajo.

C. Marque el **nivel mínimo de puesto** que se requiere como experiencia; ya sea en el sector público o privado:

Practicante profesional  Oficinista o Técnico.  Analista  Especialista  Supervisor/ Coordinador  Jefe de Área o Dpto.  Gerente o Director

\* Mencione otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia; en caso existiera algo adicional para el puesto.

## NACIONALIDAD

¿Se requiere nacionalidad peruana?  Sí  NO

Anote el sustento:

## HABILIDADES O COMPETENCIAS

Planificación, Control, Análisis, Razonamiento Matemático.

CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO	
CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	UGEL 06/ Parque Principal S/N. ATE-VITARTE
Duración del contrato	De la Suscripción del contrato al 31 de Julio del 2019. Sujeto a renovación.
Remuneración mensual	S/. 5,000.00 (Cinco mil Nuevos Soles) Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.
Otras condiciones esenciales del contrato	Jornada Laboral máxima de 48 horas semanales.

DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN			
EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
EVALUACIÓN DE LA HOJA DE VIDA	40%	30	40
EVALUACIÓN ESCRITA	35%	25	35
ENTREVISTA PERSONAL	25%	15	25
PUNTAJE TOTAL	100%	70	100

A) La etapa de evaluación curricular tiene puntaje mínimo de 30 Puntos; quienes cumplan con este puntaje pasarán a la siguiente etapa, caso contrario serán declarados NO ADMITIDOS.

B) Si el postulante no sustenta alguno de los requisitos mínimos será considerado como NO CUMPLE en la verificación curricular, por lo tanto no continuará con la siguiente etapa de igual manera si no califica puntaje mínimo en la evaluación escrita, no podrá participar en la entrevista personal.

C) Los certificados de capacitaciones a ser considerados deben ser de la especialidad y/o afines al cargo que postula, realizados en los últimos Cinco (05) años.

D) Las/os postulantes sólo podrán participar de un (01) Proceso CAS, a la vez. De presentarse a dos (02) procesos o más en la misma fecha de publicación quedaran Descalificados.

E) El puntaje total mínimo es de 70 puntos para declarar como **GANADOR (A)** al postulante en el proceso.

#### DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

##### 1. De la presentación de la Hoja de Vida:

La información consignada en la hoja de vida tiene carácter de declaración jurada, por lo que el postulante será responsable de la información consignada en dicho documento y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la entidad, por lo cual la información deberá estar debidamente suscrita.

Es de entera responsabilidad del postulante informarse a través de la página web institucional del UGEL 06 ([www.ugel06.gob.pe](http://www.ugel06.gob.pe)) a fin de tomar conocimiento de los resultados de las etapas.

**NOTA : Los Expedientes y/o Currículum Vitae no se devolverá a los postulantes, ya que forman parte del acervo documentario del concurso.**

##### 2. Documentación adicional:

a. Copia simple de los documentos que sustentan lo informado en el Curriculum Vitae debidamente documentado, ubicado en la Av. Parque Principal s/n, Vitarte, Ate, según la fecha señalada en el cronograma.

b. Declaraciones Juradas debidamente llenadas y firmadas (Indispensables) Anexos N° 01, 02, 03, 04, 05 y 06.

c. Copia legible y vigente de Documento Nacional de Identidad (D.N.I.) o Carnet de Extranjería, de ser el caso.

d. Cada página del expediente a presentar a la convocatoria, **deberá estar foliada** en la esquina superior derecha, en números. Además, debe ir en folder manila y tener su fastener de metal respectivo, dentro del sobre manila correspondiente. El orden (de arriba hacia abajo / de menor a mayor) que deben tener los documentos a presentar es el siguiente:

**1ro** Hoja de Vida (Ficha de Resumen Curricular) con el sustento respectivo.

**2do** Declaraciones Juradas (Anexos 1, 2, 3, 4, 5, y 6) respectivamente.

**3ro** Fotocopia simple del DNI.

**4to** Fotocopia simple de la Ficha RUC.

Las personas interesadas deberán presentar su hoja de vida y demás documentos solicitados que sustenten su hoja de vida en la Mesa de Partes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sito en Parque Principal S/N – Ate Vitarte, dirigido al Comité de Evaluación y según los requisitos que detallan las bases.

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

##### 1. Declaratoria del proceso 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.

##### 2. Cancelación del proceso de selección:

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

a. Cuando desaparece la necesidad de servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.

b. Por restricciones presupuestarias.

c. Otras debidamente justificadas.