



PERÚ

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión Educativa Local N° 07

Área de Recursos Humanos

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

## **CONVOCATORIA CAS N° 274/2015/UGEL.07**

### **PUESTO: ESPECIALISTA DEL AREA DE LA EDUCACION BASICA**

#### **ALTERNATIVA Y TECNICO PRODUCTIVA**

#### **I.- GENERALIDADES**

##### **1. Objetivo de la Convocatoria**

- Contratar los Servicios de (01) un Especialista del Área de la Educación Básica Alternativa Técnico Productiva para el Área de Gestión de la Gestión Básica Alternativa y Técnico Productiva.

##### **2. Área Solicitante**

- Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo.

##### **3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación**

- Área de Recursos Humanos - Equipo de Reclutamiento y Selección

##### **4. Base Legal**

- Ley N° 30281 "Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2015"
- Ley N° 29849 "Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L. N° 1057 y otorga Derechos Laborales"
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

#### **II.- PERFIL DEL PUESTO**

<b>PUESTO TIPO/NIVEL</b>	<b>ESPECIALISTA/Especialista de Área</b>
<b>REQUISITOS</b>	<b>DETALLE</b>
<b>Experiencia</b>	General: Mínimo (05) cinco años en el Sector Publico y/o Privado. Especifica: Mínimo (02) dos año en cargo/ funciones afín en Entidades Públicas, cargos jerárquicos de director y/o Sub Director de li.EE. Publicas.
<b>Competencias</b>	Trabajo en Equipo, Orientación de Resultados, Vocación de Servicio, Capacidad de Análisis, Facilidad de Comunicación, Responsabilidad, Puntualidad, Eficiencia y Eficacia.
<b>Formación Académica, Grado Académico y/o Nivel de Estudios</b>	Titulado en Educación.
<b>Cursos y/o Estudios de Especialización</b>	Estudios de especialización y/o diplomados en Gestión Educativa.
<b>Conocimientos para el puesto y/o cargo ( Entrevista Personal)</b>	Conocimiento en Políticas del Sector Educación, normatividad vigente, elaboración de planes y proyectos relacionados a la gestión educativa en EBA y CETPRO

#### **III.- CARACTERISTICAS DEL PUESTO**

Principales funciones a desarrollar:

- Supervisar la gestión escolar asignando y evaluando las competencias y funciones de los CEBA y CETPRO, en sus aspectos pedagógicos, administrativos e institucionales.

**PERÚ**Ministerio  
de EducaciónUnidad de Gestión  
Educativa Local N° 07

Área de Recursos Humanos

- Generar propuestas pedagógicas, administrativas e institucionales que respondan a la mejora de la calidad del servicio educativo.
- Ejecutar, monitorear y evaluar el proceso educativo de los CEBA y CETPRO que permitan alcanzar altos estándares de aprendizaje.
- Implementar el plan de convivencia – DECODE de la UGEL N° 07.
- Articular y sistematizar iniciativas institucionales de los NIT.
- Acompañar a los directores en la formulación, implementación, evaluación y monitoreo de los planes de trabajo de los CEBA y CETPRO.
- Elaborar informes y documentos de gestión que su inmediato superior requiera.
- Otras actividades que para el cumplimiento de los objetivos de la Entidad le sean encomendadas por su inmediato superior jerárquico.

**IV.- CONDICIONES ESPECIALES DEL CONTRATO**

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de Prestación de Servicios	Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – Av. Álvarez Calderón N° 492 – Torres de Limatambo – San Borja
Horario de Prestación de Servicios	No mayor de (48) Cuarenta y Ocho Horas semanales y ajustable al horario de la entidad
Duración del Contrato	Desde la fecha de suscripción del contrato hasta el 31 de Diciembre de 2015.
Contraprestación Mensual	CINCOMIL Y 00/100 (S/. 5000.00) Nuevos Soles – De los cuales se deducirán los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contrato bajo esta modalidad.
Otras Condiciones esenciales del Contrato	Dirección de Programa Sectorial II – Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja

**V.-CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO cambiar**

Nº	ETAPAS DEL PROCESO	FECHAS	AREA RESPONSABLE
01	Aprobación de Convocatoria	02/10/2015	Área de Recursos Humanos – ERS
02	Convocatoria MINTRA	05 al 20 /10/2015	Área de Recursos Humanos - ERS
03	Convocatoria WEB UGEL.07	21/10/2015	Área de Recursos Humanos - ERS
04	Recepción de Sobres Lacrados	23/10/2015	Tramite Documentario
05	Evaluación Curricular	26/10/2015	Área de Recursos Humanos – ERS
06	Publicación del 1 <sup>er</sup> Cuadro de Meritos	26/10/2015	Área de Recursos Humanos – ERS
07	Evaluación – Prueba Escrita	27/10/2015	Área de Recursos Humanos – ERS
08	Publicación del 2 <sup>do</sup> Cuadro de Meritos	27/10/2015	Área de Recursos Humanos - ERS
09	Entrevista Personal	28/10/2015 – 29/10/2015	Comité Evaluador
10	Publicación Cuadro de Meritos Final	30/10/2015	Área de Recursos Humanos - ERS
11	Suscripción de Contratos	02/11/2015	Área de Recursos Humanos – ERS
12	Inicio de Labores	02/11/2015	Oficina Correspondiente

**VI.- DE LA ETAPA DE EVALUACION**

- Los factores de evaluación del proceso de selección se encuentran detallados y distribuidos de la siguiente manera:

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
Evaluación Curricular	30%	18.00	30.00
Evaluación Técnica	30%	16.00	30.00
Entrevista Personal	40%	-	40.00
Puntaje Total	100%	70.00	100.00



PERÚ

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión Educativa Local N° 07

Área de Recursos Humanos

## VII.- EVALUACION CURRICULAR

- De la presentación de Hoja de Vida:
- Ver bases del Proceso de Selección en el Link “Convocatorias C.A.S. 2015” - <http://www.ugel07.gob.pe>
- La información consignada en la Hoja de Vida tiene carácter de declaración jurada, por lo que el postulante será responsable de la información consignada en dicho documento y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la entidad, por lo cual la mismas deberá estar debidamente suscrita.

Documentación adicional:

- Copia Simple de los documentos que sustenten lo informado en la Hoja de Vida.
- Declaración Jurada de no estar inhabilitado para contratar con el Estado, debidamente suscrita.
- Declaración Jurada de Ausencia de Nepotismo – Ley N° 26771; debidamente suscrita.
- Declaración Jurada de conocimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- Declaración Jurada de no encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM.
- Carta de Presentación
- Copia Legible y vigente de Documento Nacional de Identidad (DNI) o Carnet de Extranjería de ser el caso
- Anexo A: Formato de Hoja de Vida

TIENE PUNTAJE Y CARÁCTER ELIMINATORIO, Los postulantes que no sustente con documentos el cumplimiento de los requisitos mínimos señalados en el Perfil, será DESCALIFICADO.

Además, el postulante que no presente las declaraciones juradas debidamente firmadas, queda DESCALIFICADO del proceso de selección.

Si el postulante no sustenta alguno de los requisitos mínimos será considerado como NO CUMPLE en verificación curricular, por lo tanto, no continuara en la siguiente etapa.

La evaluación de expedientes se realiza en 3 áreas: Requisitos Académicos, Experiencia General y Experiencia Especifica. Cada una de ellas con una puntuación fija.

EVALUACION DE HOJA DE VIDA	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
Requisitos Académicos	6.00	10.00
Experiencia General	6.00	10.00
Experiencia Especifica	6.00	10.00
<b>Puntaje Total: Evaluación de Hoja de Vida</b>	<b>18.00</b>	<b>30.00</b>

Las capacitaciones a ser consideradas son la realizadas en los últimos cinco (05) años (2011-2015)

Se acredita la experiencia con documentos respectivos que acrediten el servicio prestado (Constancia de Trabajo – Empresas Privadas, Resoluciones – Institucionales Estatales y/o Contratos de Servicios C.A.S.)

Para que los (as) postulantes sean admitidos (as) y continúen con la fase de selección debe obtener un mínimo de 18 puntos.

## VIII.-EVALUACIÓN DE PRUEBA ESCRITA

TIENE PUNTAJE Y CARÁCTER ELIMINATORIO. En esta etapa se aplicara pruebas psicotécnicas y/o de conocimiento acordes a la naturaleza del servicio.

**PERÚ**Ministerio  
de EducaciónUnidad de Gestión  
Educativa Local N° 07

Área de Recursos Humanos

Las capacidades a evaluar son: capacidad para manejar y resolver situaciones de conflicto, habilidades de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes.

EVALUACION DE PRUEBA ESCRITA	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
Evaluación Técnica	16.00	30.00

Para que los (as) postulantes sean admitidos (as) continúen con la fase de selección debe obtener un mínimo de 16 puntos.

### **IX.- ENTREVISTA PERSONAL**

**TIENE PUNTAJE Y CARÁCTER ELIMINATORIO.** La Entrevista Personal será realizada por la Comisión de Selección, quienes evaluarán conocimientos, desenvolvimiento, actitud, cualidades y competencias del postulante requeridas para el servicio al cual postula. La Comisión de Evaluación podrá considerar evaluaciones previas a la entrevista, las cuales serán sustentadas durante la entrevista.

ENTREVISTA PERSONAL	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
Puntaje Total: Entrevista Personal	-----	40.00

### **X.- DE LAS BONIFICACIONES**

#### **Bonificación por ser personal licenciado de las Fuerzas Armadas**

Se otorgará bonificación del 10% sobre el puntaje obtenido en la etapa de entrevista, de conformidad con lo establecido en el Art. 4º de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, **siempre que es postulante lo haya indicado en su Carta de Presentación y haya adjuntado en su Curriculum Vitae copia del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición Licenciado de las Fuerzas Armadas (Constancia y/o Diploma que lo acredite como tal).**

$$PT = (P1) + (P2) + (P3) + 10\% (P3)$$

#### **Bonificación por discapacidad**

Se otorgará una bonificación por discapacidad del 15% sobre el puntaje total, al postulante que **lo haya indicado en su Carta de Presentación y haya adjuntado obligatoriamente en su Curriculum Vitae copia de su Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS.**

$$PF = PT + 15\% (PT)$$

### **XI.- RESULTADOS DEL PROCESO**

Para ser declarado **GANADOR**, se tomara en cuenta los siguientes criterios:

El postulante que obtenga el puntaje acumulado más alto, en cada servicio convocado, siempre que haya superado el acumulativo de **70.00** puntos será considerado **GANADOR** de la Convocatoria Pública CAS

No se devolverá la documentación entregada por los postulantes calificados, por formar parte del expediente del presente proceso de selección.

Cualquier controversia o interpretación a las bases que se susciten o se requieran durante el proceso de selección, será resuelto por el Área de Gestión Administrativa, Infraestructura Y equipamiento o por la Comisión de Selección, según corresponda.

$$PT = (P1) + (P2) + (P3)$$



**PERÚ**

Ministerio  
de Educación

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 07

Área de Recursos Humanos

**Leyenda:**

<b>Puntaje Total</b>	<b>Evaluación Técnica</b>	<b>Evaluación Curricular</b>	<b>Entrevista Personal</b>
<b>EVALUACIONES</b>	<b>PESO</b>	<b>PUNTAJE MINIMO</b>	<b>PUNTAJE MAXIMO</b>
<b>Puntaje Total</b>	<b>100%</b>	<b>70.00</b>	<b>100.00</b>

## **XII.- SUSCRIPCION Y REGISTRO DEL CONTRATO**

Las personas que resulten ganadoras del proceso de selección y que a la fecha de publicación de los resultados finales mantengan vínculo laboral con el estado, deberán presentar:

Carta de Renuncia en que soliciten al Área de Recursos Humanos darle de baja a su registro en el Modulo de Gestión de Recursos Humanos del MEF – AIRHSP

El contrato que suscriba como resultado de la presente convocatoria podrá ser renovado, de acuerdo a las necesidades de la institución o por mutuo acuerdo.

## **XIII.- DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACION DEL PROCESO**

### 1. Declaratoria del proceso como desierto

El proceso puede ser declarado desierto en algunos de los siguientes supuestos:

- a) Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección
- b) Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- c) Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso.

### 2. Cancelación del proceso de selección

El proceso puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos, sin que sea responsabilidad de la entidad:

- a) Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- b) Por restricciones presupuestales.
- c) Otras debidamente justificadas.