



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CAJAMARCA
OFICINA - PERSONAL



“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Resolución Directoral Regional N° 1934 -2014/Ed-Caj.

Cajamarca, 29 MAY 2014

Visto el Memorando N° 431-2014-GOB.REG.CAJ/DRE-DIR, Directiva N° 05-2014-GOB.REG.CAJ/DRE-DGA/OPER y demás documentos que se adjuntan;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Directiva N° 05-2014-GOB.REG.CAJ/DRE-DGA/OPER, se establecen Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación y Ascenso en la Carrera Administrativa del Personal Administrativo de Educación Básica Regular de la Jurisdicción de la Dirección Regional de Educación Cajamarca;

Que, la referida Directiva tiene por finalidad establecer Normas y Procedimientos para cubrir mediante concurso de méritos, las plazas vacantes presupuestadas del Cuadro de Asignación de Personal - CAP de personal administrativo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular y Técnico Productiva de la Dirección Regional de Educación Cajamarca;

Que, mediante Memorando N° 431-2014-GOB.REG.CAJ/DRE-DIR, el Despacho Directoral dispone proyectar resolución mediante la cual se apruebe la Directiva N° 05-2014-GOB.REG.CAJ/DRE-DGA/OPER, “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación y Ascenso en la Carrera Administrativa del Personal Administrativo de Educación Básica Regular de la Jurisdicción de la DRE-CAJ”, acción que precisa atender resolutivamente, debiéndose expedir la resolución del caso;

Que, asimismo el D.S N° 015-2002-ED en su art. 10° faculta al Director Regional a adoptar decisiones Resolutivas y Administrativas de acuerdo a Ley;

Estando a lo Dispuesto por el Despacho Directoral, lo actuado en la Coordinación de Administración de Personal; así como a lo visado por los responsables de las Direcciones Correspondientes; y

De conformidad con la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, Ley N° 30114 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014; Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 24241, D. Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa General, D.S. N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, D.S. N° 015-2002-ED - Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local;

SE RESUELVE:

ART. 1°.- APROBAR LA DIRECTIVA N° 05-2014-GOB.REG.CAJ/DRE-DGA/OPER, “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación y Ascenso en la Carrera Administrativa del Personal Administrativo de Educación Básica Regular de la Jurisdicción de la DRE-CAJ”, la misma que se adjunta a la presente en 09 folios útiles y que forma parte de la presente resolución.

ART. 2°.- DISPONER, que la Oficina de Trámite Documentario, o la que haga sus veces en la Dirección Regional de Educación - Cajamarca, notifique la presente Resolución, de acuerdo al Art. 18° de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Regístrese y Comuníquese

ORIGINAL FIRMADO

LIC. FÉLIX JOSÉ SILVA URBANO
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN
- CAJAMARCA -



FJSU/DREC
LACM/DGA
YAC/DGI
RHAC/OAJ
EOA/CAP
R.Valencia/PCAP
Tiraje: 17
P.R. N° 0386-2014
F.E. 26.05.14



Lo que transcribo a ud. para su conocimiento y demás fines
Atentamente

EDGAR R. JARA BARRANTES
TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
CAJAMARCA



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

DIRECTIVA N° 05 -2014- GOB.REG.CAJ/DRE-DG/OPER

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ASCENSO EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA JURISDICCIÓN DE LA DRE-CAJ

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 Instituciones Educativas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva de la **DRE-CAJ**.

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 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. ÁMBITO.

- Unidades de Gestión Educativa Local que pertenecen a la **DRE-CAJ**
- Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva.

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 y plazas en la Administración Pública así como las Promociones de Categorías o Funciones serán cubiertas por Concurso de Méritos.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública.
- D. S. N° 005 -90 -PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Resolución de Secretaria General N° 0530-2005-ED. que aprueba la Directiva N° 106-2005-ME/SG- "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación y Ascenso en la Carrera Administrativa del Personal Administrativo".

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1 Están comprendidos en las disposiciones de la presente Directiva, los trabajadores administrativos que a la fecha se encuentran laborando en condición de nombrados en plaza orgánica presupuestada de las Instituciones Educativas de Educación Básica, Educación Técnico Productiva del ámbito jurisdiccional.
- 6.2 No es de alcance las normas administrativas de la presente Directiva a los funcionarios y/o directivos que se encuentran desempeñando cargos de confianza, así como los Directores de Sistema Administrativo con Categoría Remunerativa F-1 y F-2 , pues están comprendidos en la Escala 01 del D.S. N° 051 -91 -PCM.
- 6.3 No podrán participar del proceso para Ascensos, los miembros de la Comisión de Evaluación del Concurso para Ascenso.





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 6.4 El proceso de concurso se realizará en dos etapas, previamente cada entidad pública deberá certificar la condición de nombrado de los servidores que serán evaluados.
- 6.5 Las plazas orgánicas presupuestadas vacantes, conforme al artículo 79º del D.S. N° 005 -90 - PCM, serán cubiertas en primer lugar por concurso para ascensos, luego mediante reasignación.
- 6.6 Los cargos de carrera son los que comprenden a los Grupos Ocupacionales, Profesional, Técnico y Auxiliar, establecidos en el Cuadro para Asignación de Personal basado en el Clasificador de Cargos.
- 6.7 Los servidores administrativos deben actualizar en la sede administrativa de la UGEL que corresponde, su legajo personal con los documentos personales, adjuntando además documentos referidos a otros estudios y cursos de capacitación actualizados.
- 6.8 No procede la adjudicación de cargos en plazas inorgánicas no previstas en el CAP ni en el PAP, y que no estén debidamente presupuestadas y aprobadas.
- 6.9 La Oficina de Personal de la UGEL o la que haga sus veces verificará a través de sus áreas y oficinas competentes, la autenticidad de los documentos del personal administrativo nombrado que ha participado en el concurso para rotación. En caso de detectarse documentación adulterada o falsificada se anulará su ascenso disponiéndose las sanciones administrativas y/o penales a que hubiera lugar.

VII. DEL PROCESO DEL CONCURSO.

- 7.1 El proceso de Evaluación de ascensos se realizará de la siguiente manera:
 - a) Convocatoria.
 - b) Publicación y difusión de las plazas vacantes en cada una de las UGELs.
 - c) Inscripción de postulantes.
 - d) Calificación de expedientes.
 - e) Publicación de relación de postulantes aptos.
 - f) Presentación de reclamos y atención de los mismos.
 - g) Evaluación.
 - h) Publicación del Cuadro de Méritos.
 - i) Presentación de reclamos y atención de los mismos.
 - j) Adjudicación de plazas.
 - k) Expedición de Resolución.

VIII. DE LAS ETAPAS DEL CONCURSO

- 8.1 El concurso para cubrir las plazas vacantes orgánicas se desarrollará en dos etapas:

La Primera etapa será en el ámbito de cada entidad.

- En las Instituciones Educativas de Educación Básica, postulara el personal administrativo nombrado de la sede institucional.

La Segunda etapa será en el ámbito local.

- Podrán participar a las plazas orgánicas vacantes declaradas después de culminada la primera etapa, el personal que ha postulado o no en la primera etapa.

- 8.2 La Oficina de Personal a través del Técnico en 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 actualizada, serán 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:





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 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.
 - No tener vínculo de parentesco con los miembros de la comisión de Evaluación.
 - La veracidad de la información y de la documentación que adjunta.

9.2 Son requisitos específicos para participar como postulante:

- a) Tiempo mínimo 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 Ocupacional Auxiliar: dos (02) años en cada uno de los dos primeros niveles, tres años en cada uno de los dos siguientes y cuatro años en cada uno de los restantes.
- b) Capacitación requerida para el siguiente nivel
 - La capacitación requerida significa la acumulación de un mínimo de cincuenta y un (51) horas (tres créditos) por cada año de permanencia en el nivel de carrera para los tres grupos ocupacionales.

X. DE LA CONVOCATORIA

10.1 En cada uno de las etapas, la convocatoria del concurso comprende:

- a) Cronograma del proceso de concurso.
- b) Publicación de la relación de plazas vacantes.

10.2 Para la primera y segunda etapa, la difusión se realizará en los paneles informativos y portal web de la UGEL que corresponde y/o en los medios de comunicación masiva de la localidad o jurisdicción, según corresponda.

XI.- DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL CONCURSO.

11.1 En la UGEL, se constituirá una Comisión de Evaluación para el Concurso para Ascenso de Personal Administrativo.

11.2 La Comisión será designada por Resolución del titular de la UGEL que corresponde.

En las Unidades de Gestión Educativa Local:

11.3 La Comisión de Evaluación estará conformada de la siguiente manera: En la Unidad de Gestión Educativa Local:

- Representante del Director de la UGEL, quien preside la comisión.
- Especialista Administrativo de Personal, quien actuará como Secretario Técnico.
- Jefe del Área de Gestión Institucional
- Representante Titular del Sindicato SITACE
- Representante Suplente del Sindicato SUTACE

(*) Representante de las Instituciones Educativas.

(**) Representante de las Sede de la Unidad de Gestión Educativas Local.

11.4 Son funciones de la Comisión de Evaluación:

- a) Verificar los requisitos del postulante y publicar la lista de los declarados aptos para concursar.
- b) Aplicar y calificar la prueba de conocimientos y aptitud, publicar los resultados.





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- c) Aplicar los instrumentos de evaluación.
- d) Elaborar las actas en cada etapa del concurso, y emitir los informes pertinentes.
- e) Publicar el Cuadro de Méritos del concurso dentro de las 24 horas de concluido el proceso de evaluación.
- f) Adjudicación de plazas o declarar desierta la plaza vacante.
- g) Atender y resolver los reclamos de los postulantes dentro del plazo establecido.
- h) En cada etapa, elaborar y presentar el informe final del concurso debidamente documentado al titular de la entidad hasta el tercer día después de haberse publicado el Cuadro de Méritos.

11.5 La Comisión de Evaluación concluido el proceso evaluativo, **alcanzará a la Dirección Regional de Educación un Informe Final**, incluyendo los cuadros de méritos 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 EVALUACION

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

- Evaluación curricular (Legajo Personal) 35 puntos
- Prueba de conocimientos 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 prueba de conocimiento y aptitudes, y la entrevista serán tomadas en la IE. Prevista para este fin.

12.3 La evaluación tendrá una ponderación máxima de cien (100) puntos, siendo el puntaje aprobatorio necesario para ascender de 65 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 UGEL e IE, dentro del Sistema Educativo, la capacitación obtenida durante los cinco últimos años (25 marzo 2009 a 25 de marzo del 2014) el tiempo de servicios en la Administración Pública, así como los méritos 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.

Está 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° 23733, 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 (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.

Este componente califica los años, meses y días de servicios oficiales que prestan los servidores administrativos en condición de nombrado con sujeción al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

d) Méritos y Deméritos.





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Estos factores se aplicarán de la siguiente forma:

MÉRITOS.- Califica el reconocimiento formal de la responsabilidad y voluntad con que el servidor pone en práctica sus aptitudes y actitudes en el desempeño de las funciones asignadas. El reconocimiento es a través de documentos de felicitación (resolución u oficios) obtenido durante los cinco (05) últimos años. La calificación máxima del factor es de cinco (05) puntos para los tres grupos ocupacionales; cada reconocimiento se calificará con un (01) punto.

DEMÉRITOS.- Considera puntos en contra para aquellos servidores que durante los últimos cinco (05) años registran sanciones administrativas disciplinarias. Se restará un (01) punto por cada sanción administrativa.

13.2 La puntuación máxima de la Evaluación Curricular será de 35 puntos, desagregados de la forma siguiente:

GRUPO PROFESIONAL

a) Formación Educativa

Requisitos

- Grado de Doctor o Maestría. 10 puntos
- Título Profesional de Nivel Universitario o Segunda Especialización. 08 puntos
- Grado Académico de Bachiller Universitario. 06 puntos
- Título de Instituto Superior Tecnológico. 05 puntos
(de seis Semestres Académicos o más)

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

b) Capacitación

- Hasta diez (10) horas lectivas recibidas, u. Ofrecidas como expositor. 01 punto
- Por más de diez (10) horas lectivas recibidas, u. Ofrecidas como expositor. 02 puntos

El Certificado y/o Diploma que no especifique el número de horas, se considerara 4 horas lectivas.

En este factor el puntaje máximo será 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 TÉCNICO

a) Formación Educativa.

Requisitos:

- Estudios Superiores concluido 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.





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



- 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 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
- En este factor el puntaje máximo es de siete (07) puntos.
- c) Tiempo de Servicio.
- Hasta 10 años. 02 puntos
 - Más de 10 hasta 20 años. 05 puntos
 - Más de 20 años. 10 puntos
- En este factor el puntaje máximo es de diez (10) puntos.

XIV. DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS Y APTITUDES.

- 14.1 La prueba de conocimientos y aptitudes tiene una valoración máxima de 35 puntos.
- 14.2 Se aplicará una Prueba Única, conformada por ítems de selección múltiple que tiende a medir el grado de seguridad en las respuestas, la agilidad mental e inteligencia requerida para el desempeño laboral.
- 14.3 Los ítems estarán referidos al conocimiento de las funciones inherentes al cargo y de aspectos genéricos como:
- La Constitución Política del Perú.
 - El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005 -90-PCM.
 - Ley N° 29944 Ley de Reforma magisterial
 - La Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
 - La Ley N° 28411, Ley General del Sistema de Presupuesto.
 - La Ley N° 28044, Ley General de Educación.
 - El Decreto Supremo N° 011-2012-ED Reglamento de la Ley General de Educación.
 - El Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local.
 - La Resolución Ministerial N° 114-2001-ED Reglamento de la Dirección de Educación de Lima, del Callao y las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.
- **Cultura General.**
- 14.4 La prueba será escrita y su elaboración estará a cargo de profesionales especializados de la UGEL designados por el titular de la entidad, quienes guardarán la reserva correspondiente. La Comisión es la responsable en forma solidaria de garantizar la transparencia de la elaboración, aplicación y calificación de la prueba respectiva.





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



14.5 La prueba de conocimientos estará compuesta por 20 preguntas de un (01) punto cada una, con una duración de 45 minutos.

La prueba de conocimientos tendrá un puntaje máximo de 20 puntos.

14.6 La prueba de aptitud se aplicará de acuerdo a los grupos ocupacionales y estará comprendida por los siguientes Tests.

GRUPO PROFESIONAL y DIRECTIVOS

- Test de Problemas de razonamiento.
- Test de identificación
- Test de Sinónimos, Analogías y Parónimos
(Duración total: 30 minutos).

GRUPO TÉCNICO

- Test de Dimensión
- Test de Sinónimos
- Test de Aritmética
(Duración total: 30 minutos).

GRUPO AUXILIAR

- Test de Precisión.
- Test de 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 (0.5) 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 los Profesionales.

La puntuación máxima es de 15 puntos y la mínima de 07 puntos.

(*) La constancia de Desempeño Laboral lo otorgará el respectivo CONEI de la Institución Educativa o Jefe de Área-UGEL debidamente refrendado por el Director de la UGEL, de acuerdo a los criterios y procedimiento establecidos en 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 en la cual labora el trabajador, así como aquellos sucesos que trascienden en el ámbito nacional, calificará 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 MÉRITOS.

17.1 En cada etapa, el Cuadro de Méritos es elaborado y publicado por el Comité de Evaluación, indicando el puntaje final alcanzado en orden descendente de mayor a menor puntaje, el mismo que debe ser suscrito por los integrantes del Comité.

17.2 De acuerdo al artículo 55° del D.S. N° 005-90 PCM en el caso que dos o más servidores públicos obtengan el mismo puntaje final en el concurso, para establecer el orden de precedencia en el cuadro de méritos se procederá del modo siguiente:

- Se dará preferencia al trabajador de mayor tiempo de permanencia en el nivel (remunerativo).





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- De persistir la igualdad, se dará preferencia al servidor con mayor tiempo de permanencia en el grupo ocupacional; y,
 - En caso de igualdad en tiempo de permanencia en el nivel (remunerativo) y grupo ocupacional, será ascendido quien tenga mayor tiempo de servicios al Estado.
- 17.3 El servidor que no esté de acuerdo con el orden de mérito alcanzado, puede dentro de las 24 horas de publicado el Cuadro de Méritos presentar su reclamo debidamente fundamentado ante la Comisión de Evaluación, debiendo ésta resolver el caso dentro del cronograma establecido. Con la decisión adoptada se da por concluido el reclamo.

XVIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 18.1 El concurso de ascenso de personal administrativo, debe efectuarse previa aprobación del Cuadro para Asignación de Personal y Presupuesto Analítico de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local y de las Instituciones Educativas, hasta el treinta de abril del 2014.
- 18.2 Los servidores destacados en oficinas distintas a su entidad de origen donde es titular de la plaza y cargo mediante resolución, serán evaluados en la oficina y/o institución en la cual están prestando sus servicios. Para tal efecto, su institución de origen deberá remitir oportunamente la información señalada requerida para su evaluación.
- 18.3 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.
- 18.4 El ascenso comprende el desplazamiento de un grupo ocupacional inferior a uno superior siempre y cuando el postulante cumpla con los requisitos exigidos.

XIX. DISPOSICIONES FINALES.

- 19.1 Actualmente solo se encuentran vigentes los niveles remunerativos (A, B, C, y D) y grupos ocupacionales (Profesional, Técnico y Auxiliar), encontrándose sin embargo prohibidos los ascensos dentro de estos niveles remunerativos por efecto de las prohibiciones de las leyes de presupuesto. En tal sentido, el proceso de ascenso en la Carrera Administrativa en el Sector Educación, regulado por la RSG N° 0530-2005-ED, **permite solo el cambio a un grupo ocupacional superior al que pertenece el servidor**, para el cual debe acreditar necesariamente la formación académica correspondiente a cada cargo en concurso y participar de la evaluación según los criterios establecidos.
- 19.3 El Especialista en Racionalización y el responsable del NEXUS, alcanzará en forma oportuna las observaciones al cuadro de plazas vacantes, si fuera el caso.
- 19.4 El presente proceso de ascenso se sujeta al estricto cumplimiento del cronograma que forma parte de la presente Directiva (Anexo 01).
- 19.5 Los casos no considerados en la presente Directiva, serán resueltos por los Comités de Evaluación de Ascensos de las Unidades de Gestión Educativa Local.
- 19.6 La Comisión de Evaluación cautelará la correcta aplicación de la presente directiva en el marco del principio de legalidad del debido proceso y razonabilidad estipulado en la Ley N° 27444.
- 19.7 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.
- 19.8 La vigencia de los ascensos del personal administrativo de las Instituciones Educativas y de la Sede UGEL, serán a partir del 23 de junio del 2014.

Cajamarca, 23 de mayo del 2014





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

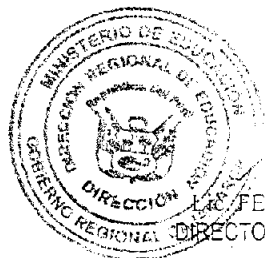
"Año de la producción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



Anexo N° 01

PRIMERA ETAPA INTERNA

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Convocatoria y Publicación de la Directiva | 30/05/2014 - 02/06/2014 |
| 2. Publicación de plazas vacantes | 03-05/06/2014 |
| 3. Presentación de expedientes | 06-10/06/2014 |
| 4. Calificación de expedientes | 11 y 12 /06/2014 |
| 5. Reclamos | 13/06/2014 |
| 6. Prueba de conocimientos y aptitud | 16/06/2014 |
| 7. Entrevista personal | 17 y 18/06/2014 |
| 8. Prueba de desempeño laboral | 19 y 20 /06/2014 |
| 9. Presentación del cuadro preliminar | 23/06/2014 |
| 10. Publicación del cuadro definitivo | 24/06/2014 |
| 11. Adjudicación de plazas | 25/06/2014 |



F. J. S.

LIC. FELIX JOSÉ SILVA URBANO
DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
CAJAMARCA

FSSU/DRECAJ
OEA/OPER
YAC/DGP
RHAC/OAJ
LACM/DGAS
Dist.UGELs
C.c.Arch.

