

BASES DEL CONCURSO PÚBLICO DE PLAZAS NO DOCENTES

1. DISPOSICIONES GENERALES

El presente proceso de selección tiene como objetivo la incorporación de personal no docente bajo los principios de transparencia, equidad, eficiencia y meritocracia. La Universidad Privada de Puno busca asegurar que el talento humano seleccionado contribuya directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

2. BASE LEGAL

- Ley N.º 30220 – Ley Universitaria
- Estatuto de la Universidad Privada de Puno
- Reglamento del Personal No Docente

3. COMISIÓN EVALUADORA

Para garantizar la objetividad y rigurosidad del proceso, la Comisión de Selección está integrada por los siguientes miembros:

- **Presidente:** Rector de la Universidad.
- **Primer Miembro:** Gerente.
- **Segundo Miembro:** Evaluador Externo.

4. ETAPAS DEL PROCESO Y CALIFICACIÓN

El concurso consta de etapas sucesivas y excluyentes, diseñadas para validar tanto el perfil técnico como las competencias conductuales de los postulantes a plazas no docentes e instructores deportivos. La calificación final se basa en una escala de 100 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- **Etapas I:** Evaluación Curricular (Puntaje Máximo: 40 puntos)
Anexo 01 - Tabla N° 01 Evaluación curricular
Anexo 03 - Tabla N° 03 Evaluación curricular - instructores deportivos
- **Etapas II:** Entrevista Personal (Puntaje Máximo: 60 puntos)
Anexo 02: Tabla N°02 entrevista personal
Anexo 04: Tabla N°04 de entrevista personal - instructores deportivos
- **Bonificaciones de Ley:** Al puntaje total obtenido, se deberán sumar las bonificaciones por Discapacidad (15%) o Licenciados de las FFAA (10%) en caso el postulante lo acredite, según la normativa nacional vigente

5. RESULTADOS Y FORMALIZACIÓN

1. **Publicación de Resultados:** Los resultados finales se publicarán en estricto orden de mérito.
2. **Suscripción de Contrato:** El ganador del concurso procederá a la firma de contrato
3. Elaboración de informe del proceso de selección no docente

ANEXO 01 - TABLA N° 01 EVALUACIÓN CURRICULAR

Criterio	Detalle de Calificación	Puntaje Máx.	Puntaje
1. Formación Académica	Máximo 16 puntos (Se asignará el puntaje máximo conforme al perfil de la plaza a la que postula)	16 pts	
	• Título Profesional.	16 pts	
	• Estudios Técnicos.	8 pts	
2. Estudios Complementarios	Máximo 8 puntos	8 pts	
	• Programas de Especialización o Diplomados. (0,5 punto por cada documento)	1 pts	
	• Cursos de capacitación relacionados al puesto. (1 punto por cada uno documento).	2 pts	
	• Cursos de capacitación relacionados a normatividad universitaria. (1 punto por cada documento)	2 pts	
	• Conocimientos en G-SUITE. (1 punto por cada documento)	2 pts	
	• Conocimiento en idiomas. (1 punto por cada documento)	1 pt	
3. Experiencia Laboral	Máximo 16 puntos	16 pts	
	• Experiencia Específica (4 puntos por cada año en cargos iguales o similares al que postula).	Hasta 12 pts	
	• Experiencia General (2 puntos por cada año de experiencia laboral total (incluyendo el sector público o privado).	Hasta 4 pts	
TOTAL		40 pts	

ANEXO 02 - TABLA N° 02 ENTREVISTA PERSONAL

Criterio de Evaluación	Máx.	Nivel Bajo (Inadecuado)	Nivel Medio (Aceptable)	Nivel Alto (Idóneo / Excelente)
1. Competencias blandas (Comunicación, ética, liderazgo)	22	0 - 7 pts: Comunicación confusa o pasiva. No evidencia capacidad de liderazgo ni resolución de problemas.	8 - 15 pts: Se expresa con claridad. Demuestra capacidad para trabajar en equipo y respeta el Código de Buen Gobierno.	16 - 22 pts: Comunicación persuasiva y asertiva. Demuestra liderazgo proactivo, alta inteligencia emocional y ética intachable ante dilemas críticos.
2. Alineamiento institucional (Visión UPPU)	23	0 - 7 pts: Desconoce los objetivos estratégicos de la UPPU o muestra desinterés en la cultura organizacional.	8 - 16 pts: Conoce la visión y misión institucional, pero no define con claridad su rol en la consecución de metas estratégicas.	17 - 23 pts: Demuestra identidad institucional profunda. Propone soluciones concretas desde su puesto para alcanzar la Visión UPPU a largo plazo.
3. Potencial y disponibilidad	15	0 - 4 pts: Escasa proyección de crecimiento. Disponibilidad limitada que condiciona el servicio administrativo.	5 - 10 pts: Muestra interés en la capacitación continua. Su disponibilidad se ajusta estrictamente a lo requerido en la convocatoria.	11 - 15 pts: Posee un alto potencial de promoción a cargos de mayor responsabilidad. Disponibilidad total e inmediata ante contingencias críticas.
SUBTOTAL	60			

**ANEXO 03: TABLA N°03 DE EVALUACIÓN CURRICULAR - INSTRUCTORES
DEPORTIVOS**

Criterio	Detalle de Calificación	Puntaje Máx.	Puntaje
1. Formación Académica	Máximo 16 puntos (Se asignará el puntaje máximo conforme al perfil de la plaza a la que postula)	16 pts	
	• Diploma / Constancia de Reconocimiento como instructor deportivo.	16 pts	
	• Estudios Técnicos y/o universitarios.	8 pts	
2. Estudios Complementarios	Máximo 8 puntos	8 pts	
	• Cursos de capacitación relacionados al puesto.(1 punto por cada uno documento).	Hasta 5 pts	
	• Cursos de capacitación relacionados a normatividad universitaria. (1 punto por cada documento).	1 pts	
	• Conocimientos en G-SUITE y/o ofimática. (1 punto por cada documento).	1 pts	
	• Conocimiento en idiomas.(1 punto por cada documento).	1 pt	
3. Experiencia deportiva	Máximo 16 puntos	16 pts	
	• Experiencia como instructor deportivo(4 puntos por cada año de experiencia laboral total incluyendo el sector público o privado).	Hasta 8 pts	
	• Participación en eventos deportivos acorde a la plaza (1 punto por cada certámen participado relacionado al puesto al que postula).	Hasta 4 pts	
	• Medallista deportivo en certámenes acorde a la plaza (1 punto por cada medalla obtenida en algún certámen relacionado al puesto al que postula).	Hasta 4 pts	
TOTAL		40 pts	

ANEXO 4: TABLA N° 04 ENTREVISTA PERSONAL - INSTRUCTORES DEPORTIVOS

Criterio de Evaluación	Máx.	Nivel Bajo (Inadecuado)	Nivel Medio (Aceptable)	Nivel Alto (Idóneo / Excelente)
1. Competencias blandas (Comunicación, ética, liderazgo)	10	0 - 3 pts: Comunicación confusa o pasiva. No evidencia capacidad de liderazgo ni resolución de problemas.	4 - 7 pts: Se expresa con claridad. Demuestra capacidad para trabajar en equipo y respeta el Código de Buen Gobierno.	8 - 10 pts: Comunicación persuasiva y asertiva. Demuestra liderazgo proactivo, alta inteligencia emocional y ética intachable ante dilemas críticos.
2. Alineamiento institucional (Visión UPPU)	10	0 - 3 pts: Desconoce los objetivos estratégicos de la UPPU o muestra desinterés en la cultura organizacional.	4 - 7 pts: Conoce la visión y misión institucional, pero no define con claridad su rol en la consecución de metas estratégicas.	8 - 10 pts: Demuestra identidad institucional profunda. Propone soluciones concretas desde su puesto para alcanzar la Visión UPPU a largo plazo.
3. Potencial y disponibilidad	20	0 - 4 pts: Escasa proyección de crecimiento. Disponibilidad limitada que condiciona el servicio administrativo.	5 - 12 pts: Muestra interés en la capacitación continua. Su disponibilidad se ajusta estrictamente a lo requerido en la convocatoria.	13 - 20 pts: Posee un alto potencial de promoción a cargos de mayor responsabilidad. Disponibilidad total e inmediata ante contingencias críticas.
4. Dominio del deporte (conocimientos técnicos, acceso a certámenes regionales, nacionales e internacionales)	20	0-5 pts: Bajo conocimiento de los aspectos técnicos del deporte	6 - 12 pts: Conocimiento básico de los aspectos técnicos del deporte	13 - 20 pts: Amplio dominio de las técnicas, participación en eventos nacionales o internacionales en el deporte
SUBTOTAL	60			