



## DIRECTIVA Nº 013 2020-GR.P-GRDS-DREP-OAD-EAP

### **NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ASCENSO EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO**

#### **I FINALIDAD**

Establecer normas y procedimientos para cubrir mediante concurso de méritos las plazas vacantes presupuestadas del cuadro para Asignación de Personal – CAP del personal administrativo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa de las Sedes administrativas de la Unidad de gestión Educativa Local e Instituciones Educativas de Educación Básica, Educación Técnico Productiva y Escuelas e Institutos de Educación superior.

#### **II OBJETIVOS**

2.1 Ubicar mediante concurso de méritos a los servidores administrativos del Sector Educación en los cargos vacantes de la estructura orgánica de las sedes administrativas e instituciones educativas, de acuerdo a sus especialidades y experiencia.

2.2 Asegurar el desarrollo y promoción del servidor administrativo en su línea de carrera que coadyuve a garantizar un servicio administrativo eficiente y oportuno.

#### **III AMBITO**

- Dirección Regional de Educación Puno
- Unidades de Gestión Educativa Local ámbito DRE Puno
- Instituciones Educativas de Educación Básica, Educación Técnico Productiva y Escuelas e Institutos de Educación Superior.

#### **IV ALCANCE**

Servidores Administrativos nombrados comprendidos en el Régimen Laboral de Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

#### **V BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044 Ley General de Educación
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 24241, Los cargos h plazas en la Administración Pública así como las Promociones de Categorías o funcionarios serán cubiertas por concurso de Méritos.
- Ley 27444, Ley del Procedimiento administrativo general
- Ley 27815, código de Ética y de la función Pública
- D.S. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa
- Resolución de Secretaria General N° 530-2005-ED que aprueba la Directiva N° 106-2005-ME/SG "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación Ascenso en la Carrera Administrativa del Personal Administrativo".



- g) Evaluación Escrita
- h) Entrevista
- i) Publicación de cuadro de meritos
- j) Presentación de reclamos (\*)
- k) Absolución de reclamos
- l) Adjudicación de plazas
- ll) Expedición de Resolución

## VII DE LAS ETAPAS DEL CONCURSO

8.1 El concurso para cubrir las plazas vacantes orgánicas se desarrollará en una sola etapa:

- Primera etapa no se llevara a cabo por la premura del tiempo
- Segunda etapa será en el ámbito jurisdiccional de la DRE Puno

8.2 La Oficina de Personal a través del Técnico de Escalafón proporcionará a la comisión de Evaluación la Información escalafonaria y pondrá a su disposición el legajo personal del servidor.

8.3 Los servidores que no cuenten con información actualizadas eran evaluados con los datos registrados en la ficha escalafonaria y la documentación que obra en el Legajo Personal.

## IX DE LOS REQUISITOS PARA POSTULAR

9.1 Son requisitos generales para participar como postulante:

- a) Estar en servicio activo en la carrera pública administrativa
- b) No tener impedimento judicial por delito doloso
- c) No tener impedimento administrativo por estar cumpliendo sanción disciplinaria
- d) Reunir los requisitos específicos para el cargo
- e) Declaración Jurada simple manifestando:

- Que postula a un solo cargo
- No registrar antecedentes penales por delito doloso y no estar cumpliendo sanción administrativa
- La veracidad de la información y de la documentación que adjunta.

9.2 son requisitos específicos para participar como postulante:

- a) Tiempo minimo de permanencia señalado para el nivel
  - Grupo ocupacional Profesional tres (03) años en cada nivel
  - Grupo Ocupacional Técnico: dos (02) años en cada uno de los dos primeros niveles y tres años en cada uno de los restantes.
  - Grupo Auxiliar: dos (02) años en cada uno de los dos primeros niveles, tres años en cda uno de los dos siguientes y cuatro años en cada uno de los restantes.
- b) Capacitación requerida para el siguiente nivel



11.5 La comisión de Evaluación concluido el proceso evaluativo, alcanzara a la DRE Puno o a al UGEL (según corresponda), su informe final, incluyendo los cuadros de meritos que contienen los puntajes parciales y finales de cada uno de los evaluados de acuerdo a su grupo ocupacional. Dicho informe será alcanzado al tercer día de concluido el concurso de Ascenso.

XII de los aspectos de la evaluación.

12.1 La Evaluación del personal estará orientada a calificar los siguientes factores:

- Evaluación curricular (Legajo Personal) 35 puntos
- Prueba de cocimientos y aptitudes 35 puntos
- Entrevista Personal 15 puntos
- Desempeño laboral 15 puntos

El puntaje señalado de los factores señalados será de 100 puntos

12.2 La comisión coordinara con las Universidades o instituciones de Educación Superior para la realización de la prueba de conocimiento y aptitudes.

12.3 La evaluación tendrá una ponderación máxima de cien (100) puntos, siendo el puntaje aprobatorio necesario para ascender de 60 puntos.

12.4 El personal que no se presente a algunas de las etapas de la evaluación será descalificado automáticamente.

### XIII. DE LA EVALUACION CURRICULAR

13.1. Este aspecto califica el nivel de formación general alcanzado por el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno o UGEL e IIEE, dentro del Sistema Educativo; la capacitación obtenida durante los cinco últimos años el tiempo de servicios en la Administración Pública, así como los meritos y deméritos de los últimos cinco años, información que se encuentra en el legajo personal de cada servidor. Este aspecto considera los siguientes componentes:

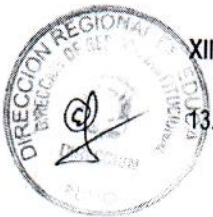
#### a) NIVEL EDUCATIVO.

Esta dirigido a considerar los diferentes niveles y grados de las etapas del Sistema Educativo conforme a lo establecido en el artículo 34° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y se acredita mediante la certificación de los estudios realizados, incluyendo títulos y grados académicos obtenidos.

#### b) CAPACITACIÓN.

Se acredita mediante los diplomas, certificados o constancias de los últimos cinco años (05) años. Se incluye en este factor las horas de participación como expositor en caso de los Profesionales y Técnicos. Para tal efecto, se tomará en cuenta la acreditación que obre en el legajo personal correspondiente.

#### c) TIEMPO DE SERVICIOS.



- Hasta 10 años. 02 puntos
- Más de 10 hasta 20 años. 05 puntos
- Más de 20 años. 10 puntos

El puntaje máximo es hasta de diez (10) puntos.

### GRUPO TÉCNICO

a) Formación Educativa.

Requisitos:

- Estudios Superiores concluidos. 10 puntos
- Estudios Superiores no concluidos. 08 puntos
- Secundaria Completa. 05 puntos

El puntaje máximo será de dieciocho (18) puntos

b) Capacitación.

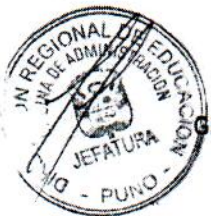
- A razón de un punto por cada seis horas lectivas recibidas u ofrecidas.
- Si el Certificado y/o Diploma no especifica el número de horas se considerara 4 horas lectivas.

El puntaje máximo será de siete (07) puntos.

c) Tiempo de servicios.

- Hasta 10 años. 02 puntos
- Más de 10 hasta 20 años. 05 puntos
- Más de 20 años. 10 puntos

El puntaje máximo es hasta de diez (10) puntos.



### GRUPO AUXILIAR

a) Formación Educativa.

Requisitos.

- Secundaria Completa. 10 puntos
- Secundaria Incompleta. 08 puntos.
- Primaria. 05 puntos

En este factor el puntaje máximo es de dieciocho (18) puntos

b) Capacitación.

A razón de un (01) punto por cada tres (03) horas lectivas recibidas hasta un máximo de siete (07) puntos.



- Test de identificación,
- Test de Sinónimos, Analogías y Parónimos.

(Duración total: 30 minutos).

#### GRUPO TECNICO

- Test de Dimensión.
- Test de Sinónimos.
- Test de Aritmética.

(Duración total: 30 minutos).

#### GRUPO AUXILIAR

- Test precisión.
- Test Números.
- Test de desciframiento.

(Duración total: 20 minutos).

La prueba de aptitudes tendrá una valoración de 15 puntos y estará comprendida por 30 preguntas de medio (0.59 punto cada una).



#### XV. DEL DESEMPEÑO LABORAL

- 15.1. Este aspecto evaluará el comportamiento, rendimiento y productividad del trabajador en el puesto de trabajo, el nivel de responsabilidad, identificación institucional y actitudes del servidor de acuerdo a los factores y puntuaciones establecidas para cada grupo ocupacional (\*), considerando a los Directivos en el grupo de Profesionales. La puntuación máxima es de 15 puntos y la mínima de 07 puntos.

La constancia de Desempeño Laboral lo otorgara el respectivo CONEI de la Institución Educativa o Jefe de Área de la Dirección Regional de Educación Puno ó UGEL debidamente refrendado por el Director Regional de Educación o el Director de cada UGEL (según corresponda), de acuerdo a los criterios y procedimiento establecidos en el Anexo 6 de la presente Directiva.



#### XVI. DE LA ENTREVISTA PERSONAL.



- 16.1. La Comisión de Evaluación considerará los conceptos valorativos sobre el grado de conocimientos y persuasión referente a las funciones institucionales y al área de la cual labora el trabajador, así como aquellos sucesos que trascienden en el ámbito nacional, calificara también la presentación del evaluado, el desenvolvimiento y alternativas frente a una situación planteada.

La puntuación máxima es de 15 puntos.

#### XVII.-DEL CUADRO DE MERITOS

- 19.5 La comisión de Evaluación cautelarán en plazas la correcta aplicación de la presente directiva en el marco del principio de Legalidad del debido proceso y Razonabilidad estipulado en el Ley N° 27444.
- 19.6 Los Ascensos de personal se efectuarán en plazas presupuestadas y teniendo en cuenta lo establecido por la Tercera Disposición Transitoria, literal b) de la ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (Quinta Disposición Complementaria de la Directiva N° 106-ME-SG-2005), que a la letra dice: "Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación del Personal – CAP y/o del Presupuesto Analítico del Personal – PAP. Del mismo modo queda en suspenso las acciones de racionalización y/o reubicación de plazas administrativas, mientras dure el proceso de ascenso del personal administrativo.
- 19.7 La vigencia de los ascensos del personal administrativo, serán a partir del primer día hábil del mes de enero 2021.

Puno, Noviembre del 2020.



*M. Benavente*

Prof. MARIO FERNANDO BENAVENTE LLERENA  
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO

