



RESOLUCION N° 005-2010/SBN-GG

San Isidro, 21 ENE. 2010

CONSIDERANDO:

Que, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN es un organismo público descentralizado y constituye un pliego presupuestal, siendo el ente rector responsable tanto de normar los actos de adquisición, disposición, administración y supervisión de los bienes estatales, como de ejecutar dichos actos respecto de los bienes cuya administración está a su cargo, de acuerdo a la normatividad vigente, gozando de autonomía económica, presupuestal, financiera, técnica y funcional, con representación judicial propia, en mérito a lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales;

Que, conforme al artículo 40° del Decreto Supremo N° 131-2001-EF, que aprueba el Estatuto de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, concordante con el artículo 61° del Reglamento de Organización y Funciones de la SBN, aprobado por Resolución N° 315-2001/SBN, el régimen laboral de los trabajadores de la SBN es el de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, normas conexas, complementarias y reglamentarias;

Que, el artículo 41° del Decreto Supremo N° 131-2001-EF, concordante con el artículo 62° del Reglamento de Organización y Funciones de la SBN, dispone que el ingreso del personal a la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, se realizará previa evaluación y calificación de los candidatos;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones de la SBN señala que la Gerencia de Administración es la responsable, entre otros, de programar, conducir y controlar los sistemas administrativos de recursos humanos, de conformidad con la normatividad vigente y la política institucional. De igual manera, señala que entre sus funciones y atribuciones le corresponde planificar, organizar, coordinar, dirigir, ejecutar, controlar, evaluar y supervisar las actividades y los procesos técnicos de administración de personal; así como, proponer, emitir y difundir las directivas, normas y procedimientos para la buena administración de los recursos y patrimonio de la entidad;

Que, asimismo, el literal g) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la SBN, establece que el Gerente General tiene entre sus funciones y atribuciones, la de dictar directivas de cumplimiento obligatorio para las diferentes áreas de la institución;



Que, al respecto, mediante Resolución N° 026-2007/SBN se aprobó la Directiva N° 003-2007/SBN, Directiva de "Procedimientos para la formulación y aprobación de Directivas en la SBN", en cuyo numeral 3 del Capítulo V. Disposiciones Generales, se indica que las Directivas administrativas son aquellas que regulan actividades, servicios y/o procedimientos administrativos que efectúen o presten los órganos y las diversas unidades orgánicas al interior de la entidad;

Que, en el numeral 4 del Capítulo V. Disposiciones Generales de la Directiva N° 003-2007/SBN, se establece que el Gerente General será competente para aprobar Directivas de carácter administrativo;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Plan Estratégico Institucional (2007 – 2011) de la SBN, aprobado mediante Resolución N° 033-2007/SBN, la Gerencia de Administración es el órgano responsable de elaborar políticas de Recursos Humanos para mejorar la motivación y desarrollo de competencias, optimización y racionalización de personal;

Que, para tal efecto, la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo mediante Memorandum N° 13273-2009/SBN-GPD remite un proyecto de Directiva que regula los procesos de selección destinados a cubrir plazas previstas y presupuestadas del Cuadro de Asignación de Personal de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales;

Que, en tal sentido resulta necesario aprobar la Directiva que regule los procesos de selección destinados a cubrir plazas previstas y presupuestadas del Cuadro de Asignación de Personal de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales;

Con el visto de la Gerencia Legal, la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo, la Gerencia de Operaciones y la Gerencia de Administración;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 131-2001-EF y la Resolución N° 315-2001/SBN;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la Directiva N° 001-2010/SBN-GG, que regula los "Procesos de Selección destinados a cubrir plazas previstas y presupuestadas del Cuadro de Asignación de Personal de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales", la que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Esta Directiva entrará en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el diario oficial El Peruano.

Artículo 3°.- Disponer que la presente Resolución sea publicada en el Portal Institucional de la SBN, con su respectiva Directiva.

Regístrese y comuníquese.







RAUL E. RIVERA BUSTAMANTE
Gerente General
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES



Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVIAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

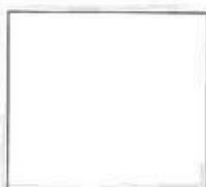
San Isidro, 15 ENE. 2010

	<p>I. FINALIDAD</p>
<p>V°B° SBN</p>	<p>Regular el proceso de convocatoria, evaluación, selección y contratación de personal para cubrir una plaza de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.</p>
	<p>II. OBJETIVO</p>
<p>V°B° GG</p>	<p>Contar con mecanismos eficientes dirigidos a evitar la redundancia de actividades que permitan acelerar el proceso de contratación, conforme a los criterios de transparencia, objetividad, idoneidad y calificación profesional para cubrir plazas vacantes.</p>
	<p>III. ALCANCE</p>
<p>V°B° GL</p>	<p>La presente Directiva es de cumplimiento obligatorio por parte de los órganos que participen en el proceso de convocatoria, evaluación, selección y contratación de personal para cubrir una plaza vacante de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (en adelante, SBN).</p>
	<p>Están excluidos de la presente Directiva los cargos clasificados como de confianza, conforme las reglas de la normatividad laboral pública vigente.</p>
<p>V°B° GPD</p>	<p>IV. BASE LEGAL</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. • Decreto Supremo N°001-96-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Fomento del Empleo. • Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad. • Ley N° 28164, Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 27050. • Ley N°26771, Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector publico, en casos de parentesco. • Ley N°27736, Ley para la Transmisión Radial y Televisiva de Ofertas Laborales. • Decreto Supremo N°131-2001-EF, que aprueba el Estatuto de la
<p>V°B° GO</p>	
	
<p>V°B° GA</p>	

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.

- Decreto Supremo N°021-2000-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco, modificado por el Decreto Supremo N°017-2002-PCM.
- Decreto Supremo N° 012-2004-TR, que dicta disposiciones reglamentarias de la Ley N°27736, referente a la transmisión radial y televisiva de ofertas laborales del sector público y privado.
- Decreto Supremo N° 089-2006-PCM, que aprueba el Reglamento para el funcionamiento, actualización y consulta de la información en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD.
- Resolución Ministerial N° 017-2007-PCM, que aprueba la Directiva para el uso, registro y consulta del Sistema Electrónico del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueba las Normas de Control Interno aplicables a las Entidades del Estado, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

V. DEFINICIONES

- **Postulantes de la Lista de Elegibles:** Los dos (02) primeros postulantes que aprobaron un Concurso Público de Méritos, convocado por la SBN, y que no alcanzaron vacantes, en estricto orden de méritos.
- **Cuadro de Méritos:** Es la relación conformada por los postulantes que obtuvieron puntaje aprobatorio en el proceso de selección a una plaza del Concurso Público de Méritos, la misma que estará elaborada en estricto orden de mérito.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1.- Las plazas vacantes de la SBN, sean permanentes o temporales, serán cubiertas previa evaluación y calificación de los postulantes a través de un Concurso Público de Méritos (en adelante, CPM).

De acuerdo a las necesidades del servicio, se podrá autorizar que las plazas vacantes sean cubiertas por los Postulantes de la Lista de Elegibles, siempre que las plazas vacantes sean de iguales o similares características a la que postularon.

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

6.2.- Se prohíbe toda recomendación directa o indirecta para la contratación de personal. De darse estos casos, serán rechazadas de plano las recomendaciones efectuadas, bajo responsabilidad.

6.3.- El Área que solicite el inicio del proceso de selección para cubrir la plaza vacante, deberá hacerlo de acuerdo al formato contenido en el Anexo N°1 (Ficha de requerimiento de personal) de la presente Directiva, y elevarlo a su superior jerárquico, quien a su vez lo trasladará a la Gerencia General, de ser el caso.

6.4.- Los requisitos mínimos exigidos para la cobertura de cada plaza deberán corresponder con las funciones específicas para dicha plaza contenidas en el Manual de Organización y Funciones de la SBN.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1.- De la Aprobación

7.1.1.- La Gerencia General en mérito al requerimiento de personal del área solicitante, evaluará la petición y, de considerarlo procedente, la aprobará, remitiéndola a la Gerencia de Administración para los informes correspondientes.

7.1.2.- La Gerencia de Administración requerirá a la Oficina de Recursos Humanos que informe si existe la plaza vacante, precisando la siguiente información:

- Monto de remuneración a percibir.
- Tipo de contrato (Plazo determinado o indeterminado).
- De existir una Lista de Elegibles vigente que se ajuste al requerimiento de personal, la Oficina de Recursos Humanos elaborará un informe técnico sustentando la igualdad o similitud de características de la plaza solicitada y la plaza que dio origen a la Lista de Elegibles seleccionada.

7.1.3.- Asimismo, la Gerencia de Administración requerirá a la Oficina de Presupuesto que evalúe lo solicitado y emita un informe, indicando si existe disponibilidad presupuestal. En caso positivo, indicará la fuente de financiamiento que se afectará por la contratación de personal.

7.1.4.- La Gerencia de Administración recibirá los informes de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Presupuesto y con su conformidad remitirá los mismos a la Gerencia General para que ésta

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG**DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES**

San Isidro, 15 ENE. 2010

apruebe el inicio del Concurso Público de Méritos o la incorporación del postulante de la Lista de Elegibles en estricto orden de mérito, de acuerdo a las necesidades del servicio, adjuntando el formato señalado en el Anexo N° 1 de la presente Directiva.

7.2.- De la Comisión de Evaluación y Selección de Personal

La Comisión de Evaluación y Selección de Personal de la SBN, (en adelante La Comisión), estará constituida por el Gerente de Administración, quien preside, el Gerente de Planeamiento y Desarrollo y el Gerente del Órgano que realizó el requerimiento. En caso de que el órgano que requiera personal dependa de la Gerencia de Administración o de la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo, se conformará dicha Comisión incorporando al Gerente Legal de la SBN.

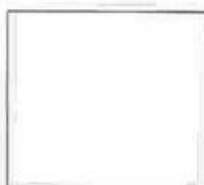
7.3.- De los requisitos para postular al Concurso Público de Méritos

Los requisitos mínimos para postular serán los siguientes:

- Ser mayor de 18 años de edad.
- No tener antecedentes policiales, judiciales y penales.
- Tener hábiles sus derechos civiles.
- No estar inhabilitado para contratar con el Estado.
- Cumplir con los requisitos mínimos establecidos para la cobertura de la plaza correspondiente.
- Gozar de buen estado de salud para el desarrollo de sus labores.

7.4.- Documentos mínimos que se considerarán en las Bases del CPM y que deberá presentar el postulante

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.
- Declaración Jurada de Datos Personales del Postulante de acuerdo al formato contenido en el Anexo N° 2 de la presente Directiva.
- Declaración Jurada de no tener relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por razón de matrimonio con funcionario de dirección y/o personal de confianza de la SBN que tenga la facultad de nombrar, contratar o que tenga injerencia directa o indirecta en el proceso de selección del CPM, de acuerdo al formato contenido en el Anexo N° 3 de la presente Directiva.
- Declaración Jurada de Cumplimiento de Requisitos Mínimos según formato contenido en el Anexo N° 4 de la presente Directiva.
- Curriculum vitae documentado.
- Otros documentos que La Comisión establezca.



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

7.5.- De las Funciones de la Comisión de Evaluación y Selección de Personal

7.5.1.- La Comisión es responsable de la organización, conducción y ejecución del Concurso Público de Méritos, de acuerdo con la presente Directiva. La Comisión dejará constancia de sus actuaciones mediante actas.

7.5.2.- La Comisión elaborará las Bases del Concurso Público de Méritos de acuerdo con las disposiciones de la presente Directiva, las que deberán ser publicadas en la página Web de la SBN y, deberán contener:

- Datos de la entidad convocante.
- Número, nombre y cantidad de plazas a ser cubiertas.
- Modalidad de contratación e ingreso mensual.
- Requisitos para cubrir la plaza y funciones a realizar.
- Documentos a presentar.
- Forma, lugar y plazo de postulación.
- Etapas del Proceso de Selección.
- Criterios y Factores de Evaluación.
- Cronograma que indique, entre otros, fecha de inicio y fin del Concurso Público de Méritos.
- Otra información que La Comisión considere pertinente.

7.6.- De las Etapas del Proceso de Selección de Personal del CPM

La selección de postulantes se desarrollará de acuerdo a las siguientes etapas y según el orden que se describe a continuación:

7.6.1.- De la difusión

La Oficina de Recursos Humanos remitirá al Programa Red Cii Proempleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con diez (10) días hábiles de anticipación al inicio del CPM, los puestos de trabajo vacantes a ofertar, en cumplimiento del Artículo 2° del Decreto Supremo N°012-2004-TR, que aprueba las disposiciones reglamentarias de la Ley N°27736. Así mismo, se remitirán invitaciones al Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS en cumplimiento de la Ley N°27050.

7.6.2.- Convocatoria

La convocatoria se inicia con la publicación de la oferta laboral en un diario de alcance nacional, en la página Web de la SBN y, de ser el caso, por radio y televisión, dependiendo de las necesidades del servicio, indicando la entidad convocante, el número, nombre y cantidad

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

de plazas a ser cubiertas, modalidad de contratación, perfil del personal requerido, forma, lugar y plazo de postulación.

7.6.3.- Recepción de documentos

La recepción de documentos se efectuará a través de la Oficina de Recursos Humanos mediante un Registro de Postulantes para la vacante respectiva en el cual se consignará los apellidos y nombres de cada candidato y la fecha de recepción.

Concluida la fecha de recepción de documentos, la Oficina de Recursos Humanos deberá constatar que los candidatos no se encuentren inhabilitados para ejercer función pública. Para ello, deberá consultar la información en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de acuerdo a la normatividad de la materia.

Aquellos candidatos que se encuentren con inhabilitación vigente deberán ser descalificados del proceso.

7.6.4.- Selección de postulantes aptos para participar en el proceso

En esta etapa se seleccionará a los postulantes que cumplen con los requisitos mínimos exigidos, a los cuales se les considerará como Aptos. No tiene puntaje.

En el caso de la experiencia laboral general, se considerará la experiencia de trabajo, sin considerar si la obtuvo antes o después de obtener el título profesional. En el caso de la experiencia profesional se considerará el tiempo laborado desde la obtención del título profesional.

7.6.5.- Proceso de Evaluación

La Comisión iniciará el proceso de evaluación de los participantes declarados como Aptos, en el siguiente orden:

7.6.5.1.- Evaluación Curricular

En esta etapa, La Comisión evaluará la currícula de los postulantes de acuerdo a los criterios y factores de evaluación establecidos en las Bases del CPM. Se evaluarán las características que excedan los requisitos mínimos para postular al proceso.

El puntaje máximo a asignar será de veinte (20) puntos.

7.6.5.2.- Evaluación de Conocimientos

En esta etapa, los postulantes rendirán una evaluación de conocimientos escrita. La elaboración del cuestionario o balotario podrá ser realizado por La Comisión o por una persona natural o jurídica especializada, a criterio de La Comisión.

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG**DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES**

San Isidro, 15 ENE. 2010



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



El puntaje máximo a asignar será de veinte (20) puntos y serán aprobados aquellos postulantes con puntajes iguales o superiores a catorce (14). Aquellos postulantes que obtengan un puntaje menor al indicado serán descalificados.

7.6.5.3.- Entrevista Personal

En esta etapa se evaluará el conocimiento en las materias señaladas en los términos de referencia, el criterio, iniciativa, experiencia, capacidad de interacción con el medio ambiente, las características de personalidad, valores, fortalezas, limitaciones, hábitos, manera de expresarse, nivel cultural, estabilidad emocional, control de impulsos, etc., los mismos que deberán ser determinados en las Bases del CPM.

El puntaje máximo a asignar será de treinta (30) puntos y serán aprobados aquellos postulantes con puntajes iguales o superiores a dieciocho (18). Aquellos postulantes que obtengan un puntaje menor al indicado serán descalificados.

7.6.5.4.- Evaluación Psicotécnica

En esta etapa se evalúa las habilidades tales como razonamiento verbal, matemático, lógico, organización y método, capacidad de abstracción, entre otros aspectos. El puntaje máximo a asignar será de treinta (30) puntos y serán aprobados aquellos postulantes con puntajes iguales o superiores a dieciocho (18). Aquellos postulantes que obtengan un puntaje menor al indicado serán descalificados.

Para este efecto, se contratará empresas o personas naturales especializadas en este tipo de evaluaciones, quienes tendrán a su disposición la descripción del puesto, así como las funciones y requisitos mínimos que deben reunir los postulantes, a fin de determinar la complejidad de la evaluación, en función a la naturaleza de la plaza que se convoca.

7.6.5.5.- Resultados del Proceso de Evaluación

La Comisión elaborará un Cuadro de Méritos que contendrá la calificación final, y será el resultado de la sumatoria de los puntajes obtenidos en la evaluación curricular, de conocimientos, entrevista personal y psicotécnica. El puntaje máximo total será de cien (100) puntos.

Los postulantes con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del

Directiva N° 001 -2010/SBN-GGDIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVIAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

puntaje final obtenido.



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

7.6.6.- Informe de Resultados

La Comisión deberá informar los resultados del Concurso Público de Méritos a la Gerencia General identificando a los postulantes ganadores de cada una de las plazas concursadas y los Postulantes de la Lista de Elegibles, adjuntando el expediente respectivo que deberá contener toda la documentación recabada dentro del proceso de selección realizado.

7.6.7.- Aprobación del Concurso

La Gerencia General es la encargada de aprobar el Informe presentado por La Comisión. El Gerente General, de tener alguna observación del Concurso Público de Méritos, deberá solicitar su subsanación a La Comisión, previo sustento.

La Comisión atendiendo lo solicitado evaluará la observación y, de ser el caso, presentará un nuevo informe. El Gerente General de considerar no subsanada la observación dispondrá que se realice un nuevo Concurso Público de Méritos.

Los resultados del Concurso Público de Méritos deberán ser publicados en la página Web de la SBN, en cada una de sus etapas.

7.7.- De la elaboración y suscripción del contrato

7.7.1.- Aprobado el Informe de La Comisión por el Gerente General, éste lo remitirá con el expediente respectivo a la Oficina de Recursos Humanos, a fin de iniciar las acciones de incorporación, de los postulantes ganadores del CPM, a la SBN. Dicha Oficina se encargará de notificar al (los) ganador(es) y de remitir toda la información y/o documentación a efecto que el órgano competente emita la resolución de cobertura de plaza correspondiente y/o, de ser el caso, se proceda a la suscripción del contrato respectivo, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles de informada de los resultados del proceso.

7.7.2.- Suscrito el contrato correspondiente, el trabajador deberá presentar una Declaración Jurada de no percibir ningún ingreso de otra entidad del Estado (salvo por función docente o percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas).

7.8.- Del plazo de vigencia de la Lista de Elegibles

El período de vigencia de la Lista de Elegibles será de seis (06) meses de publicados los resultados del proceso de selección de personal, dependiendo de las necesidades del servicio.

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

VIII. DISPOSICIÓN FINAL TRANSITORIA

En la medida que los documentos de gestión (ROF, MOF, CAP) de la SBN no se encuentren actualizados de conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales y su Reglamento, se procederá a utilizar los documentos de gestión vigentes, en la medida que no se opongan a la Ley y el Reglamento referidos.

IX. DISPOSICIÓN FINAL

La presente Directiva entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

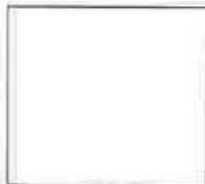
Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

ANEXO N° 1

FICHA DE REQUERIMIENTO DE PERSONAL



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

1.- UBICACIÓN DEL CARGO

- 1.1. GERENCIA
- 1.2. JEFATURA

2.- CARGO A CUBRIR

- 2.1. NIVEL
- 2.2. DENOMINACION.....

3.- REQUISITOS MINIMOS

3.1 NIVEL DE ESTUDIOS

- Secundaria
- Superior Universitaria.....
- Superior Técnica
- Título Profesional

3.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL

Tiempo Mínimo..... Años

3.4 ESPECIALIDAD

4.- FUNDAMENTACION DEL REQUERIMIENTO

.....
.....
.....

5.- PERFIL DEL PROFESIONAL O PERSONAL REQUERIDO

.....
.....
.....
.....

Fecha: San Isidro,

**SELLO Y FIRMA DEL JEFE
DEL AREA REQUIRIENTE**

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

**ANEXO N° 2
FICHA PERSONAL DEL POSTULANTE**

Para los efectos del Concurso Público de Méritos, convocado por la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, para desempeñar el cargo de declaro bajo juramento, lo siguiente:

1.- DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres :

DNI :

Domicilio:

2.- FORMACION

(detallar Grado de Estudios)

.....

3.- EXPERIENCIA LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO

NO _____ SI _____

DETALLAR:

Entidad:

Cargo:

Período:

Motivo: Renuncia Destitución

Otros

4.- Acepto y me someto a las disposiciones establecidas para el presente Concurso Público de Méritos.

Nota: La presente Declaración reemplaza con el mismo mérito probatorio la documentación oficial que acredita la información proporcionada y es formulada al amparo del Principio de Presunción de Veracidad, sujeta a la fiscalización posterior correspondiente, con arreglo a lo dispuesto por la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Firma

Huella Digital

Fecha: San Isidro,



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

ANEXO N° 3

DECLARACION JURADA

Yo,....., identificado con DNI N° declaro bajo juramento no contar con vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio con funcionario de dirección y/o personal de confianza de la SBN que cuenten con facultad de nombrar o contratar o, que ejerzan injerencia directa o indirecta en el nombramiento y contratación de personal, incluyendo a los integrantes de la Comisión de Evaluación y Selección de Personal, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 26771, Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco y, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 017-2002-PCM.

San Isidro,

Nota: La presente Declaración reemplaza con el mismo mérito probatorio la documentación oficial que acredita la información proporcionada y es formulada al amparo del Principio de Presunción de Veracidad, sujeta a la fiscalización posterior correspondiente, con arreglo a lo dispuesto por la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

FIRMA



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

ANEXO N° 4

DECLARACION JURADA



V°B° SBN



V°B° GG



V°B° GL



V°B° GPD



V°B° GO



V°B° GA

Yo, identificado(a)
con DNI N° con domicilio en
distrito de declaro bajo juramento:

1. No encontrarse inhabilitado para contratar con el Estado.
2. Que la documentación que sustenta mis estudios y/o experiencia laboral presentada a La Comisión, es copia fiel del original, la misma que obra en mi poder.
3. Cumpló con los requisitos mínimos establecidos para la cobertura de la plaza.
4. Gozar de buena salud.
5. No tener Antecedentes Judiciales, Policiales ni Penales.

Formulo la presente Declaración Jurada en honor a la verdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

San Isidro, de de.....

Firma
Nombres y Apellidos:

Directiva N° 001 -2010/SBN-GG

DIRECTIVA PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESTINADOS A CUBRIR PLAZAS PREVISTAS Y PRESUPUESTADAS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

San Isidro, 15 ENE. 2010

ANEXO N° 5

