

FUERZA AÉREA DEL PERÚ-GRUPO AÉREO N° 6

PROCESO N°001-2018

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR DE SERVICIOS

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de un (01) TRABAJADOR DE SERVICIOS, Bajo la modalidad de contrato Regimen laboral del D. LEG. N°276 / D.S. N° 005-90 PCM DEL 15-01-90

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

GRUPO AEREO N° 6-ESCUADRON DE BASE AÉREA N°607

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

SECCIÓN PERSONAL / EM-A1 / GRUPO AÉREO N° 6

4. Base legal

- Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Publico. Del 06-03-1984.
- Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM del 15-01-90,
- Ordenanza FAP 40-4 vigente, "Ingreso y Término de la Relación Laboral del Personal Civil FAP", del 15-03-2010.
- Las demás disposiciones que regulen el Contrato de Trabajo

II. PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia (1)	02 AÑOS COMO MINIMO.
Competencias (2)	RESPONSABILIDAD / PRODUCTIVO / TRABAJO EN EQUIPO / TRABAJO BAJO PRESIÓN
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios (3)	SECUNDARIA COMPLETA-CERTIFICADO DE ESTUDIOS
Cursos y/o estudios de especialización	No Indispensable
Conocimientos para el puesto y/o cargo: mínimos o indispensables (4) y deseables (5)	Conocimiento en Cocina, Maitre o Mozo

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar: (4)

- SENTIDO DEL DEBER
- PUNTUALIDAD, DISCRECION E INTEGRIDAD
- CUMPLIMIENTO DE PLAZOS
- HABILIDAD, INGENIO, APTITUD Y DESTREZA

INSTRUCCIONES

- Especificar en tiempo: años o meses; y tipo: especialidad, área, etc.
- A criterio de la entidad, si el puesto y/o cargo lo requiere
- En caso que el puesto y/o cargo no lo requiera, colocar: No indispensable
- Especificar los requisitos mínimos necesarios para el ejercicio del puesto
- Otros requisitos considerados como complementarios y/o deseables
- Describir las funciones y actividades a realizar en el puesto y/o cargo materia de convocatoria

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	GRUPO AEREO N°6-CHICLAYO
Duración del contrato	Inicio : 01-06-2018 Término: 31-12-2018
Remuneración mensual	ESCALA NIVEL AUXILIAR, SEGÚN D. LEG. 276 - PRESUPUESTO AÑO FISCAL 2018
Otras condiciones esenciales del contrato	XXXXXXX

V. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO		CRONOGRAMA	ÁREA RESPONSABLE
	Aprobación de la Convocatoria	3/04/18	DIGPE
	Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo	19-04-2018	DIGPE
CONVOCATORIA			
1	Publicación de la convocatoria en PORTAL FAP	Del 30-04-2018 al 02-05-2018	DINIA
2	Presentación de la hoja de vida documentada <i>vía físico</i> en/a la siguiente dirección: GRUPO AEREO N°6 - SECC. PERSONAL-CARRETERA POMALCA S/N - CHICLAYO	Del 03-05-2018 al 04-05-2018 Hora: de 08:00 HRS. A 13:00 HRS.	GRUPO AÉREO N°6-ESTADO MAYOR A-1
SELECCIÓN			
3	Evaluación de la hoja de vida	DIA 07-05-2018	
4	Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida en _____ (<i>indicar medio</i>) (7)	Fecha Hora: de ___ a ___	
5	Otras evaluaciones: (8) Evaluación _____ (<i>detallar</i>) Lugar: CARRETERA POMALCA S/N - CHICLAYO	Fecha Hora: de ___ a ___	
6	Publicación de resultados de las otras evaluaciones en _____ (<i>indicar medio</i>) (7)	Del ___ al ___	
7	Entrevista Lugar: GRUPO AERE N° 6-ESTADO MAYOR A-1	DIA 07-05-2018	
8	Publicación de resultado final en PORTAL INSTITUCIONAL	DIA 08-05-2018	
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
9	Suscripción del Contrato	DIA 10-05-2018	
10	Registro del Contrato	DIA 14-05-2018	

INSTRUCCIONES

- (7) Ver Anexo 01 - Modelo de publicación de resultados preliminares
- (8) A criterio de la entidad se podrán incluir otras evaluaciones que considere necesarias: evaluación técnica (deseable para puestos y/o cargos especializados, profesionales y directivos), psicológica, psicotécnica, de
- (9) Ver Anexo 02 - Modelo de publicación del resultado final

VI. DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN

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

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
EVALUACIÓN DE LA HOJA DE VIDA			
a. Experiencia	30%	14	20
b. Cursos o estudios de especialización (de ser el caso)	15%		
c. Otros factores (de ser el caso)	%		
Puntaje Total de la Evaluación de la Hoja de Vida	45%		
OTRAS EVALUACIONES (10)	%		
a. Evaluación ESCRITA	15%	14	20
b. Evaluación PRACTICA	30%	14	20
Puntaje Total Otras Evaluaciones	45%		
ENTREVISTA	10%		
PUNTAJE TOTAL	100%		

El puntaje Mínimo aprobatorio será de 14

VII. 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.

2. Documentación adicional:

MENSAJE DGPE-DAPC.-031105 ABR-18 (NC)

3. Otra información que resulte conveniente:

_____ (detallar)

VIII. DE LA 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:

- Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección.
- Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos.
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:

- Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- Por restricciones presupuestales.
- Otras debidamente justificadas

INSTRUCCIONES

(10) La evaluación de la hoja de vida y la entrevista serán de carácter obligatorio. Cada entidad establecerá las evaluaciones adicionales que considere necesarias, tales como la evaluación psicológica, la evaluación técnica (deseable para puestos y/o cargos especializados, profesionales y directivos), la evaluación de competencias, etc.