

Resolución de Gerencia General

N° 098-2025-EPS BARRANCA S.A./GG

Barranca, 05 de agosto de 2025.

VISTOS:

El Acta de Sesión Ordinaria del CDT- EPS BARRANCA S.A. de fecha 27 de junio de 2025, Informe N° 0167-2025-EPS BARRANCA S.A.- GAF de fecha 20 de junio de 2025, y anexos, Informe N° 121-2025-ODP- EPS BARRANCA S.A. de fecha 25 de junio de 2025, Informe N° 430-A-2025-EPS BARRANCA S.A./GAJ de fecha 25 de junio de 2025, Informe N° 091-2025-EPS BARRANCA S.A/GG de fecha 25 de junio de 2025, y;

CONSIDERANDOS:

Que, la EPS BARRANCA S.A. es una Empresa pública de accionariado municipal, íntegramente de propiedad del Estado, constituida como Sociedad Anónima, que presta servicios de saneamiento básico de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1280, modificado por el Decreto Legislativo 1620, Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, y que en su conjunto regulan legalmente la prestación de servicios de agua potable, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas en el ámbito de responsabilidad establecido en el respectivo contrato de explotación, aplicando políticas de desarrollo, control, operación, mantenimiento, planificación, normatividad, preparación, ejecución de obras, supervisión, asesoría técnica, siendo aplicable supletoriamente las disposiciones legales contenidas en la Ley General de Sociedades aprobado por la Ley 26887, bajo el Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) y administrada por el Organismo Técnico de Servicios de Saneamiento (OTASS);

Que, mediante Informe N° 0167-2025-EPS BARRANCA S.A.- GAF de fecha 20 de junio de 2025, la Gerencia de Administración y Finanzas a mérito del informe N° 409-2025-ORH-EPS BARRANCA S.A. emitida por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos por la cual remite la propuesta de Directiva "Disposiciones que Regulan los Concursos Internos de Méritos en la EPS", tiene como objetivo establecer lineamientos normativos para la promoción de personal dentro de la EPS, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 728 y normativa emitida por SERVIR:

Que, mediante Informe N° 121-2025-ODP- EPS BARRANCA S.A. de fecha 25 de junio de 2025, el jefe de la Oficina de Desarrollo y Presupuesto (e), concluye considerando viable la aprobación de la directiva Disposiciones que Regulan los Concursos Internos de Méritos en la EPS", recomendando continuar con el trámite correspondiente ante la Comisión de Dirección Transitoria:

Que, mediante Informe N° 430-A-2025-EPS BARRANCA S.A./ GAJ de fecha 25 de junio de 2025, el Gerente de Asesoría Jurídica concluye que resulta legalmente viable la aprobación de la directiva Disposiciones que Regulan los Concursos Internos de Méritos en la EPS", recomendando continuar con el trámite correspondiente ante la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS Barranca S.A.;

Que, mediante Informe N° 091-2025-EPS BARRANCA S.A/GG de fecha 25 de junio de 2025, la Gerencia General en referencia al Informe N° 0167-2025-EPS BARRANCA S.A.- GAF de fecha 20 de junio de 2025 de la Gerencia de Administración y Finanzas, informa al Presidente de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS BARRANCA S.A., que La EPS Barranca S.A. carece de lineamientos que regulan los concursos internos de méritos siendo necesario a fin que la empresa tenga un ordenamiento adecuado en la administración de su personal permitiendo seleccionar objetivamente el personal idóneo para ocupar posiciones vacantes, brindando igualdad de oportunidades a todos los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos, por

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

lo que se hace necesario aprobar la Directiva "Disposiciones que Regulan los Concursos Internos de Méritos en la EPS BARRANCA S.A.", y recomienda la aprobación de la citada directiva;

Que, de acuerdo con los documentos de vistos y los considerandos precedentes, esta Gerencia General considera que, resulta necesario formalizar mediante acto resolutivo la aprobación de la Directiva "Disposiciones que Regulan los Concursos Internos de Méritos en la EPS Barranca S.A.";

Con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas (e), Gerencia de Operaciones, Gerencia Comercial y Gerencia de Asesoría Jurídica y en uso de las facultades contenidas en el Estatuto Social de la Empresa y las atribuciones conferidas a la Gerencia General;

SE RESUELVE:

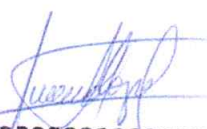
ARTÍCULO 1° FORMALIZAR la Aprobación de la Directiva "Disposiciones que Regulan los Concursos Internos de Méritos en la EPS Barranca S.A."; que forma parte integrante de la presente, conforme a la Sesión Ordinaria de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS BARRANCA S.A de fecha 27 de junio de 2025.

ARTÍCULO 2° - ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Finanzas en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos la correcta socialización, aplicación, implementación, supervisión y monitoreo permanente de la directiva señalada en el artículo primero de la presente resolución.

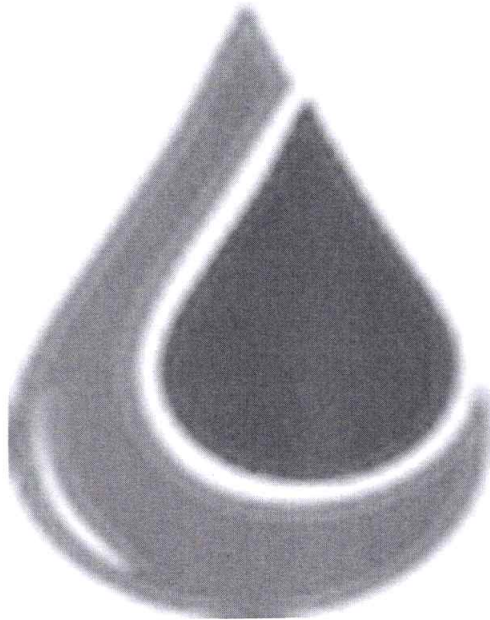
ARTÍCULO 3° - DISPONER a la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación, o la que haga sus veces, proceda a publicar la presente resolución y sus acompañados, en el Portal Institucional de la EPS BARRANCA S.A.

ARTÍCULO 4° - NOTIFICAR el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Operaciones, Gerencia Comercial y Gerencia de Asesoría Jurídica.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



ING. JOSÉ LUIS MENDOZA SANCHEZ
GERENTE GENERAL

**EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA
POTABLE Y ALCANTARILLADO
«EPS BARRANCA S.A»**

DIRECTIVA N°007 - 2025- EPS BARRANCA S.A./G.G
“DISPOSICIONES QUE REGULAN LOS CONCURSOS INTERNOS DE MERITOS
EN LA “EPS BARRANCA S.A”

Aprobado en Sesión de Directorio N° 006-2025



DIRECTIVA N° 0007-2025-EPS BARRANCA S.A/G.G.
“DISPOSICIONES QUE REGULAN LOS CONCURSOS INTERNOS
DE MERITOS EN LA EPS BARRANCA S.A.

I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones que regulan los concursos internos de méritos para la promoción de los trabajadores comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo N° 728 en la EPS BARRANCA S.A (en adelante LA EPS), que permita seleccionar objetivamente al personal idóneo para ocupar posiciones vacantes.

II. FINALIDAD

La presente directiva busca brindar igualdad de oportunidades a todos los trabajadores de LA EPS comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo N° 728, que cumplan los requisitos establecidos para ocupar las posiciones vacantes en la EPS BARRANCA S.A.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación para todos los trabajadores de LA EPS.

IV. BASE LEGAL

- 4.1 Constitución Política del Perú.
- 4.2 Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, publicada en fecha 19 de febrero de 2004, y sus modificatorias.
- 4.3 Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, publicada en fecha 27 de enero de 2007, y sus modificatorias.
- 4.4 Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, publicada en fecha 28 de junio de 2008, y su modificatoria.
- 4.5 Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada en fecha 24 de diciembre de 2012 y sus modificatorias.
- 4.6 Ley N° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401, publicada en fecha 18 de enero de 2022.
- 4.7 Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado en fecha 16 de septiembre de 2018 y sus modificatorias
- 4.8 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, publicado en fecha 25 de enero de 2019 y sus modificatorias
- 4.9 Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado en fecha 27 de marzo de 1997 y sus modificatorias.

- 4.10 Decreto Supremo N° 008-2019-JUS, Aprueban Reglamento de la Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, publicado en fecha 2 de febrero de 2019.
- 4.11 Reglamento Interno de Trabajo vigente (RIT)
- 4.12 Manual de Organización y Funciones vigente (MOF) o Manual Clasificador de Cargos (MCC) vigente
- 4.13 Reglamento de Organización y Funciones vigente (ROF)
- 4.14 Cuadro para asignación de personal vigente (CAP) o Cuadro para la Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional)
- 4.15 Presupuesto analítico de personal vigente (PAP)

V. ABREVIATURAS

- 5.1 CAP P: Cuadro para Asignación de Personal Provisional Vigente
- 5.2 EPS: Empresa Prestadora Pública de servicios de agua y saneamiento de accionariado municipal
- 5.3 MOF: Manual de Organización y Funciones
- 5.4 MCC: Manual Clasificador de Cargos
- 5.5 ROF: Reglamento de Organización y Funciones vigente
- 5.6 ORH: Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces
- 5.7 PAP: Presupuesto Analítico de Personal vigente
- 5.8 CIM: Concurso Interno de Méritos
- 5.9 CPM: Concurso Público de Méritos
- 5.10 CCIM: Comité del Concurso Interno de Méritos
- 5.11 RNSSC: Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles
- 5.12 REDJUM: Registro de Deudores Judiciales Morosos
- 5.13 REDAM: Registro de Deudores Alimentarios Morosos

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 DEFINICIONES

- a) **Accesitario:** Se refiere al candidato que, habiendo aprobado la entrevista final, se ubica en el orden de mérito inmediato posterior al postulante que fue declarado ganador.
- b) **Comité de Concurso Interno de Méritos (CCIM):** El Concurso Interno de Méritos será conducido por un *Comité de Concurso Interno de Méritos* designado para tal efecto con Resolución de Gerencia General, siendo su vigencia hasta que resuelva los recursos de reconsideración que se pudieran presentar por el resultado final del proceso.
- c) **Concurso interno de méritos (CIM)**
Es el procedimiento por el cual se garantiza una selección objetiva y transparente de los trabajadores de la EPS que cumplan los requisitos correspondientes, para ocupar un nuevo cargo estructural que se encuentre vacante en el CAP o CAP Provisional vigente y debidamente

presupuestado; garantizando la igualdad de oportunidades y la meritocracia en la empresa.

d) **Promoción interna**

Es el avance del trabajador a través de la adquisición de nuevas funciones y responsabilidades, de mayor dificultad y complejidad reconociendo y fomentando el desarrollo profesional (Promoción vertical); así como la asignación de nuevas funciones y responsabilidades en otra área de la empresa en cargos de similar grupo o categoría ocupacional (Promoción horizontal).

e) **Posición vacante**

Corresponde a una posición laboral que se encuentra desocupada y con disponibilidad presupuestal para ser ocupada, en este caso, por un trabajador que cumpla el perfil del cargo.

6.2 DE LOS POSTULANTES AL CONCURSO INTERNO DE MERITOS

6.2.1 Para poder concursar y postular a un concurso interno de méritos los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos

- a) Ser contratado a **plazo indeterminado** comprendido dentro de los alcances del Decreto Legislativo 728. Es decir, todo aquel que tiene vínculo laboral vigente con la empresa.
- b) En el caso de un trabajador que haya ingresado por mandato judicial, solo podrá participar siempre que el mandato tenga la calidad de cosa juzgada.
- c) Debe contar con más de 3 años en planilla de la empresa, de manera continua o discontinua.
- d) Que no se encuentre incluido en un proceso disciplinario en curso.
- e) Que no haya sido sancionado con medidas disciplinarias de suspensión, salvo que haya transcurrido más de un (1) año de haberse cumplido la sanción impuesta.
- f) Que cumpla con los requisitos mínimos del perfil del cargo al cual postula, los cuales se encuentran incluidos en el MOF o MCC Vigente.
- g) Que el cargo actual del trabajador que postula sea de menor o similar categoría ocupacional.
- h) Que no esté inhabilitado administrativamente o judicialmente. Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC) o quienes lo están judicialmente con sentencia consentida y/o ejecutoriada para el ejercicio de la profesión, y aquellos condenados por los delitos a los que se refiere el Decreto Legislativo N° 1295.

- i) Que no esté inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI o REDJUM), conforme a lo previsto en el artículo 5 de la Ley N° 30353.
- j) Que no esté inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).

- 6.2.2 Los requisitos mínimos del cargo se encuentran detallados en los instrumentos de gestión aprobados y vigentes de la EPS (MOF o MCC) al momento del inicio del CIM, los cuales se deben encontrar consignados en las bases del concurso interno de méritos.
- 6.2.3 El CIM se realiza solo si se cuenta con una **posición vacante**, con su respectiva **certificación de crédito presupuestario** (disponibilidad presupuestal), y debe estar el cargo consignado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP) o documento equiparable, debidamente aprobados y vigentes.
- 6.2.4 Luego que la Jefatura de Recursos Humanos emite el informe de opinión técnica que sustenta su inicio, el CIM se aprueba con la emisión de la Resolución de Gerencia General que autoriza la convocatoria al concurso y designa a los miembros del CCIM.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1 DEL CONCURSO INTERNO DE MERITOS

7.1.1 **El Concurso Interno de Méritos (CIM)** es el proceso de selección por el cual un trabajador con contrato a plazo indeterminado de la EPS postula a:

- a) Un cargo con mayores responsabilidades, dificultad y complejidad, de mayor categoría ocupacional. Este se considera una Promoción Vertical.
- b) Un cargo con nuevas funciones y responsabilidades en otra área de la empresa de un grupo o categoría ocupacional similar, es decir una Promoción horizontal.

7.1.2 Cuando se tenga una posición vacante o sin titular, se evalúa la realización de un Concurso Interno de Méritos, para lo cual la Oficina de Recursos Humanos - ORH o quien haga sus veces evalúa si los requisitos del cargo podrían ser cubiertos con personal dentro de la EPS previa revisión de los legajos de personal y/o la base de datos de los trabajadores. De no poder cubrirse con personal de la EPS, la ORH sustenta en un informe con la opinión técnica de la necesidad de realizar un Concurso Público de Méritos dirigido a la Gerencia General.

7.1.3 El CIM es propuesto con informe técnico e implementado por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, y la Gerencia General.



- 7.1.4 En el concurso interno de méritos, la Oficina de Recursos Humanos cumple el rol de secretaría del CCIM durante todo el proceso de selección.

7.2 SOBRE EL COMITÉ DEL CONCURSO INTERNO DE MÉRITOS (CCIM)

- 7.2.1 El CCIM está conformado de la siguiente manera:

Tabla N° 1: Miembros del Comité Interno de Méritos

Miembros titulares	Miembros suplentes
1. Presidente del Comité, Gerente de Administración y Finanzas.	1. Presidente del Comité: Gerente de la dependencia a la que pertenece la posición convocada, o su representante.
2. Segundo miembro, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces	2. Segundo miembro: Otro personal de la Jefatura de Recursos Humanos, o de la Gerencia de Administración y Finanzas.
3. Tercer miembro: Jefe o Gerente de la dependencia a la cual pertenece la posición convocada, o su representante.	3. Tercer miembro: Otro personal de la dependencia a la cual pertenece el cargo convocado, que cuente con el mismo nivel de la posición convocada o superior nivel.

- 7.2.2 El CIM es conducido por un Comité del CIM (CCIM) designado para tal efecto con Resolución de Gerencia General, siendo su vigencia hasta la publicación de los resultados finales mediante la Resolución de Gerencia General, incluyendo la fase de atención de los recursos de reconsideración contra los resultados finales en caso se presenten.

- 7.2.3 Los resultados se emiten por los mismos medios a través de los cuales se realizó la publicación y difusión del CIM.

- 7.2.4 El jefe de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, o el segundo miembro suplente actúan como **Secretario del Comité**.

- 7.2.5 Son funciones del CCIM, las siguientes:

- Elaborar las bases del concurso las mismas que contendrán los requisitos mínimos de las posiciones convocadas los factores de evaluación y puntuaciones, así como el cronograma de actividades.
- Publicar el aviso de convocatoria en el portal institucional de la EPS
- Ejecutar el proceso del concurso interno de méritos aplicando lo dispuesto en la presente directiva y en las bases aprobadas



- d) Revisar las solicitudes y verificar la acreditación del cumplimiento de los requisitos mínimos solicitados para cubrir el cargo al cual postula
- e) Elaborar la nómina de postulantes aptos para realizar las pruebas consideradas en las bases
- f) Elaborar el cuadro de méritos y publicarlo en el portal institucional
- g) Elaborar el informe final del proceso dirigido al gerente general de la EPS y la propuesta de resolución de gerencia general para la firma del gerente
- h) Resolver los demás casos que no se encuentren contemplados en la presente directiva en el marco de las normas legales vigentes.
- i) Resolver los reclamos que se presenten en las etapas del concurso interno de méritos.
- j) Resolver los recursos de reconsideración que se presenten contra los resultados finales.

7.2.6 Son funciones del **Secretario del CCIM** las siguientes:

- a) Apoyar a los miembros del CCIM en la recepción de documentos en la evaluación y revisión de los legajos personales
- b) Apoyar en la evaluación de los expedientes recepcionados de los postulantes al concurso.
- c) Apoyar a los miembros del CCIM en la elaboración de las actas e informes que se requieran.
- d) Apoyar a los miembros del CCIM a realizar la publicación de los resultados en medios virtuales.
- e) Apoyar a los miembros del CCIM, en la solución de las controversias suscitadas como consecuencia del concurso realizado

7.2.7 Abstención de los miembros del CCIM

Se debe dar la abstención de participar en los concursos, a los miembros del CCIM que se encuentren en los siguientes supuestos, que se encuentran regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento administrativo General:

- a) Si postulante es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad
- b) Cuando tuviese amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los y las postulantes, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el proceso.
- c) Cuando tuviere o hubiese tenido dentro de los últimos doce (12) meses alguna forma de prestación de servicios (de forma subordinada o no) con cualquiera de los postulantes.
- d) Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, por ello debe abstenerse indicando los motivos fundamentados.

7.3 DE LAS BASES DEL CONCURSO INTERNO DE MÉRITOS

7.3.1 Las bases del Concurso Interno de Méritos serán aprobadas mediante Resolución de Gerencia General y deben contener los siguientes criterios:

- a) Se realiza bajo criterios de selección técnicos y objetivos sobre los que se base la evaluación.
- b) Garantiza el derecho de avance del trabajador en la línea de carrera implementada por la EPS mediante el reconocimiento de sus méritos desempeño, calificaciones y experiencia: se incluye el desempeño y la experiencia como parte de los factores de evaluación.
- c) Se basa en la evaluación de las competencias y capacidades de los trabajadores en cuyo caso resultará necesario establecer, como parte de la etapa del proceso de evaluación, métodos objetivos de evaluación y medición de dichas competencias y capacidades. Incluir una entrevista personal o grupal en la que se revise las competencias del trabajador.
- d) Brinda igualdad de oportunidades a todos los que cumplan los requisitos establecidos para el puesto al que postulan.
- e) Considera un tiempo mínimo de permanencia: El postulante deben tener más de 3 años a plazo indeterminado en la EPS en forma continua o interrumpida.
- f) Considera para la promoción de personal que los puestos estén contemplados en el Cuadro para la Asignación de Personal vigente (CAP) de la EPS, en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) vigente, que se encuentren vacantes y se emita la certificación del crédito presupuestal respectivo.
- g) Considera los mecanismos de publicidad que permita el conocimiento de todos los trabajadores de la EPS, a fin de que puedan conocer las disposiciones que regulan los procedimientos internos de la empresa bajo los cuales se realiza el concurso interno de méritos. Debe difundirse el concurso por los medios utilizados por la EPS (Redes sociales, página web institucional, periódicos murales, correos electrónicos, redes sociales oficiales, entre otros.)
- h) Considera un periodo de reconsideraciones durante el proceso, evidenciando la transparencia del mismo.

7.4 DE LA CONVOCATORIA

- 7.4.1 El aviso de convocatoria del CIM debe difundirse a través de los mecanismos establecidos en el literal g) del numeral 7.3.1.
- 7.4.2 El aviso de convocatoria debe contener la siguiente información
 - a) Relación de posiciones vacantes de cargos estructurales en concurso indicando número de posiciones, ubicación en la estructura orgánica y requisitos del MCC o MOF vigente.
 - b) El cronograma del proceso de selección

- c) Documentos con los que se acrediten los requisitos solicitados.
- d) La remuneración del cargo
- e) Otras disposiciones requeridas

7.5 DEL PROCESO DE EVALUACION

7.5.1 El proceso de evaluación comprende las siguientes etapas:

- a) **Evaluación Curricular.** En esta etapa, se verifica el cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión vigentes (MOF o MCC) de la EPS, con los documentos presentados por los postulantes, aplicando los puntajes según la tabla de factores que se establezcan en las bases del concurso.
- b) **Evaluación de conocimientos técnicos o habilidades:** Esta evaluación se orienta a medir el nivel de conocimiento técnico o habilidades técnicas de los postulantes, para el adecuado desempeño de las funciones del cargo, los cuales evalúan conocimientos generales y específicos relacionados al perfil del cargo. La unidad de organización señala los temas y/o preguntas a evaluar con las cuales, la oficina de Recursos Humanos procederá a la elaboración final y custodia de la prueba para garantizar transparencia e igualdad de oportunidades a los participantes; de ser necesario podrá tener el apoyo de expertos técnicos en su elaboración.
- c) **Entrevista personal:** Esta evaluación se encuentra orientada a analizar la experiencia en el perfil del cargo y profundizar aspectos de motivación, habilidades y competencias del postulante en relación con el perfil y funciones del puesto convocado.
La entrevista puede ser realizada en modalidad presencial o virtual, lo cual debe ser precisado en las bases del concurso. Esta puede ser grabada, atendiendo a la capacidad operativa y tecnológica de la entidad pública, previo conocimiento y autorización del/de la postulante a fin de garantizar la transparencia en el proceso de selección y las medidas de seguridad de la información de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales.
- d) **Publicación del cuadro de méritos,** con los puntajes finales considerando las bonificaciones de ley: bonificación por discapacidad, bonificación para licenciados de fuerzas armadas, bonificación por deportista de alto rendimiento para puestos que requieran dicha condición.

7.5.2 La etapa de Evaluación Curricular es eliminatória. Los puntajes que se obtengan en las etapas de la Evaluación de Conocimientos Técnicos y Habilidades, y la Entrevista Personal, son acumulativos

7.5.3 El CCIM determinará el puntaje mínimo aprobatorio por cada etapa según corresponda.



Figura N° 1: Etapas del Proceso de Selección por Concurso Interno de Méritos



7.6 DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR Y DE REQUISITOS MÍNIMOS

- 7.6.1 El CCIM verifica el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para cada cargo en los instrumentos de gestión vigentes de la EPS, de acuerdo a la documentación que obra en el **documento de postulación** que presente el postulante a la Oficina de Recursos Humanos.
- 7.6.2 Como parte de los documentos de postulación se incluirá una Declaración jurada (Ficha de postulación) Formato 1.
- 7.6.3 En esta fase se evaluará también si cuenta con observaciones o limitantes en el registro RNSSC, el REDJUM y el REDAM.
- 7.6.4 El incumplimiento de los requisitos mínimos, establecidos en los instrumentos de gestión de la EPS; así como, estar incluidos en los registros señalados en los incisos 7.6.2, determinará la descalificación del postulante.
- 7.6.5 Posteriormente se publicará la relación de postulantes aptos para las etapas siguientes; en caso no existan postulantes con los requisitos mínimos establecidos para los cargos convocados, el CCIM lo declarará desierto disponiendo su publicación por los mismos medios establecidos para el aviso de convocatoria, y podrá iniciarse un Concurso Público de Méritos.

7.7 DE LA VALORACIÓN DE FACTORES

- 7.7.1 El CCIM aprobará en las bases del concurso, los factores y puntajes de calificación de cada una de las etapas del concurso interno.

Para la evaluación curricular, se establecen puntajes según los requisitos solicitados en el MOF o MCC vigente, y los méritos y deméritos durante su vínculo laboral con la EPS, que deben ser incluidos en las bases.

7.8 DE LA EVALUACION DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS O DE HABILIDADES

- 7.8.1 Se aplicará una prueba de conocimientos técnicos que permita evaluar el grado de conocimiento al cargo al cual se postula.
- 7.8.2 Se aplicará una prueba de habilidades para los cargos operativos, que permita evaluar sus habilidades en el cargo al cual se postula.

7.9 DE LA ENTREVISTA PERSONAL

7.9.1 La entrevista personal se encuentra orientada a analizar la experiencia en el perfil del cargo y profundizar aspectos de motivación, habilidades y competencias del postulante en relación con el perfil y funciones del puesto convocado. Puede ser virtual o presencial, personal o grupal.

7.9.2 Para evaluar a puestos Profesionales y Técnicos, los factores mínimos a evaluar son:

CRITERIO	DEFINICIÓN DEL CRITERIO	PUNTAJE MÁXIMO
Dominio y conocimiento de las funciones del puesto	Destreza y conocimiento teórico - práctico sobre las funciones del puesto al que postula	5
Capacidad de Análisis	Capacidad para comprender situaciones y resolver problemas. Poseer la habilidad para realizar un análisis lógico, la capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa.	5
Ética y Actitud	Capacidad de enfrentar situaciones que pueden afectar la integridad del servidor público. Capacidad para orientarse a los resultados. Actitud para finalizar las tareas y cumplir los objetivos, aún en situaciones más exigentes en cuanto a plazos	5
Comunicación	Capacidad de expresar oralmente sus ideas, información y opiniones de forma clara y comprensible, escuchando y siendo receptivo a las propuestas de los demás.	5
Puntaje Máximo		20

7.9.3 Para evaluar cargos operativos de todas las unidades organizacionales, los factores mínimos a evaluar son:

CRITERIO	DEFINICIÓN DEL CRITERIO	PUNTAJE MÁXIMO
Dominio y conocimiento de las funciones del puesto	Destreza y conocimiento teórico - práctico sobre las funciones del puesto al que postula	7
Ética y Actitud	Capacidad de enfrentar situaciones que pueden afectar la integridad del servidor público. Capacidad para orientarse a los resultados. Actitud para finalizar las tareas y cumplir los objetivos, aún en situaciones más exigentes en cuanto a plazos	7
Nociones de seguridad	Sobre aspectos relacionados a la seguridad en el puesto de trabajo	6
Puntaje Máximo		20

El CCIM podrá incluir otros factores que considere necesarios según el cargo a evaluar, y los incluirá en las bases del concurso.

7.10 DE LOS RESULTADOS FINALES DEL PROCESO Y LAS BONIFICACIONES

- 7.10.1 Concluida la entrevista personal, el CCIM evaluará las competencias, habilidades, y actitudes en relación al cargo que se postula, colocando la puntuación señalada en las bases.
- 7.10.2 Conforme al artículo 48 y a la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la persona con discapacidad que haya participado en el concurso público de méritos, y haya alcanzado al menos el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso de selección, tiene derecho a una bonificación del 15% sobre el puntaje total obtenido.
- 7.10.3 Conforme a la Ley N° 29248 y su Reglamento, los licenciados de las Fuerzas Armadas que hayan cumplido el Servicio Militar bajo la modalidad de acuartelado que participen en un concurso público de méritos y haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso de selección, tienen derecho a una bonificación del 10% sobre el puntaje total obtenido, debiendo la empresa verificar que el postulante obtuvo la condición de licenciado de las Fuerzas Armadas en el marco de la Ley N° 29248, a partir del 1 enero del 2009 en adelante¹
- 7.10.4 En aplicación a la Ley N° 27674, los postulantes que acrediten la condición de Deportistas calificados, obtendrán una bonificación en valores absolutos sobre el puntaje final obtenido; para ello deben de consignar en el Formato de Inscripción del postulante adjuntando copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición. Dicha bonificación es de acuerdo con el nivel obtenido y descrito en el siguiente cuadro:

Nivel 1 - 20%	Deportistas que hayan participado en Juegos Olímpicos y/o Campeonatos Mundiales y se ubiquen en los cinco primeros puestos, o hayan establecido récord o marcas olímpicas, mundiales y panamericanas.
---------------	---

¹ De acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 21087-2021-SERVIR-GPGSC.

Nivel 2 – 16%	Deportistas que hayan participado en Juegos Deportivos Panamericanos y/o Campeonatos Federados Panamericanos y se ubiquen en los tres primeros lugares o que establezcan récords o marcas sudamericanas.
Nivel 3 - 12%	Deportistas que hayan participado en Juegos Deportivos Sudamericanos y/o Campeonatos Federados Sudamericanos y hayan obtenido medallas de oro y/o plata o que establezcan récord o marcas bolivarianas.
Nivel 4 – 8%	Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en Juegos Deportivos Sudamericanos y/o Campeonatos Federados Sudamericanos y/o participado en Juegos Deportivos Bolivarianos y obtenido medallas de oro y/o plata.
Nivel 5 – 4%	Deportistas que hayan obtenido medallas de bronce en Juegos Deportivos Bolivarianos o establecido récord o marcas nacionales.

7.10.5 Se podrá bonificar adicionalmente por méritos, tales como el tiempo de experiencia en la posición similar, o el tiempo de servicios en la empresa, así como otros factores que el CCIM debe definir en las bases. De igual manera los deméritos podrán reducir puntaje, en el caso de haber tenido procesos disciplinarios en la empresa.

7.11 DE LA PUBLICACIÓN DEL CUADRO DE MÉRITOS

7.11.1 Concluido el CIM, el Presidente del CCIM, elevará el informe final del proceso al Gerente General de la EPS, adjuntando la siguiente documentación:

- Copia del Acta de Instalación debidamente firmada por los miembros del CCIM.
- Copia de las actas correspondientes a cada una de las etapas del CIM.
- Copia del Acta Final del CIM, debidamente firmada por los miembros del CCIM.
- Cuadro final de méritos.
- Respuesta a los recursos de reconsideración, de haberlos.
- Actas de respuesta a reclamos de cada etapa del concurso interno

7.12 DE LOS RECURSOS DE RECONSIDERACIÓN

7.12.1 El recurso de reconsideración se interpone ante el CCIM. El plazo para interponer el recurso es de hasta tres (3) días hábiles a partir de la publicación de los resultados finales del concurso. El plazo para que el CCIM se pronuncie es de hasta tres (3) días hábiles. El pronunciamiento del CCIM agota la vía administrativa. La interposición del mencionado recurso no suspende el proceso de selección ni el proceso de vinculación.

VIII. RESPONSABILIDADES



8.1 El Gerente General: Formalizar la presente directiva mediante resolución de Gerencia, previa aprobación del Directorio o quien haga sus veces.

8.2 El Gerente de Administración y Finanzas: Supervisar el cumplimiento de la presente directiva.

8.3 Jefe de Recursos Humanos: Administrar y velar por la correcta aplicación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente directiva; y brindar el apoyo al CCIM en su calidad de secretaria.

8.4 Comité del Concurso Interno de Méritos (CCIM): Velar y cumplir con la correcta aplicación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente directiva, en el ámbito de su competencia, haciendo cumplir las bases del CIM.

8.5 De los Gerentes, Jefes de órganos y Unidades orgánicas: De difundir y aplicar lo establecido en esta directiva, en el ámbito de su competencia.



IX. DISPOSICIONES FINALES

9.1 Como parte de la documentación a solicitarse a los postulantes deben incluirse por lo menos:

- Ficha de postulación (declaración Jurada)
- Declaración Jurada del postulante de no estar inhabilitado para ejercer la función pública
- Declaración jurada del postulante de no tener parentesco con funcionarios de la EPS
- Ficha de Resumen curricular



9.2 En caso se presente un empate entre dos o más postulantes, se considerará como ganador del concurso al candidato que haya obtenido mayor puntaje en la evaluación de conocimientos técnicos o habilidades.

9.3 La empresa podrá contratar los servicios de terceros, para realizar las etapas de convocatoria, reclutamiento y evaluaciones (con excepción de la entrevista final) de los concursos internos, pudiéndose incluir evaluaciones psicológicas de requerirse, siendo un requisito sin puntaje, y no es eliminatorio. Bajo ningún contexto se podrá tercerizar la etapa de elección final. En todos los casos, la entidad deberá supervisar cada una de las etapas del concurso, haciendo suyos los resultados obtenidos por los terceros.



9.4 En un proceso múltiple, los trabajadores interesados podrán postular a una sola posición vacante; quien presente más de una postulación será considerado solo como postulante al primer proceso al que postuló.

9.5 La suspensión del CIM podrá darse en cualquiera de sus etapas en los siguientes casos, para lo cual la Oficina de Recursos Humanos deberá emitir un informe en coordinación con el CCIM:

(i) Desaparición de la necesidad del puesto sometido a proceso de selección de personal.

(ii) Restricciones presupuestales sobrevinientes; y

(iii) Otras razones debidamente justificadas de fuerza mayor.

9.6 El CCIM hará participar al Oficial de Integridad o quien haga sus veces en la EPS, para que participe, en calidad de veedor, en los procesos de selección interna (CIM) en base a la Directiva N° 004-2024-PCM/SIP denominada "Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora en los procesos de selección de personal en las entidades de la administración pública" y sus modificatorias.

9.7 El CCIM es el encargado de absolver las consultas y/o brindar aclaraciones a los postulantes durante el proceso de selección, conforme al plazo establecido en el cronograma que forma parte integrante de las bases.

9.8 La ORH procede a la eliminación de los currículums vitae de las personas que, no habiendo resultado **ganadoras** del proceso de selección respectivo, no recogieran dicha documentación dentro del plazo que señalen las Bases de la Convocatoria.

9.9 En caso de controversias en la aplicación de la directiva, éstas son resueltas por la Gerencia de Administración y Finanzas en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

10.1 En el caso de trabajadores que hayan ingresado por mandato judicial en calidad de cosa juzgada, las condiciones de la nueva posición (similares o mejoradas a las que se indican en el mandato judicial), quedan registrados un acta de acuerdo.

ANEXOS :

Formato 1: Ficha de postulación (declaración Jurada)

Formato 2: Declaración Jurada del postulante de no estar inhabilitado para ejercer la función pública

Formato 3: Declaración jurada del postulante de no tener parentesco con funcionarios o personal de confianza de la EPS

Anexo 1: Modelo de bases del concurso interno de méritos

Anexo 2: Modelo Resumen curricular

Anexo 3: Modelo de aviso de convocatoria



PERU

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoOrganismo Técnico de la
Administración de los Servicios de
SaneamientoOTASS
ORGANISMO TECNICO DE LA ADMINISTRACION DE LOS
SERVICIOS DE SANEAMIENTOFORMATO N° 01 : FICHA DE POSTULACIÓN
DECLARACION JURADA

CONVOCATORIA N°

PUESTO:

I. DATOS PERSONALES DEL POSTULANTE

Apellidos y nombres

Domicilio

Distrito

Provincia

Departamento

Tipo de documento de identidad

N°

N° RUC

Nacionalidad

Fecha de nacimiento

dd/mm/aa

Estado civil

Teléfono

Correo electrónico

Marcar con una equis (x)

Colegiatura

SI

NO

Colegio profesional(*)

N° Registro

Habilidad

SI

NO

(*) De acuerdo a lo requerido en las bases del proceso CAS

II. CONDICION PERSONAL DEL POSTULANTE : Marcar con una equis (x)

Con discapacidad

SI

NO

Licenciado de las FFAA

SI

NO

Deportista calificado

SI

NO

III. DECLARACION DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MINIMOS

El postulante que suscribe declara que **CUMPLE CON TODOS LOS REQUISITOS MINIMOS** del puesto convocado, como son:

REQUISITOS	DETALLE
Formación Académica, Grado académico y/o Nivel de Estudios	Se deberá consignar los requisitos: escolar, técnica, universitaria, post grado, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso
Conocimientos para el puesto y/o cargo	Se deberá consignar los requisitos de conocimientos, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso Se deberá consignar los requisitos de ofimática e idiomas, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso
Cursos y/o estudios de especialización	Se deberá consignar los diplomados y especializaciones deben tener como mínimo 90 horas y 80 si es dictado por el ente rector. Cursos y talleres con horas con el mínimo de horas establecido en el perfil del puesto, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso
Experiencia laboral	Se deberá consignar el tiempo de experiencia general: público o privado, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso Se deberá consignar el tiempo de experiencia específica: en la función y/o la materia en el sector público o privado, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso Se deberá consignar el tiempo de experiencia específica: en la función y/o la materia en el sector público, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso Se deberá consignar el nivel mínimo del puesto que se requiere, de acuerdo a lo requerido en las bases del proceso Se deberá consignar los aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia de acuerdo a las bases del proceso
Requisitos adicionales	En caso el Perfil de puesto lo requiera se deberá consignar los requisitos adicionales, de acuerdo a las bases del proceso

NOTA:

- El postulante que declare el cumplimiento total de los requisitos mínimos señalado en las bases y no omita ningún dato, será considerado **APTO**, y pasará a rendir la siguiente etapa de evaluación.
- El postulante que omita parcial o totalmente algún requisito o dato será considerado **"NO APTO"**, y no será considerado para la siguiente etapa de evaluación.

Declaro que la información proporcionada es veraz y exacta, y que cumplo con los requisitos del perfil de puesto materia de la presente convocatoria. Me someto a las verificaciones que realice la EPS XXXXX S.A., asumiendo las responsabilidades que por ley correspondan.

Fecha,..... dede 20.....

Firma



Formato 2

DECLARACIÓN JURADA DEL POSTULANTE DE NO ESTAR INHABILITADO PARA EJERCER LA FUNCIÓN PÚBLICA

Yo, _____, identificado(a) con DNI N.º _____, postulante en el proceso de selección N.º _____, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

- No estar inhabilitado para ejercer la función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.
- No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
- No poseer Antecedentes Policiales y Penales y Judiciales a nivel nacional.
- No estar inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos REDAM.
- No estar inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por delitos Dolosos (REDERECI).
- No contar con inhabilitación o suspensión vigente administrativa o judicial, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC).
- No percibir simultáneamente remuneración, pensión u honorarios por concepto de locación de servicios, asesorías o consultorías, o cualquier otra doble percepción o ingresos del Estado, salvo por el ejercicio de la función docente efectiva y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas estatales o en tribunales administrativos o en otros órganos colegiados.
- Que la información proporcionada en la etapa de registro de postulación, como en las etapas de selección y contratación, es totalmente veraz y cumple con los requisitos establecidos en el perfil del puesto tipo al cual postulo.
- Que me comprometo a presentar los documentos que acrediten fehacientemente la veracidad de la información proporcionada.

Asimismo, autorizo a la EPS XXXXX a realizar las investigaciones correspondientes para constatar la veracidad de esta información y en caso de no ser veraz o correcta la información o presentar inconsistencias, proceder a desvincularme del proceso de selección, de considerarlo pertinente.

San Isidro, _____ de _____ de 20 ____.

Firma: _____

Apellidos y Nombres: _____

D.N.I. : _____



Formato 3

DECLARACIÓN JURADA DEL POSTULANTE DE NO TENER PARENTESCO CON PERSONAL DE CONFIANZA (DIRECTIVOS, GERENTES, SUBGERENTES, JEFES) DE LA EPS

Yo, _____, identificado(a) con DNI N.º _____, postulante en el proceso de selección N.º _____, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

- ☐ NO, tengo parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, vínculo conyugal, de convivencia o unión de hecho con personal de confianza de la EPS XXXXX, personal de la unidad de organización a la que corresponde el puesto al cual postulo, la Oficina de Recursos Humanos, la Gerencia de Administración y Finanzas y/o la Alta Dirección de la Empresa.
- ☐ SI, tengo parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, vínculo conyugal, de convivencia o unión de hecho con personal de confianza de la EPS XXXX, personal de la unidad de organización a la que corresponde el puesto al cual postuló, la Oficina de Recursos Humanos, la Gerencia de Administración y Finanzas y/o la Alta Dirección de la Empresa.

En caso el postulante marque la 2da alternativa, señale lo siguiente:

El nombre de la persona con la que es pariente o tiene vínculo de afinidad, conyugal, de convivencia o unión de hecho, en la EPS XXXX	
Cargo que ocupa la persona con la que es pariente o tiene vínculo de afinidad, conyugal, de convivencia o unión de hecho, en la EPS XXXX	
El grado de parentesco con la persona hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o si es cónyuge, conviviente o unión de hecho.	

Doy fe de lo declarado, cumpliendo con firmar la Declaración Jurada.

San Isidro, _____ de _____ de 20 ____.

Firma: _____
Apellidos y Nombres:
D.N.I. :



Código del Trabajador: _____

Anexo 2: RESUMEN CURRICULAR

Cargo actual	Órgano	Unidad Orgánica	Fecha de ingreso	Fecha de reintegro
Cargo al que postula	Órgano	Unidad		

I. DATOS PERSONALES

Apellido paterno		Apellido materno		Nombre	
DNI / C.E.	Fecha de nacimiento		Profesión u ocupación		Especialidad
Comunidad		Distrito		Provincia	Departamento
Vivienda		Licencia de Conducta N°		Clase y Categoría	Vigencia hasta
Casa ()	Departamento ()	Propia ()	Alquilada ()	Otros ()	
Estado civil		N° Partida de Matrimonio	N° Rantura actual o reserva de reconocimiento de la calidad de hijo		
Teléfono celular					
Teléfono celular					
Correo electrónico personal			Personas con quien comunicarse en caso de emergencia		
Autorizo se me notifique a través del correo electrónico indicado					
Apellidos y Nombres : _____ Teléfono de emergencia 1 : _____ Teléfono de emergencia 2 : _____					
Discapacidad					
SI	NO	N° Res. CONADIS	Tipo de Discapacidad (detallar)		
Código profesional		N° Colegiatura	Habilidad 02	Fecha emisión	

II. DATOS FAMILIARES

Cónyuge, conviviente, padres, hijos, madre, padre

Parentesco	Apellidos y nombres	Edad	Sexo	Ocupación: trabajo - estudios	Fecha Nac.	DNI	EsSalud
Cónyuge							
Conviviente							
Hijo							
Hijo							
Parentesco	Apellidos y nombres	Edad	Sexo	Ocupación: trabajo - estudios	¿Su cónyuge o conviviente e hijos incapacitados están asegurados en EsSalud? (responder sí o no)		
Madre							
Padre							

III. ESTUDIOS Y FORMACION

Estudios de formación	Institución	Inicio	Fin	Apertura/graduado	Edad N°
Primaria					
Secundaria					
Técnico Superior					
Técnico					
Universitaria					



IV. ESTUDIOS DE POST GRADO

Estudios de Post grado	Institución	Inicio	Fin	Nivel alcanzado	Folio N°

V. CAPACITACIÓN (Talleres, Seminarios, Conferencias, Cursos, etc.)

Descripción	Institución	Inicio	Fin	Total de horas	Folio N°

VI. EXPERIENCIA LABORAL

Institución / Empresa	Cargo	Inicio	Fin	Motivo de salida	Folio N°

VII. ANTECEDENTES PERSONALES: Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer si tiene o ha tenido problemas judiciales

¿Registra antecedentes policiales?

¿Registra antecedentes judiciales?

¿Registra antecedentes penales?

SI	NO

¿Registra inhabilitación administrativa o judicial?

¿Cuenta con investigación abierta en el Ministerio Público?

SI	NO

DECLARACIÓN JURADA:

Confirmando la exactitud y la veracidad de las declaraciones, antes expresada que nada he ocultado, omitido o disimulado, siendo el único responsable de la información remitida; y autorizo a que sean investigados para los fines que la EPS XXXXXXXX convenga. Asimismo, declaro que actualmente no cuento con contrato vigente con ninguna Institución del Estado, bajo ninguna modalidad contractual. (Salvo labor docente). De otro lado, autorizo para que se me notifique cualquier documento o decisión que emita la EPS XXXXX al correo electrónico consignado (Art. 20, 20.4 TUO de la Ley N° 27444). Finalmente me comprometo a informar oportunamente cualquier cambio en los datos que he declarado en el presente documento; asumiendo la responsabilidad que su omisión genere.

Lima, ____ de ____ de 20__

FIRMA	



Huella Digital

