



**CRONOGRAMA DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS  
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CAS N.º 053-2024-UE-HUAURA**

ETAPAS DEL PROCESO		CRONOGRAMA	RESPONSABLE
1	Aprobación de la Convocatoria	17 de octubre de 2024	Comité de Selección de Personal
<b>CONVOCATORIA</b>			
2	Publicación del proceso de selección de personal en el aplicativo para el registro y difusión de las ofertas laborales de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, denominado Talento Perú	18 al 31 de octubre de 2024	Responsable del registro
3	Publicación del proceso de selección de personal en el link Oportunidad Laboral del Poder Judicial	18 al 31 de octubre de 2024	Comité de Selección de Personal
4	Postulación web – Sistema de Postulación, Selección y Evaluación de Personal – PSEP	Desde 24 al 31 de octubre de 2024	Postulante
<b>SELECCIÓN</b>			
5	Publicación del listado de postulantes para participar en la evaluación técnica. (en base a lo registrado en la postulación)	04 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
6	Evaluación Técnica. Se realizará de manera <b>el Auditorio “Ernesto Guisti Acuña” – Av. Echenique 898 – Huacho, a partir de las 10:00 am</b>	05 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
7	Resultados de la Evaluación Técnica	05 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
8	Presentación en un (01) solo archivo en formato “pdf” de la siguiente documentación que sustenta la postulación: <ul style="list-style-type: none"><li>• El reporte de postulación</li><li>• Las imágenes del documento de identidad</li><li>• Las imágenes de la documentación que sustenta los registros realizados al momento de su postulación</li><li>• El Anexo I, que figura en las bases</li></ul>		



	<p>del proceso debidamente llenado y firmado.</p> <p><b>No se puede presentar la documentación bajo ningún motivo de manera física.</b></p> <p>La documentación es enviada al Correo electrónico: <a href="mailto:concursohuaura@pj.gob.pe">concursohuaura@pj.gob.pe</a></p> <p>El correo debe de contener en el "Asunto" número de proceso de selección - Nombre del cargo y unidad de organización o funcional a la que postula y Apellidos y Nombres del/la postulante.</p> <p>Horario de presentación: 00:00 horas hasta las 23:59 horas (Los correos recibidos fuera de plazo establecido no son considerados).</p>	06 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
9	Evaluación Curricular (en base a lo registrado en la postulación y la presentación de la documentación)	07 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
10	Resultados de la Evaluación Curricular y citación a la entrevista personal	07 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
11	Recepción de consultas y/o observaciones	08 de noviembre de 2024	Postulante
12	Resultado de la evaluación de las consultas y/o observaciones	11 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
13	Entrevista Personal. Se realizará de manera <b>virtual</b>	12 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
14	Resultados de la Entrevista Personal	12 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
15	Resultados Finales y Declaración de Ganadores/as	12 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal



### SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DE CONTRATO

16	Suscripción del contrato	Del 13 al 19 de noviembre de 2024	Responsable de los procesos de recursos humanos
17	Registro de contrato	Del 13 al 19 de noviembre de 2024	Responsable de los procesos de recursos humanos



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**ANEXO N.º 03  
AVISO DE CONVOCATORIA**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA  
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CAS N.º 053-2024-UE-HUAURA**

**(SUPLENCIA)**

**I.- GENERALIDADES**

**1. Objeto de la Convocatoria:**

El Comité de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia de Huaura pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir dos (02) posiciones CAS Suplencia – Decreto Legislativo N.º 1057, conforme se detalla a continuación:

Nº	CÓDIGO DEL PUESTO	PUESTO	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	RET. ECON. S/	CANTIDAD
1	00448_1	Resguardo, custodia y vigilancia	Gerencia de Administración Distrital – Sede Huacho	1,300.00	01
2	00448_2	Resguardo, custodia y vigilancia	Gerencia de Administración Distrital – Sede Huacho	1,300.00	01

**2. Unidad de organización y/o funcional solicitante:**

- ✓ Gerencia de Administración Distrital.

**3. Unidad Funcional que realiza el proceso de selección de personal:**

- ✓ Comité de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

**4. Manera en que se realizará el proceso de selección de personal:**

Proceso de selección de personal bajo los alcances del **Decreto Legislativo N° 1057 CAS (SUPLENCIA)** se desarrollará de manera **virtual y presencial**.

**II.- PERFIL DEL PUESTO**

MISIÓN DEL PUESTO	Desarrollar labores acordes a su perfil en las sedes judiciales, a fin de garantizar el resguardo y seguridad del personal de la Corte Superior de Justicia de Huaura y sus usuarios.
REQUISITOS	DETALLE
<b>Experiencia</b>	✓ Experiencia mínima de un (01) año como agente de seguridad y/o similares en empresas particulares y/o instituciones del Estado (acreditado con certificado o constancia de trabajo) o licenciado de las FF.AA. o FF.PP, debidamente acreditado.
<b>Habilidades</b>	✓ Autocontrol ✓ Adaptabilidad ✓ Control ✓ Dinamismo ✓ Confidencialidad

<b>Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios</b>	✓ Secundaria Completa (acreditado)
<b>Cursos y/o estudios de especialización</b>	✓ Curso y/o seminarios de capacitación en materia de seguridad, acreditado. ✓ Curso y/o seminarios en Defensa Civil, acreditado.
<b>Conocimientos para el puesto y/o cargo</b>	✓ Conocimiento en defensa personal, resguardo, custodia o afines al cargo que postula ✓ Conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Conocimientos en IPER ✓ Conocimiento en el Código de Ética en la Función Pública, función de integridad en las entidades de la Administración Pública, Ley del Servicio Civil relacionados a los aspectos de ética en la función pública; y funciones de la Autoridad de Control del Poder Judicial.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO:

Principales funciones a desarrollar:

1. Cumplir con las funciones del Manual de Seguridad del Poder Judicial.
2. Realizar el control del ingreso y salida del personal, de los bienes y materiales de la Sede Judicial.
3. Operar con eficiencia y cuidado los equipos de seguridad asignados.
4. Realizar el control y custodiar los bienes y acervo documentario de la Sede Judicial.
5. Emitir informes de ocurrencias a su Jefe (a) inmediato.
6. Efectuar rondas permanentes por el interior de la sede judicial.
7. Otras funciones que le sean asignadas por su jefe/jefa inmediato de acuerdo al puesto de trabajo.

### IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
<b>Las condiciones del puesto.</b>	✓ Cód. 00448__1 - Resguardo, custodia y vigilancia (Sede Huacho) ✓ Cód. 00448__2 - Resguardo, custodia y vigilancia (Sede Huacho) ✓ Modalidad presencial
<b>Duración del contrato</b>	✓ Cód. 00448__1 desde 13 de noviembre al 05 de diciembre de 2024. ✓ Cód. 00448__2, desde el 13 de noviembre al 31 de diciembre de 2024, pudiendo ser prorrogable por el periodo de disponibilidad del presupuesto 018952.
<b>Retribución económica S/</b>	✓ S/ 1,300.00 (MIL TRESCIENTOS Y DOS Y 00/100 SOLES). Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador
<b>Otras condiciones esenciales del contrato</b>	✓ Contar con RUC vigente. ✓ No contar con antecedentes penales

## V. CRONOGRAMA Y FASES DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO		CRONOGRAMA	RESPONSABLE
1	Aprobación de la Convocatoria	17 de octubre de 2024	Comité de Selección de Personal
<b>CONVOCATORIA</b>			
2	Publicación del proceso de selección de personal en el aplicativo para el registro y difusión de las ofertas laborales de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, denominado Talento Perú	18 al 31 de octubre de 2024	Responsable del registro
3	Publicación del proceso de selección de personal en el link Oportunidad Laboral del Poder Judicial	18 al 31 de octubre de 2024	Comité de Selección de Personal
4	Postulación web – Sistema de Postulación, Selección y Evaluación de Personal – PSEP	Desde 24 al 31 de octubre de 2024	Postulante
<b>SELECCIÓN</b>			
5	Publicación del listado de postulantes para participar en la evaluación técnica. (en base a lo registrado en la postulación)	04 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
6	Evaluación Técnica. Se realizará de manera <b>el Auditorio “Ernesto Guisti Acuña” – Av. Echenique 898 – Huacho, a partir de las 10:00 am</b>	05 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
7	Resultados de la Evaluación Técnica	05 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
8	<p>Presentación en un (01) solo archivo en formato “pdf” de la siguiente documentación que sustenta la postulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El reporte de postulación</li> <li>• Las imágenes del documento de identidad</li> <li>• Las imágenes de la documentación que sustenta los registros realizados al momento de su postulación</li> <li>• El Anexo I, que figura en las bases del proceso debidamente llenado y firmado.</li> </ul> <p><b>No se puede presentar la documentación bajo ningún motivo de manera física.</b> La documentación es enviada al Correo electrónico: <a href="mailto:concursohuaura@pj.gob.pe">concursohuaura@pj.gob.pe</a> El correo debe de contener en el “Asunto” número de proceso de selección - Nombre del cargo y unidad de organización o funcional a la que postula y Apellidos y Nombres del/la postulante. Horario de presentación: 00:00 horas hasta las 23:59 horas (Los correos recibidos fuera de plazo establecido no son considerados).</p>	06 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal

9	Evaluación Curricular (en base a lo registrado en la postulación y la presentación de la documentación)	07 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
10	Resultados de la Evaluación Curricular y citación a la entrevista personal	07 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
11	Recepción de consultas y/o observaciones	08 de noviembre de 2024	Postulante
12	Resultado de la evaluación de las consultas y/o observaciones	11 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
13	Entrevista Personal. Se realizará de manera <b>virtual</b>	12 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
14	Resultados de la Entrevista Personal	12 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
15	Resultados Finales y Declaración de Ganadores/as	12 de noviembre de 2024	Comité de Selección de Personal
<b>SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DE CONTRATO</b>			
16	Suscripción del contrato	Del 13 al 19 de noviembre de 2024	Responsable de los procesos de recursos humanos
17	Registro de contrato	Del 13 al 19 de noviembre de 2024	Responsable de los procesos de recursos humanos

## VI. FASES DE EVALUACIÓN:

**6.1 El Proceso de selección de personal**, cuenta con las siguientes evaluaciones:

Fases del proceso de selección de Personal	Puntaje mínimo aprobatorio	Puntaje máximo
Evaluación Técnica (conocimiento e integridad)	3.9	6
<b>Presentación de la documentación:</b> El reporte de postulación, las imágenes del DNI y la documentación que sustenta los registros realizados al momento de la postulación, y la declaración jurada que figura en las bases del proceso (anexo único).		
Evaluación Curricular	3.9	6
Evaluación Psicológica (opcional)	Rindió o no rindió	
Entrevista Personal	5.2	8
<b>Resultados Finales</b>	<b>13</b>	<b>20</b>

Cada fase tiene carácter de eliminatoria, razón por la cual, el/la postulante que no obtenga puntaje aprobatorio, o haya sido descalificado/a, o no haya rendido la evaluación psicológica, de corresponder, no es considerado/a como apto/a para la siguiente fase, ni podrá ser declarado/a ganador/a o accesitario/a.

El puntaje mínimo aprobatorio para ser declarado/a ganador/a es de 13 puntos que resulta obligatoriamente de la sumatoria de los puntajes aprobatorios de las evaluaciones (evaluación técnica, evaluación curricular y entrevista personal).

**a) Forma de realizar la calificación de la evaluación técnica**

La evaluación tiene 30 preguntas, (cada una tiene valor de un punto y no hay puntos en contra), los resultados se llevan a una escala vigesimal y posteriormente, se multiplican por 0.3.

**b) Forma de realizar la calificación de la evaluación curricular**

El puntaje obtenido después de realizar la evaluación curricular, se debe multiplicar por 0.3

**RESGUARDO, CUSTODIA Y VIGILANCIA (00448\_1, 00448\_2)**

Evaluación Curricular	Mínimo aprobatorio	Máximo
Presentación de la documentación: El reporte de postulación, las imágenes del DNI y la documentación que sustenta los registros realizados al momento de la postulación, y la declaración jurada I que figura en las bases del proceso		
<p><b>Experiencia laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia laboral mínima de un (01) año como agente de seguridad y/o similares en empresas particulares y/o instituciones del estado (acreditado) o licenciado en las FF.AA. o FF.PP., debidamente acreditado. (07 puntos)</li> <li>Experiencia laboral específica como agente de seguridad y/o similares en empresas particulares, debidamente acreditado. (01 por cada año de experiencia) (Máximo 03 puntos)</li> </ul>	07	07        03
<p><b>Formación Profesional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Secundaria completa (06 puntos).</li> </ul> <p><b>Cursos y/o estudios de especialización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Curso o seminario de capacitación en materia de seguridad (01 punto c/u -máximo 02 cursos puntos)</li> <li>Curso o seminario de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo. (01 punto)</li> <li>Curso y/o seminario en Defensa Civil. (01 punto)</li> </ul>	06	06    02  01  01
Total	13 puntos	20 puntos

**c) Forma de realizar la calificación de la entrevista personal**

Se califica a cada postulante entrevistado/a, de acuerdo con los criterios siguientes:



- Seguridad (convicción y coherencia en la expresión de sus ideas)
- Genera confianza y credibilidad en el ámbito técnico requerido para el puesto.
- Demuestra capacidad de análisis al exponer ejemplos pasados de aplicación de sus conocimientos (experiencia en funciones afines).
- Conocimientos de las funciones del puesto a ocupar.
- Evidencia comportamientos de compromiso en la búsqueda de logros compartidos.
- Acciones de éxito (logros obtenidos en sus puestos o trabajos anteriores, siempre que haya obtenido en ellos intervención directa).

La entrevista personal, tiene como resultado el puntaje otorgado por el promedio de los miembros del Comité de Selección de Personal en una escala vigesimal, debiendo el puntaje otorgado ser multiplicado por 0.4.

#### **V. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:**

- La información que el/la postulante registre en el Sistema de Postulación, Selección y Evaluación de Personal (PSEP) tiene carácter de declaración jurada, motivo por el cual el/la postulante es responsable del registro de información que efectúe al momento de la postulación, así como, la presentación del reporte de postulación, las imágenes del documento de identidad y de la documentación que sustenta los registros realizados al momento de la postulación, así como la declaración jurada (anexo único) que figura en las bases del proceso, la cual debe ser presentada debidamente llenada y firmada. Asimismo, se somete al proceso de fiscalización posterior que el Poder Judicial considere necesario.

**La documentación debe ser presentada en el momento que el Comité de Selección de Personal lo requiera conforme al cronograma del presente proceso:**

- ✓ Documento de identidad
- ✓ Declaración Jurada que figura en la presente bases: anexo N.º 01 y en el caso de los procesos de selección de personal bajo alcances del D. Leg. 728, cerrado, adicional al citado, debe presentar el Anexo N.º 02.
- ✓ Reporte de postulación debidamente llenado y firmado por el postulante.
- ✓ Constancias de estudios, trabajo y/o certificados que acrediten la información registrada en el aplicativo web de postulación, debidamente escaneadas o tomas fotográficas visibles y nítidas (en caso que el documento tenga información en ambas caras, estas deberán ser incluidas en la presentación)
- ✓ Constancia de habilitación profesional vigente, en caso corresponda.
- ✓ Documento que acredite su condición de persona con discapacidad o de licenciado (a) de las fuerzas armadas (en caso aplique).
- ✓ Licencia de conducir, en caso corresponda.
- ✓ Certificaciones solicitadas.

Asimismo, las observaciones, que surjan durante el desarrollo del proceso, pueden presentarse (por aquellos que tengan legítimo interés) una vez publicados los resultados de cada evaluación hasta las 23:59 h del día antes, que se lleve a cabo la siguiente fase del proceso al correo electrónico: **concursohuaura@pj.gob.pe**, teléfono 01-414-5000 anexos **29014** debiendo ser resueltas por el Comité de Selección de Personal.



**BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL BAJO LOS ALCANCES DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (RECAS)**

**PROCESO CAS N.º 053-2024-UE-HUAURA  
(SUPLENCIA)**

A continuación, se presentan los lineamientos generales que se aplican a los procesos de selección de personal para integrar al Poder Judicial del personal más idóneo, el cual prestará sus servicios bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

**I. BASE LEGAL**

- ✓ Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada en su Texto Único Ordenado por Decreto Supremo N.º 017-93-JUS y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.º 26771, que establece prohibiciones para ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco modificada por la Ley N.º 30294, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 021-2000-PCM, y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.º 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato y su modificatoria y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 002-98-TR.
- ✓ Ley N.º 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 019-2002-PCM.
- ✓ Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificatorias y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM.
- ✓ Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.º 29248, Ley del Servicio Militar y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.º 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- ✓ Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con discapacidad y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP y sus modificatorias.
- ✓ Ley N.º 30353, Ley que crea el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 022-2017-JUS.
- ✓ Ley N.º 30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.
- ✓ Ley N.º 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N.º 1401.
- ✓ Decreto Supremo N.º 089-2003-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27674, Ley que establece el acceso de Deportistas de Alto Nivel a la Administración Pública.
- ✓ Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.
- ✓ Decreto Supremo N.º 003-2018-TR, que establece las disposiciones para el Registro y Difusión de las Ofertas Laborales del Estado.
- ✓ Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de contratación de servicios y su reglamento, así como sus modificatorias.



- ✓ Decreto Legislativo N.º 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- ✓ Resolución Administrativa N.º 087-2008-CE-PJ, que aprueba la Directiva “Normas y Procedimientos para el Control de Nepotismo y/o Incompatibilidad en el Poder Judicial”
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 061-2010-SERVIR/PE, que establece disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la administración pública, modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N.º 107-2011-SERVIR/PE y N.º 330-2017-SERVIR-PE.
- ✓ Resolución Administrativa N.º 090-2018-CE-PJ que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras y su modificatoria.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 140-2019-SERVIR-PE, que aprueba los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público.
- ✓ Resolución Administrativa N.º 321-2021-CE-PJ, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Corte Suprema de Justicia de la República y Órganos de Gobierno y Control Nacionales.
- ✓ Resolución Administrativa N.º 000481-2023-CE-PJ, que aprueba el “Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial” – Versión 002.
- ✓ Resolución Administrativa N.º 000179-2024-CE-PJ, que aprueba la Directiva N.º 002-2024-CE-PJ, denominada “Proceso de Selección de Personal en el Poder Judicial” – Versión 001.
- ✓ Las demás disposiciones que regulen la contratación administrativa de servicios.

## II. REQUISITOS GENERALES

Los requisitos generales para acceder a un puesto vacante mediante proceso de selección de personal en el Poder Judicial son:

- a) Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos exigidos para el puesto.
- c) No contar con inhabilitación vigente, administrativa o judicial.
- d) No tener vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, ni hasta el segundo grado de afinidad por razón de matrimonio o relación de convivencia o unión de hecho con personal del Poder Judicial, que tenga injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, de conformidad con las normas legales vigentes.
- e) No incurrir en incompatibilidad de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por matrimonio y unión de hecho. previsto en el artículo 42º de la Ley N.º 29277, Ley de la Carrera Judicial.
- f) No registrar antecedentes penales y policiales.
- g) No registrar deuda por concepto de reparaciones civiles a favor de personas y/o del Estado establecidas en sentencias con calidad de cosa juzgada, que ameriten la inscripción en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles - REDERECI.
- h) No haber sido condenado por delito doloso, con sentencia firme. Luego de cumplida una sentencia condenatoria, la rehabilitación habilita al postulante para acceder a un puesto en el Poder Judicial.
- i) No haber sido condenado con sentencia firme por delitos de terrorismo, apología del delito de terrorismo, trata de personas, proxenetismo, violación de la libertad



sexual y tráfico ilícito de drogas. Así como por los delitos previstos en los artículos 296°, 296°-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296°- B, 297°, 382°, 383°, 384°, 387°, 388°, 389°, 393°, 393°-A, 394°, 395°, 396°, 397°, 397°-A, 398°, 399°, 400° y 401° del Código Penal, así como el artículo 4°-A del Decreto Ley N.° 25475 y los delitos previstos en los artículos 1°, 2° y 3° del Decreto Legislativo N.° 1106 y sus modificatorias.

- j) Cumplir con lo dispuesto en la Ley N.° 27588 y Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 19-2002-PCM, sobre prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos; así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y según la Directiva “Normas y procedimientos para el control de nepotismo e incompatibilidad en el Poder Judicial”, aprobada por Resolución Administrativa N.° 087-2008-CE-PJ.
- k) No estar incurso en ninguna de las otras incompatibilidades e impedimentos señalados por ley

### III. CONSIDERACIONES GENERALES

- a. El postulante debe revisar previamente las bases de la convocatoria para los procesos de selección de personal bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. En ese sentido, el postulante acepta, confirma y reconoce las condiciones del proceso, no siendo válido argumentar desconocimiento o vacíos de las reglas generales y específicas contenidas en estas bases.
- b. La inscripción a los procesos de selección de personal en el Poder Judicial, se efectúan únicamente por medio del Sistema de Postulación, Selección y Evaluación de Personal (PSEP), por lo que, para ser considerado postulante, el interesado deberá registrarse a través del link “Oportunidad Laboral” en la página institucional del Poder Judicial y presentar en la fecha programada en el cronograma, **los documentos de sustento que en su momento se le solicitará y que deberá remitir al correo institucional que figura en el cronograma del proceso de selección de personal:**
  - ✓ Documento de identidad.
  - ✓ Declaración Jurada que figura en la presente bases como Anexo Único
  - ✓ Reporte de postulación debidamente llenado y suscrito por el postulante.
  - ✓ Constancias de estudios, trabajo y/o certificados que acrediten la información registrada en el aplicativo web de postulación, debidamente escaneadas o tomas fotográficas visibles y nítidas (en caso que el documento tenga información en ambas caras, estas deberán ser incluidas en la presentación)
- c. La información que es registrada en el citado sistema tiene carácter de declaración jurada y el postulante es responsable del contenido del reporte de postulante y las declaraciones juradas, y se somete a proceso de fiscalización posterior que el Poder Judicial considere necesario. En caso se detecte que ha consignado información falsa, el Poder Judicial procederá con las acciones administrativas y/o penales correspondientes.
- d. En el caso que los documentos que se presentan como sustento de la postulación se encuentren en un idioma diferente al castellano, el postulante debe adjuntar la



traducción oficial o certificada de dichos documentos, conforme a lo establecido en la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

- e. En el caso de ser licenciado de las Fuerzas Armadas o contar con certificado de persona con discapacidad, debe declararlo al momento de su postulación y figurar en el reporte de postulación que emite el Sistema de Postulación, Selección y Evaluación de Personal – PSEP. De resultar “Apto” para la etapa de entrevista, el postulante deberá presentar el documento que lo acredite en la citada fase, lo cual lo hará acreedor a las bonificaciones de Ley. Este documento no puede ser entregado de forma posterior a la etapa de entrevista personal.
- f. Los procesos de selección se rigen por el cronograma de cada convocatoria, es responsabilidad del postulante realizar el seguimiento del proceso en el portal web <https://aplicativo.pj.gob.pe/psep/>

#### **IV. SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA**

- a. La condición de egresado, grado y/o título (bachiller, título universitario, maestría, doctorado) declarado por el postulante, es verificado y acreditado mediante el resultado de la búsqueda que será efectuada por el Poder Judicial, en el Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales en el portal web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).
- b. Solo en el caso que el grado y/o título no se visualice en la web de SUNEDU, es responsabilidad del postulante presentar en su debido momento, la copia del grado y/o título declarado.
- c. Solo se consideran los estudios profesionales de la lista de carreras autorizadas por SUNEDU.
- d. Tratándose de estudios realizados en el extranjero y de conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil N.º 30057 y su Reglamento General, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten deben ser registrados previamente ante SERVIR. Asimismo, pueden ser presentados aquellos títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado que hayan sido legalizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores, apostillados o reconocidos por SUNEDU.
- e. En los casos donde en la formación académica se indique lo siguiente: "afines a las carreras señaladas", se entiende que se refiere a las carreras listadas, relacionadas a las especialidades y que pudieran tener otros nombres, además, se considera como único documento de verificación el clasificador de carreras de educación superior y técnico productivas del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática.

#### **V. CURSOS Y/O PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN**

- a. Todos los documentos que acrediten estudios de cursos, especialización o diplomados, deben indicar cantidad de horas, de lo contrario, no son considerado.



- b. Los cursos o programas de especialización deben acreditarse presentando copia o constancia escaneada o toma fotográfica de los estudios en la etapa de presentación de documentación.
- c. Si es programa de Especialización o Diplomado, deben tener no menos de 90 horas de capacitación. Los programas de especialización pueden ser desde 80 horas si son organizados por un ente rector, en el marco de sus atribuciones normativas (Directiva N°003-2024-SERVIR/GDSRH).
- d. Para el caso de los cursos, el total de horas solicitadas, puede ser el acumulado de dos o más cursos de capacitación (sumar horas), hasta alcanzar el total de horas requeridas, no pudiendo ser utilizado cursos aprobados de maestrías o doctorados.
- e. Para el caso de los programas de especialización, puede ser el acumulado de dos o más programas (sumar horas de más de un programa), hasta alcanzar el total de horas requeridas siempre que cada programa de especialización cumpla con la duración mínima no menor de 90 horas, u 80 horas si es organizado por ente rector (no es posible validar una acción de capacitación con un número de horas inferior); para acreditar el cumplimiento del requisito de programa de especialización puede considerarse cursos culminados del programa o la totalidad de horas de un diplomado, maestría o doctorado. Ello, siempre que corresponda a la materia y cantidad de horas requeridas, y no haya sido considerada para acreditar el requisito de Formación Académica solicitada en el perfil del puesto o cargo. Su cumplimiento se acredita con el respectivo documento emitido por la institución educativa (constancia de notas, certificado de estudios, diploma que evidencie los cursos y/o cantidad de horas, entre otros).

## **VI. SOBRE LA EXPERIENCIA LABORAL**

- a. La experiencia laboral sólo se sustenta con certificado o constancias de trabajo, resoluciones administrativas de encargo y cese u otro documento que demuestre fehacientemente la experiencia requerida. Cabe mencionar que para ser considerada válida debe contener información mínima del cargo o función desarrollada, fecha de inicio y fin o tiempo laborado.
- b. Para aquellos puestos que requieran formación técnica o universitaria completa (desde egresado), el tiempo de experiencia se cuenta desde el momento de egreso de la formación correspondiente, por lo que, el postulante debe declarar y sustentar su egreso de la formación académica correspondiente. Caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el documento de la formación académica presentada y que califique para el puesto. Las prácticas profesionales pueden ser consideradas como experiencia laboral.
- c. Para los casos de SECIGRA, solo el año completo de SECIGRA DERECHO, se reconoce como tiempo de servicios prestados al Estado, inclusive los casos en los que se han realizado previo a la fecha de egreso de la formación.
- d. En concordancia con la Ley N.º 31396 “Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N° 1401”, conforme los artículos 6° y 11° del Decreto legislativo mencionado, las prácticas pre profesionales se acreditan con el convenio respectivo que suscriben el estudiante, el centro de estudios y la entidad pública o privada, en



la que se desempeñan las actividades. Por lo que, corresponde al postulante acreditar tal condición mediante documento emitido por el centro de estudios correspondiente, en el caso de las prácticas profesionales, se acreditan con el convenio respectivo que suscriben el estudiante y la entidad pública o privada.

- e. Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o profesional completa, se cuenta toda la experiencia laboral sustentada.
- f. En caso el postulante haya laborado simultáneamente en dos o más instituciones dentro de un mismo período de tiempo, el período coincidente es contabilizado una sola vez.
- g. Es responsabilidad del postulante remitir debidamente escaneados o en tomas fotográficas, de acuerdo a lo establecido en el cronograma, los documentos de manera legible, en donde el contenido se pueda apreciar, caso contrario estos no son evaluados.

## **VII. DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Las evaluaciones del proceso de selección de personal, puede ser realizadas de manera virtual, presencial o virtual y presencial, la forma debe ser señalada en la evaluación correspondiente de acuerdo al aviso de convocatoria, tienen carácter obligatorio y eliminatorio, salvo que en la misma convocatoria señale lo contrario.

### **7.1. Convocatoria**

Se realiza por medio de las siguientes fuentes de información:

- a. Portal Talento Perú de SERVIR
- b. Portal WEB: <https://aplicativo.pj.gob.pe/psep>
- c. Opcionalmente en otros medios de información

#### **7.1.1 Fase de reclutamiento (postulación)**

La postulación se realiza únicamente a través del aplicativo informático de selección de personal, disponible en el enlace de "OPORTUNIDAD LABORAL" de la página institucional del Poder Judicial. Una vez identificado, en el enlace en mención, deberán seleccionar Convocatorias vigentes y registrar su postulación dentro del plazo establecido en el cronograma de la convocatoria, siendo la postulación virtual, un requisito indispensable para ser considerado en el proceso de selección de personal. Durante el proceso de postulación virtual en donde también se registra la declaración jurada de Postulación.

El postulante que tenga la condición de licenciado de las fuerzas armadas, persona con discapacidad y/o deportista calificado, debe consignar ello al momento de la postulación, debiendo presentar el documento que sustenta tal condición, según lo señalado en el cronograma del proceso de selección de personal.

### **7.2. Selección**

El postulante es responsable de consignar de forma correcta todos los datos de identificación solicitados durante todas las etapas del proceso de selección de



personal, de acuerdo con las instrucciones brindadas para la ejecución de cada etapa. De no proceder conforme a lo señalado o ceñirse a las indicaciones proporcionadas, éste es eliminado del proceso y será considerado como “Error de identificación”.

Las Evaluaciones se realizan en orden secuencial y tienen carácter eliminatorio, es decir, que su desaprobación descalifica automáticamente al postulante, declarándolo no apto para la siguiente evaluación. Las etapas de los procesos de selección de personal son las siguientes:

- a. Evaluación Técnica (Conocimientos e Integridad)
- b. Evaluación Psicológica (opcional)
- c. Evaluación Curricular.
- d. Entrevista Personal.

A continuación, se detalla las evaluaciones, ponderaciones y puntajes:

EVALUACIÓN / PUNTAJES	EVALUACION TÉCNICA	EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA PERSONAL
PONDERADO	30%	30%	40%
MINIMO APROBATORIO	13	13	13
MAXIMO	20	20	20

### 7.2.1 Evaluación Técnica

Tiene un puntaje ponderado mínimo aprobatorio de 13 puntos y el máximo es de 20 puntos.

Está conformada por dos (02) evaluaciones:

- **Evaluación de Conocimientos:** Representa el 80% de la evaluación técnica; se realiza para medir el nivel de conocimientos técnicos de los postulantes para el adecuado desempeño de las funciones del puesto (conocimientos generales y específicos relacionados al perfil de puesto y/o funciones en la entidad).
- **Evaluación de Integridad:** Representa el 20% de la evaluación técnica. Se realiza para medir el nivel de conocimientos sobre la importancia de la ética en la gestión pública, Ley de Ética de la Función Pública, función de integridad en las entidades de la administración pública, Ley del Servicio Civil relacionado a los aspectos de ética en la función pública, sanciones por infringir los principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética, responsabilidad Social del Estado y funciones de la Autoridad de Control del Poder Judicial.

Evaluación	Porcentaje de preguntas	Puntaje Mínimo aprobatorio	Puntaje Máxima
Conocimientos	80 %	13	20
Integridad	20 %		
	100%	13	20





### Forma de realizar la calificación de la evaluación técnica

La evaluación está conformada por 30 preguntas, cada una tiene valor de un punto y no hay puntos en contra.

El resultado obtenido, deberá ser llevado a una escala vigesimal, por lo tanto, se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Nota parcial} = \frac{\text{Nota obtenida} \times 20}{30}$$

Para obtener el puntaje ponderado de la evaluación técnica se realiza aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje ponderado de evaluación técnica} = \text{Nota parcial} \times 0.3$$

En caso se realice de manera presencial, deberá presentarse diez minutos antes, en la dirección establecida en el aviso de convocatoria.

En caso que la evaluación técnica se realiza de manera virtual, es responsabilidad del postulante estar en un ambiente que no tenga ruido ambiental, contar con cámara web activa y prendida, así como micrófono activo.

#### 7.2.2 Evaluación Curricular

La evaluación curricular, comprende la revisión de cumplimiento de los siguientes requisitos declarados.

- Formación académica básica (Secundaria, Técnica, Universitaria u otra)
- Formación académica especializada (maestrías, doctorados)
- Experiencia general
- Experiencia específica
- Cursos y/o programas de especialización
- Otros requisitos específicos solicitados para el perfil requerido.

Se asigna los puntajes en base a la tabla o cuadro de puntajes, señalado en el aviso de convocatoria.

El puntaje mínimo aprobatorio de la evaluación curricular es de 13 puntos y el máximo es de 20 puntos, para obtener el puntaje ponderado de la evaluación curricular se realiza aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje ponderado de evaluación curricular} = \text{Nota obtenida} \times 0.3$$

#### 7.2.3 Entrevista Personal

Es realizada por el Comité de Selección de Personal, cuyo objetivo es identificar a la persona idónea para la prestación de servicios en concurso, considerando:

- Seguridad (convicción y coherencia en la expresión de sus ideas).



- Genera confianza y credibilidad en el ámbito técnico requerido para el puesto.
- Demuestra capacidad de análisis al exponer ejemplos pasados de aplicación de sus conocimientos (experiencia en funciones afines).
- Conocimientos de las funciones del puesto a ocupar.
- Evidencia comportamientos de compromiso en la búsqueda de logros compartidos.
- Acciones de éxito (logros obtenidos en sus puestos o trabajos anteriores, siempre que haya obtenido en ellos intervención directa).

En caso se realice de manera presencial, deberá presentarse diez minutos antes, en la dirección establecida en el aviso de convocatoria.

La entrevista personal, tiene como resultado el puntaje otorgado por el promedio de los miembros del Comité de Selección de Personal en una escala vigesimal, para obtener el puntaje ponderado de la entrevista personal se realiza aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje ponderado de entrevista personal} = \text{Nota obtenida} \times 0.4$$

En caso se realice de manera virtual, el postulante debe tener cámara web activa y prendida, así como micrófono activo, siendo responsabilidad del postulante de poder contar con ellas, conforme lo señalado en el aviso de convocatoria. La misma que debe ser grabada.

## VIII. RESULTADO FINAL Y DECLARACIÓN DE GANADORES

- a. Se publica en el portal web <https://aplicativo.pj.gob.pe/psep> el resultado de la ponderación de cada una de las etapas evaluativas en un orden de puntuación de mayor a menor. El postulante que en estricto orden de méritos hubiera obtenido la puntuación más alta en el puntaje final, es considerado como GANADOR del proceso de selección de personal.

Asimismo, los criterios de prelación en caso de empates en los procesos de selección de personal serán:

- i. Si se presenta un empate en los resultados finales para declaración de ganadores y accesitarios en un proceso de selección de personal, sobre la base del puntaje total obtenido, se debe seleccionar a la persona con discapacidad declarada y debidamente acreditada en el proceso de selección de personal, en cumplimiento del artículo 531 del Reglamento de la Ley N° 29973 “Ley General de la Personal con Discapacidad”.
- ii. En caso de no encontrarse en el supuesto del párrafo anterior, cuando se presente un empate entre dos o más candidatos, se considera como ganador del proceso de selección de personal al candidato que haya obtenido mayor puntaje en la entrevista personal.
- iii. En caso de no encontrarse en los supuestos de los párrafos anteriores, el Comité de Selección de Personal determina el criterio para el desempate de los candidatos, considerando que el jefe del órgano y/o unidad orgánica requirente o su representante pueden ejercer el voto dirimente.



El acuerdo o decisión debe constar en un Acta de desempate, debidamente suscrita por los miembros del Comité de Selección de Personal.

- b. El Comité de Selección de Personal publica los resultados finales y la Declaración de Ganadores de proceso a través del aplicativo informático de selección de personal; además notifican a los ganadores del proceso de selección a través del correo electrónico, así como pone de conocimiento al responsable de los procesos de recursos humanos, según que corresponda, para el proceso de vinculación correspondiente.
- c. Suscripción del contrato: El GANADOR, debe suscribir contrato durante los cinco (05) días hábiles siguientes a la publicación de resultados finales y declaración de ganador. En caso el GANADOR no suscriba contrato, se procede a convocar a los accesitarios siguientes (en estricto orden de mérito), quien debe suscribir contrato durante los cinco (05) días hábiles posteriores a la notificación.
- d. El cuadro de méritos conformado por postulantes que hayan aprobado todas las evaluaciones del proceso de selección de personal, permite establecer una lista de accesitarios, cuya vigencia es de un (01) año; en ese sentido, en caso de que el ganador del correspondiente proceso de selección no pudiera acceder al puesto obtenido, no realizara las acciones necesarias para su vinculación con la entidad dentro del plazo establecido en las bases, el accesitario podrá ser elegido para cubrir el puesto, según estricto orden de mérito.

## IX. BONIFICACIONES

Para ser acreedor a las bonificaciones de ley, el postulante debe declararlo en la etapa de postulación y presentar el documento que lo sustenta en la entrevista personal.

- a. **Bonificación por Discapacidad (Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad):** Los postulantes con discapacidad que obtengan el puntaje mínimo aprobatorio en todas las etapas del proceso de selección de personal tienen derecho a una bonificación del 15% sobre el puntaje final.
- b. **Bonificación por Licenciados de las Fuerzas Armadas (Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar):** Los licenciados de las fuerzas armadas que hayan cumplido con el servicio militar bajo la modalidad de acuartelado y que obtengan el puntaje mínimo aprobatorio en todas las etapas del proceso de selección de personal tienen derecho a una bonificación del 10% sobre el puntaje final.
- c. **Bonificación a Deportistas Calificados de Alto Rendimiento (Ley N° 27674):** De conformidad con el artículo 2° de la Ley N°27674 y el artículo 7° del D.S N° 089-2003-PCM, se otorga una bonificación a la nota obtenida en la evaluación curricular en los casos que el perfil del puesto requiera la condición de deportista, conforme al detalle indicado en el siguiente cuadro.

Para tales efectos, el postulante debe presentar una certificación de reconocimiento como Deportista Calificado de Alto Rendimiento expedido por el Instituto Peruano del Deporte, el mismo que debe encontrarse vigente.

Nivel y bonificación



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 o panamericanas.

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 establecen récord o marcas Sudamérica.

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 obtenida medalla de oro y/o plata.

Nivel 5: 4% Deportistas que hayan obtenido medalla de bronce en juegos deportivos bolivarianos o establecido récord o marcas nacionales.

## **X. DECLARACIÓN DE DESIERTO O CANCELACIÓN DEL SERVICIO CONVOCADO**

### **a. Declaratoria del puesto convocado como Desierto**

Puede ser declarado desierto en alguno de los siguientes supuestos:

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

### **b. Cancelación de la convocatoria del puesto**

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 de personal.
- Por restricciones presupuestales.
- En caso de interposición de medida cautelar o resolución judicial.
- Otras debidamente justificadas.



## ANEXO ÚNICO

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, \_\_\_\_\_, identificado (a) con Documento Nacional de Identidad N.º \_\_\_\_\_, con domicilio actual en \_\_\_\_\_

Distrito: \_\_\_\_\_, Provincia: \_\_\_\_\_,  
Departamento: \_\_\_\_\_.

Declaro bajo juramento que:

1. No tengo vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, ni hasta el segundo grado de afinidad y de matrimonio o relación de convivencia o unión de hechos con personal del Poder Judicial, de conformidad con las normas legales vigentes.
2. No he cesado durante los últimos cinco (05) años, acogiéndome a programas de renuncia voluntaria con incentivos ejecutados por cualquiera de las instituciones comprendidas en los pliegos presupuestales de la Ley de Presupuesto del Sector Público.
3. No he sido sancionado con Destitución de la Administración Pública, ni con impedimento para contratar con entidades del Sector Público.
4. No registro Antecedentes Penales, ni Antecedentes Policiales,
5. Si (  ) No (  ) figuro en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
6. Los documentos que presento son auténticos; así como la información contenida en el Reporte de Postulación y demás documentos requeridos, es veraz. Asimismo, en caso de falsedad de lo manifestado en la presente Declaración Jurada, me someto a lo dispuesto a la Ley de Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera corresponderme por tal hecho.
7. Me comprometo a cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo, así como lo dispuesto por el Poder Judicial en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En fe de lo firmado, suscribo la presente

En \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 202\_\_  
(ciudad)

\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI N.º .....

(\*) En el caso que corresponda, marque con aspa.