

**SEGUNDA CONVOCATORIA
REGLAMENTO DE CONCURSO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL A
PLAZO DETERMINADO POR UN AÑO BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N°728 AUTORIZADO POR EL FONAFE**

1.0 GENERALIDADES

1.1. OBJETIVO

Efectuar la selección de personal idóneo, para cubrir dieciséis (16) plazas, de acuerdo a requerimientos de la empresa, tal que contribuyan al cumplimiento del Plan Estratégico de Electro Puno S.A.A. y de los Planes Operativos Anuales de la empresa, tal que efectivamente contribuyan al fortalecimiento de los aspectos comerciales y operativos.

1.2. FINALIDAD

Establecer los criterios y procedimientos de evaluación para la selección e ingreso de personal para cubrir dieciséis (16) plazas de carácter operativo en la empresa a plazo determinado de un año bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, cuyo detalle y perfil de competencias forman parte del presente reglamento en el ANEXO 1.

BASE LEGAL Y ADMINISTRATIVA

- Ley 29465, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2010.
- Ley N° 26771, Ley de Nepotismo y su Reglamento.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y acceso a la información, y su Reglamento aprobado por el D.S.072-2003-PCM.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.Leg. N° 728, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR.
- Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario de la Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por Acuerdo de Directorio N° 003-2005/018-FONAFE
- Reglamento Interno de Trabajo de Electro Puno S.A.A.
- Oficio SIED N° 004-2010/GG/ELECTRO PUNO S.A.A. de fecha 11.02.2010, mediante el cual se autoriza la convocatoria de 17 plazas para acciones operativas de ELECTRO PUNO S.A.A.
- Disposiciones del Directorio de Electro Puno S.A.A.

1.3 ANTECEDENTES

- a. El Directorio de ELECTRO PUNO S.A.A. tiene como propósito actualizar la estructura orgánica de la empresa, de manera que esta responda a una visión moderna y responsable de la gestión empresarial.
- b. FONAFE autorizó al Directorio de la Empresa para proveer recursos que le permitan disponer de 16 plazas más a las actualmente

existentes en su CAP, con un tratamiento de contratación por tiempo determinado y si que se incorporen a este.

- c. La empresa cuenta con los mecanismos legales y administrativos necesarios que permiten la convocatoria a concurso público de las plazas a plazo determinado.

2.0 PROCESO DE SELECCION

El Proceso de selección de personal se realizará siguiendo las siguientes etapas:

- Convocatoria abierta,
- Evaluación de curriculum vitae documentado,
- Evaluación escrita de conocimientos,
- Evaluación psicotécnica,
- Entrevista personal, y
- Determinación de ternas.

Tratándose de una segunda convocatoria, se considerara a los postulantes del primer concurso siempre que estos presenten una carta manifestando su intención de ser nuevamente evaluados en la segunda convocatoria dentro del plazo establecido para la presentación del curriculum, además dentro del mismo plazo y con el límite del mismo podrán retirar y mejorar su curriculum primigenio, siendo en ambos casos la presentación de documentación por vía Casilla SERPOST, Oficina Puno.

2.1. CONVOCATORIA ABIERTA

La convocatoria del concurso de personal será abierta y se efectuará a través de un diario de circulación Nacional otro macro regional sur y uno de circulación regional como mínimo, y complementariamente mediante el portal web de Electro Puno S.A.A, durante el plazo establecido en el cronograma del concurso. La convocatoria solicitará que se entreguen los Currículos Vitae impresos documentados a una casilla postal que se alquilará exclusivamente para este fin en SERPOST, oficina de Puno.

2.2. EVALUACIÓN DE CURRÍCULO DOCUMENTADO

Los Currículos Vitae documentado serán recibidos a través de SERPOST serán evaluados para determinar si cumplen o no con los requisitos mínimos solicitados en el perfil de la plaza correspondiente. Aquellos que no cumplan con dichos requisitos serán descartados; en los casos que si cumplan los requisitos, se comunicará conforme al cronograma del concurso, mediante correo electrónico, por el mismo que podrá lograr un máximo de 40 puntos. Para efectuar la evaluación se tomará como referencia los currículos presentados de acuerdo a los requisitos establecidos en el ANEXO 01, y de conformidad a los puntajes máximos del siguiente cuadro:

CONCEPTO	Puntaje
Formación Básica	10
Formación Especializada	15

Experiencia (Máx. 15 puntos)	15
SUB TOTAL	40

Formación Básica

Se otorgará el máximo puntaje (10 puntos) a los postulantes que cumplan con presentar su Título Profesional y habilitación profesional vigentes.

Formación Complementaria

Se otorgará un puntaje máximo de 15 puntos a este concepto, de acuerdo a los requisitos establecidos en el ANEXO 01, bajo los criterios y puntajes del siguiente cuadro, a los postulantes que cumplan con presentar el grado académico y/o diploma correspondiente, que esté directamente relacionado al cargo al que se postula.

Formación Especializada	Puntaje
a. Maestría (Duración de más de 01 año)	06*
b. Segunda Especialidad (Duración mínima 02 semestres)	04*
c. Diplomado (Duración mínima 01 semestre)	02
d. Post Grado (cursos de 03 a 05 meses): 01 punto por cada curso	03
Total	15

* En caso de poseer solo estudios concluidos y no el grado o diploma, se calificará con las dos terceras partes del puntaje establecido.

Experiencia

Se evaluarán los años de experiencia requerida mínima en el ejercicio de su profesión, a partir de la expedición del título, considerando el ejercicio efectivo de la profesión, de acuerdo a las actividades que el puesto convocado implique o actividades similares. La experiencia se acreditará con resoluciones de nombramiento o designación y contratos específicos. La calificación se realizará de acuerdo al siguiente cuadro:

Años de experiencia	Puntaje
a. Experiencia mínima exigida	08
b. Experiencia en general	05
c. Experiencia en la función	02
El puntaje se asignará por año completo acreditado.	
Total permitido	15

Nota:

1. Se reconocerá dos (02) puntos adicionales al puntaje obtenido en esta etapa hasta el límite del total permitido a los trabajadores permanentes, en actividad, de Electro Puno S.A.A. que se presenten al concurso.

2. Se reconocerá un punto por cada año adicional a la experiencia mínima exigida con un máximo de cinco años y hasta el límite de puntaje obtenido en esta etapa.

2.3. EVALUACION DE CONOCIMIENTOS

La evaluación de conocimientos será aplicada sólo a quienes obtuvieran veinte (20) puntos o más en la calificación del currículo vitae documentado, para lo cual se publicará una lista en la página web y en las vitrinas con acceso al público de la empresa.

La prueba será elaborada en base a preguntas que propondrán los gerentes de las áreas usuarias (40%), así como de especialistas externos a la empresa (60%), de manera que se logre una mayor confiabilidad técnica en el proceso. Las preguntas no deberán tener un carácter teórico, sino más bien un carácter práctico y de aplicación de conocimientos a la función y operación de la empresa.

Las preguntas elaboradas por los especialistas, serán entregadas en sobres lacrados al veedor de la Comisión de Concurso, quien los abrirá ante notario público y en base a las preguntas recibidas elaborará la prueba, la misma que una vez impresa será lacrada en un sobre el mismo que se abrirá el día del concurso para ser entregada a los postulantes en presencia de notario público.

La prueba servirá como una referencia para el momento de entrevista personal. La duración de la evaluación escrita será de 60 minutos, y el máximo puntaje será de treinta (30) puntos y un mínimo de (18) puntos.

La calificación de la prueba será anónima para lo cual el Notario Público recogerá las evaluaciones y desglosará la parte superior izquierda donde se encontrarán los nombres y apellidos del postulante con la fecha y su firma.

La comisión calificará las pruebas escritas anónimas, luego solicitará al Notario Público para que se identifique, según la numeración, a quien corresponde cada prueba, en base a lo cual se elaborará el resultado dando fe del mismo el Notario Público.

2.4. EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA

Evaluación Psicológica

Se efectuará según cronograma de convocatoria, ésta evaluación tiene como objetivo conocer, describir y comprender al postulante en su individualidad o particularidad, particularmente en lo concerniente a su ACTITUD en relación a los siguientes conceptos: Lealtad, capacidad de

compromiso, capacidad de trabajo en equipo, asertividad, liderazgo, proactividad, creatividad, disciplina, responsabilidad, actitud para el cambio y otros aspectos que permitan definir el perfil del postulante como recomendable o no para acceder al cargo al cual postula.

Esta evaluación será realizada por un Psicólogo, contratado específicamente con tal fin, lo que garantizará los resultados. Por su naturaleza, en esta evaluación no se adjudicarán puntajes, sino más bien el Psicólogo presentará una hoja de análisis y evaluación por cada postulante, cuyo resultado final se traducirá en uno de dos conceptos concretos: **Recomendable** o **No Recomendable**, para acceder a la plaza.

La evaluación Psicotécnica se realizará solo a los postulantes que hayan obtenido en las dos evaluaciones previas un puntaje acumulado no menor a cuarenta (40) puntos. Para este fin se publicará un listado de los postulantes que participarán en la evaluación psicológica, en la página web y las vitrinas de ELECTRO Puno S.A.A.

2.5. ENTREVISTA PERSONAL

Se efectuará según cronograma de convocatoria y el orden establecido por la Comisión que será publicada en el portal web y en vitrinas de la sede de Electro Puno S.A.A. posteriormente a la evaluación psicotécnica.

La entrevista personal deberá permitir un conocimiento más objetivo de los postulantes, más allá de las curricula o evaluación de conocimientos, por cuya razón serán los miembros de la comisión quienes elaboren las preguntas a realizarse por cada ítem, una hora antes del inicio de las entrevistas, bajo la presencia del veedor del proceso de concurso.

La entrevista personal, para garantizar el mejor conocimiento objetivo de los postulantes, considerará las siguientes ítems de evaluación y puntaje máximo por cada uno de ellos. Cada miembro de la comisión efectuará su evaluación personal, la misma que se traducirá en un formato especialmente diseñado para tal fin. Las calificaciones de los miembros del jurado serán promediadas y el resultado constituirá el puntaje final del postulante. En caso de que en alguno de los ítems, alguno de los jurados hubiere calificado con una diferencia mayor o menor al 50% del puntaje de los otros miembros del jurado, el veedor anulará dicha calificación, otorgándole un puntaje obtenido del promedio de los puntajes de los otros dos jurados.

ÁREAS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN	TEMAS POR CADA ÁREA	PUNTAJE
Conocimientos	Conocimiento teórico; capacidad de aplicación práctica de conocimientos; desenvolvimiento en el Tema.	10
Potencialidad	Actitud para el Cambio; trabajo en Equipo; proactividad; iniciativa y	12

	capacidad de propuesta; creatividad; liderazgo; capacidad de comunicación.	
Cultura general	Conocimiento de la problemática nacional y regional, conocimiento de la problemática energética del país y la región, motivación y aptitud por la lectura no técnica	08
SUB TOTAL		30

3.0 CRITERIOS Y PUNTAJES DE CALIFICACION

Los criterios de calificación considerados comprenden tres ítems de evaluación, los mismos que deben permitir la mejor evaluación de postulantes.

Con tal finalidad se ha definido que el máximo puntaje global a lograr por un postulante será de cien (100) puntos, resultantes del puntaje máximo asignado para cada ítem, de acuerdo a lo que se detalla en el siguiente cuadro:

Item de Evaluación	Puntaje máximo
Evaluación de currículum no documentado	40
Evaluación escrita de conocimientos	30
Entrevista personal	30
TOTAL	100

4.0 TERNA POR CADA PLAZA

La comisión luego procederá a elaborar el ranking de meritos resultante del proceso de evaluación, el mismo que será alcanzado a la Gerencia General, proponiendo una terna de postulantes aptos por cada plaza, la que estará compuesta por los tres postulantes que hayan alcanzado el máximo puntaje total para cada plaza, el mismo que en ningún caso será menor a 60 puntos; por tanto serán miembros de la terna, los postulantes que ocupen los tres primeros puestos en el cuadro de méritos. Además, los conformantes de la terna deberán haber sido calificados como **Recomendable** en la evaluación Psicotécnica. La terna será sometida a consideración de los Gerentes titulares de las Gerencias General, de Operaciones y de Marketing de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A., para que sean ellos quienes designen al postulante a ser contratado.

Si se diera el caso de no tener los postulantes suficientes para conformar una terna, el Comité de Concurso propondrá a dos o solo un postulante para acceder a la plaza, siempre y cuando hayan calificado aprobatoriamente de acuerdo al presente reglamento.

5.0 PUBLICACION DE TERNAS

La publicación de ternas se efectuará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de las entrevistas personales, través de nuestro

portal web así como en las vitrinas de las sedes de Electro Puno S.A.A. de Juliaca y Puno respectivamente.

6.0 ADJUDICACIÓN DE PLAZAS VACANTE

Cada plaza vacante, será adjudicada al postulante seleccionado, de las ternas resultantes, por los Gerentes titulares de las Gerencias General, de Operaciones y de Marketing de la empresa.

Puno, Julio de 2010