RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PERSONAL

CONVOCATORIA PRINCIPAL DEL PROCESO DE ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL EN LOS IEST/IES/EEST PÚBLICOS

El Comité de Evaluación de la Convocatoria Principal del Proceso de Encargatura de Puesto o Funciones de Director General en los IES/IEST/EEST públicos de la jurisdicción de la DRE Cajamarca para el año 2027, según lo establecido en el cronograma y en mérito al numeral 5.2.2.2.2.9 de la Resolución Viceministerial N°085-2025-MINEDU, publica el cuadro de méritos con los puntajes obtenidos por los postulantes en la entrevista personal, según el siguiente orden de prelación:

DNI	POSTULANTE	TIPO	INSTITUCIÓN	PUNTAJE DE ENTREVISTA PERSONAL
27360027	RISCO VASQUEZ GUILLERMO	IEST	0678425 - CHOTA	80
41946167	NAMOC HUERTA CARMEN ROSALIA	IEST	1109396 - TEMBLADERA	74
27073240	SANCHEZ MARIN CESAR AUGUSTO	IEST	0815118 - ALFREDO JOSE MARIA ROCHA ZEGARRA 0606475 - PEDRO ORTIZ MONTOYA	71
18878713	SANDOVAL SARMIENTO CARLOS	IEST	0678433 – BAMBAMARCA 0678425 - CHOTA	66
17847628	PARIHUAMAN VELASQUEZ ANA MARIA	IEST	0680769 - SAN IGNACIO	66
26701085	QUIROZ FLORES GERMAN	IEST	0606475 - PEDRO ORTIZ MONTOYA 0815118 - ALFREDO JOSE MARIA ROCHA ZEGARRA	62
17900186	MARTINEZ SOLANO CARLOS ALFONSO	IEST	0680769 - SAN IGNACIO	No se presentó.

Cajamarca, 20 de octubre de 2026.
El Comité de Evaluación.

Formato Nº 3
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LA ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL

Código: DIRECTOR.E – XXX001

PUESTO: DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL ENCARGADO

NOMBRES:	RISCO VASQUEZ GUILLERMO
DNI: 27360027	**FECHA:** 19/10/2026

ÁREAS A EVALUAR		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO			
Las competencias del puesto son:	**Criterios a evaluar por competencia**	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Gestión institucional	Domina los conceptos básicos de la gestión institucional: planificación a distintos niveles y dirección.	6	6
Pensamiento estratégico	Articula la información de la institución con las demandas de laregión.	6	5
Gestión de las personas	Tiene una propuesta para el desarrollo de las personas que conforman la comunidad educativa: docent es, directivos,administrativos, estudiantes.	6	4
Liderazgo visionario	Tiene metas y logros a mediano y corto plazo, realistas.	6	4
Comunicación	Se expresa de manera clara, se entiende con precisión lo queexpone en la entrevista.	6	5
	Se conduce de manera amable (mantiene el contacto visual, el tonode su voz no es muy fuerte, pero lo suficientemente alto para escucharlo) y su conducta es respetuosa.	6	6
Total		**36**	30

Escaia de caiificación

BÁSICO:	manejo inicial de competencias	**1 a 2 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con las competencias del puesto	**3 a 4 puntos**
SOBRESALIENTE:	dominio destacado de competencias	**5 a 6 puntos**

2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO		
Capacidad del postulante acerca de las funciones asociadas al puesto que ocupará, en atención a los objetivos yresultados esperados, con base en su experiencia.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Propuesta sobre el plan anual de trabajo	15	12
Propuesta de evaluación (indicadores) del plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación de desempeño docente y directivo	15	12
Total	**45**	34

Escala de calificación

BÁSICO:	experiencia insuficiente para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	experiencia destacada para el puesto	**11 a 15 puntos**

3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN		
Exposición y sustentación de ideas con respecto al perfil del puesto, con base en las capacitaciones recibidas, valores y motivación del postulante.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Muestra compromiso a lo largo de su trayectoria profesional (logros)	8	6
Evidencia trabajo en equipo con ejemplos de experiencias previas	7	6
Total	15	12

Escala de calificación

BÁSICO:	no representa el nivel idóneo para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	supera las expectativas esperadas del puesto	**11 a 15 puntos**

4. PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del comité	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
El Comité consensuará acerca de diversos aspectos formales: puntualidad, presentación(formal/informal) limpieza y orden.	4	4

RESULTADO – PUNTAJE FINAL	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO	36	30
2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO	45	34
3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN	15	12
4. PRESENTACIÓN PERSONAL	4	4
PUNTAJE TOTAL	100	80

Firma de los integrantes de la Comisión:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
Econ. Dante D. Cotrina Angulo
DIRECTOR

Presidente

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
M.Cs.CPC. Erick F. Cruzado Ramírez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Segundo miembro

Analiz Zetahir Ruiz Zelada
70218985
Especialista en presupuesto

Tercer miembro

Formato Nº 3
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LA ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL

Código: DIRECTOR.E – XXX001

PUESTO: DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL ENCARGADO

NOMBRES:	NAMOC HUERTA CARMEN ROSALIA
DNI: 41946167	**FECHA:** 19/10/2026

ÁREAS A EVALUAR		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO			
Las competencias del puesto son:	**Criterios a evaluar por competencia**	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Gestión institucional	Domina los conceptos básicos de la gestión institucional: planificación a distintos niveles y dirección.	6	4
Pensamiento estratégico	Articula la información de la institución con las demandas de laregión.	6	5
Gestión de las personas	Tiene una propuesta para el desarrollo de las personas que conforman la comunidad educativa: docentes, directivos,administrativos, estudiantes.	6	5
Liderazgo visionario	Tiene metas y logros a mediano y corto plazo, realistas.	6	6
Comunicación	Se expresa de manera clara, se entiende con precisión lo queexpone en la entrevista.	6	5
	Se conduce de manera amable (mantiene el contacto visual, el tonode su voz no es muy fuerte, pero lo suficientemente alto para escucharlo) y su conducta es respetuosa.	6	5
Total		**36**	30

Escala de calificación

BÁSICO:	manejo inicial de competencias	**1 a 2 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con las competencias del puesto	**3 a 4 puntos**
SOBRESALIENTE:	dominio destacado de competencias	**5 a 6 puntos**

2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO		
Capacidad del postulante acerca de las funciones asociadas al puesto que ocupará, en atención a los objetivos yresultados esperados, con base en su experiencia.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Propuesta sobre el plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación (indicadores) del plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación de desempeño docente y directivo	15	09
Total	**45**	29

Escala de calificación

BÁSICO:	experiencia insuficiente para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	experiencia destacada para el puesto	**11 a 15 puntos**

3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN		
Exposición y sustentación de ideas con respecto al perfil del puesto, con base en las capacitaciones recibidas, valores y motivación del postulante.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Muestra compromiso a lo largo de su trayectoria profesional (logros)	8	5
Evidencia trabajo en equipo con ejemplos de experiencias previas	7	6
Total	15	11

Escala de calificación

BÁSICO:	no representa el nivel idóneo para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	supera las expectativas esperadas del puesto	**11 a 15 puntos**

4. PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del comité	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
El Comité consensuará acerca de diversos aspectos formales: puntualidad, presentación(formal/informal) limpieza y orden.	4	4

RESULTADO – PUNTAJE FINAL	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO	36	30
2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO	45	29
3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN	15	11
4. PRESENTACIÓN PERSONAL	4	4
PUNTAJE TOTAL	100	74

Firma de los integrantes de la Comisión:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
Econ. Dante D. Cotrina Angulo
DIRECTOR

Presidente

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
M.Cs.CPC. Erick F. Cruzado Ramírez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Segundo miembro

Tercer miembro

Analiz Zetahir Ruiz Zelada
70218985
Especialista en Presupuesto

Formato Nº 3
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LA ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL

Código: DIRECTOR.E – XXX001

PUESTO: DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL ENCARGADO

NOMBRES:	SANCHEZ MARÍN CESAR AUGUSTO
DNI: 27073240	**FECHA:** 19/10/2026

ÁREAS A EVALUAR		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO			
Las competencias del puesto son:	**Criterios a evaluar por competencia**	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Gestión institucional	Domina los conceptos básicos de la gestión institucional: planificación a distintos niveles y dirección.	6	5
Pensamiento estratégico	Articula la información de la institución con las demandas de laregión.	6	4
Gestión de las personas	Tiene una propuesta para el desarrollo de las personas que conforman la comunidad educativa: docent es, directivos,administrativos, estudiantes.	6	4
Liderazgo visionario	Tiene metas y logros a mediano y corto plazo, realistas.	6	4
Comunicación	Se expresa de manera clara, se entiende con precisión lo queexpone en la entrevista.	6	5
	Se conduce de manera amable (mantiene el contacto visual, el tonode su voz no es muy fuerte, pero lo suficientemente alto para escucharlo) y su conducta es respetuosa.	6	4
Total		**36**	26

Escala de calificación

BÁSICO:	manejo inicial de competencias	**1 a 2 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con las competencias del puesto	**3 a 4 puntos**
SOBRESALIENTE:	dominio destacado de competencias	**5 a 6 puntos**

2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO		
Capacidad del postulante acerca de las funciones asociadas al puesto que ocupará, en atención a los objetivos yresultados esperados, con base en su experiencia.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Propuesta sobre el plan anual de trabajo	15	09
Propuesta de evaluación (indicadores) del plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación de desempeño docente y directivo	15	12
Total	**45**	31

Escala de calificación

BÁSICO:	experiencia insuficiente para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	experiencia destacada para el puesto	**11 a 15 puntos**

3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN		
Exposición y sustentación de ideas con respecto al perfil del puesto, con base en las capacitaciones recibidas, valores y motivación del postulante.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Muestra compromiso a lo largo de su trayectoria profesional (logros)	8	5
Evidencia trabajo en equipo con ejemplos de experiencias previas	7	5
Total	15	10

Escala de calificación

BÁSICO:	no representa el nivel idóneo para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	supera las expectativas esperadas del puesto	**11 a 15 puntos**

4. PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del comité	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
El Comité consensuará acerca de diversos aspectos formales: puntualidad, presentación(formal/informal) limpieza y orden.	4	4

RESULTADO – PUNTAJE FINAL	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO	36	26
2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO	45	31
3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN	15	10
4. PRESENTACIÓN PERSONAL	4	4
PUNTAJE TOTAL	100	71

Firma de los integrantes de la Comisión:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
Econ. Danio D. Coirina Angulo
DIRECTOR

Presidente

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
M.Cs.CPC. Erick F. Cruzado Ramírez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Segundo miembro

Tercer miembro

Analiz Zetahir Ruiz Zelada
70218985
Especialista en presupuesto

Formato Nº 3
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LA ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL

Código: DIRECTOR.E – XXX001

PUESTO: DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL ENCARGADO

NOMBRES:	SANDOVAL SARMIENTO CARLOS
DNI: 18878713	**FECHA:** 19/10/2026.

ÁREAS A EVALUAR		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO			
Las competencias del puesto son:	**Criterios a evaluar por competencia**	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Gestión institucional	Domina los conceptos básicos de la gestión institucional: planificación a distintos niveles y dirección.	6	3
Pensamiento estratégico	Articula la información de la institución con las demandas de laregión.	6	4
Gestión de las personas	Tiene una propuesta para el desarrollo de las personas que conforman la comunidad educativa: docentes, directivos, administrativos, estudiantes.	6	4
Liderazgo visionario	Tiene metas y logros a mediano y corto plazo, realistas.	6	5
Comunicación	Se expresa de manera clara, se entiende con precisión lo queexpone en la entrevista.	6	5
	Se conduce de manera amable (mantiene el contacto visual, el tonode su voz no es muy fuerte, pero lo suficientemente alto para escucharlo) y su conducta es respetuosa.	6	6
Total		**36**	27

Escala de calificación

BÁSICO:	manejo inicial de competencias	**1 a 2 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con las competencias del puesto	**3 a 4 puntos**
SOBRESALIENTE:	dominio destacado de competencias	**5 a 6 puntos**

2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO		
Capacidad del postulante acerca de las funciones asociadas al puesto que ocupará, en atención a los objetivos yresultados esperados, con base en su experiencia.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Propuesta sobre el plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación (indicadores) del plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación de desempeño docente y directivo	15	11
Total	**45**	31

Escala de calificación

BÁSICO:	experiencia insuficiente para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	experiencia destacada para el puesto	**11 a 15 puntos**

3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN		
Exposición y sustentación de ideas con respecto al perfil del puesto, con base en las capacitaciones recibidas, valores y motivación del postulante.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Muestra compromiso a lo largo de su trayectoria profesional (logros)	**8**	4
Evidencia trabajo en equipo con ejemplos de experiencias previas	**7**	3
Total	**15**	7

Escala de calificación

BÁSICO:	no representa el nivel idóneo para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	supera las expectativas esperadas del puesto	**11 a 15 puntos**

4. PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del comité	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
El Comité consensuará acerca de diversos aspectos formales: puntualidad, presentación(formal/informal) limpieza y orden.	**4**	4

RESULTADO – PUNTAJE FINAL	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO	**36**	26
2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO	**45**	29
3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN	**15**	7
4. PRESENTACIÓN PERSONAL	**4**	4
PUNTAJE TOTAL	**100**	66

Firma de los integrantes de la Comisión:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
Econ. Dante D. Cotrina Angulo
DIRECTOR

Presidente

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
M.Cs.CPC. Erick F. Cruzado Ramírez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Tercer miembro

Segundo miembro

Analez Zetahir Ruiz Zelada
70218985
Especialista en presupuesto.

Formato Nº 3
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LA ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL

Código: DIRECTOR.E – XXX001

PUESTO: DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL ENCARGADO

NOMBRES:	PARI HUAMAN VELASQUEZ ANA MARIA
DNI: 17900186	**FECHA:** 19/10/2026

ÁREAS A EVALUAR		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO			
Las competencias del puesto son:	**Criterios a evaluar por competencia**	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Gestión institucional	Domina los conceptos básicos de la gestión institucional: planificación a distintos niveles y dirección.	6	4
Pensamiento estratégico	Articula la información de la institución con las demandas de laregión.	6	4
Gestión de las personas	Tiene una propuesta para el desarrollo de las personas que conforman la comunidad educativa: docentes, directivos,administrativos, estudiantes.	6	3
Liderazgo visionario	Tiene metas y logros a mediano y corto plazo, realistas.	6	5
Comunicación	Se expresa de manera clara, se entiende con precisión lo queexpone en la entrevista.	6	5
	Se conduce de manera amable (mantiene el contacto visual, el tonode su voz no es muy fuerte, pero lo suficientemente alto para escucharlo) y su conducta es respetuosa.	6	4
Total		**36**	25

Escala de calificación

BÁSICO:	manejo inicial de competencias	**1 a 2 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con las competencias del puesto	**3 a 4 puntos**
SOBRESALIENTE:	dominio destacado de competencias	**5 a 6 puntos**

2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO		
Capacidad del postulante acerca de las funciones asociadas al puesto que ocupará, en atención a los objetivos yresultados esperados, con base en su experiencia.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Propuesta sobre el plan anual de trabajo	15	09
Propuesta de evaluación (indicadores) del plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación de desempeño docente y directivo	15	10
Total	**45**	29

Escala de calificación

BÁSICO:	experiencia insuficiente para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	experiencia destacada para el puesto	**11 a 15 puntos**

3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN		
Exposición y sustentación de ideas con respecto al perfil del puesto, con base en las capacitaciones recibidas, valores y motivación del postulante.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Muestra compromiso a lo largo de su trayectoria profesional (logros)	8	5
Evidencia trabajo en equipo con ejemplos de experiencias previas	7	4
Total	15	9

Escala de calificación

BÁSICO:	no representa el nivel idóneo para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	supera las expectativas esperadas del puesto	**11 a 15 puntos**

4. PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del comité	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
El Comité consensuará acerca de diversos aspectos formales: puntualidad, presentación(formal/informal) limpieza y orden.	4	3

RESULTADO – PUNTAJE FINAL	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO	36	25
2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO	45	29
3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN	15	9
4. PRESENTACIÓN PERSONAL	4	3
PUNTAJE TOTAL	100	66

Firma de los integrantes de la Comisión:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
Econ. Dante D. Cotrina Angulo
DIRECTOR

Presidente

Segundo miembro

Analiz Zetahir Ruiz Zelada
70218985
Especialista en presupuesto.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
M.C.S. Ernesto Orozco Ramírez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Tercer miembro

Formato Nº 3
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PARA LA ENCARGATURA DE PUESTO O FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL

Código: DIRECTOR.E – XXX001

PUESTO: DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL ENCARGADO

NOMBRES:	QUIROZ FLORES GERMAN		
DNI:	26701085	**FECHA:**	19/10/2026

ÁREAS A EVALUAR		PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO			
Las competencias del puesto son:	**Criterios a evaluar por competencia**	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Gestión institucional	Domina los conceptos básicos de la gestión institucional: planificación a distintos niveles y dirección.	6	3
Pensamiento estratégico	Articula la información de la institución con las demandas de laregión.	6	4
Gestión de las personas	Tiene una propuesta para el desarrollo de las personas que conforman la comunidad educativa: docentes, directivos,administrativos, estudiantes.	6	3
Liderazgo visionario	Tiene metas y logros a mediano y corto plazo, realistas.	6	3
Comunicación	Se expresa de manera clara, se entiende con precisión lo queexpone en la entrevista.	6	4
	Se conduce de manera amable (mantiene el contacto visual, el tonode su voz no es muy fuerte, pero lo suficientemente alto para escucharlo) y su conducta es respetuosa.	6	4
Total		**36**	21

Escala de calificación

BÁSICO:	manejo inicial de competencias	**1 a 2 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con las competencias del puesto	**3 a 4 puntos**
SOBRESALIENTE:	dominio destacado de competencias	**5 a 6 puntos**

2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO		
Capacidad del postulante acerca de las funciones asociadas al puesto que ocupará, en atención a los objetivos yresultados esperados, con base en su experiencia.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Propuesta sobre el plan anual de trabajo	15	09
Propuesta de evaluación (indicadores) del plan anual de trabajo	15	10
Propuesta de evaluación de desempeño docente y directivo	15	09
Total	**45**	28

Escala de calificación

BÁSICO:	experiencia insuficiente para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	experiencia destacada para el puesto	**11 a 15 puntos**

3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN		
Exposición y sustentación de ideas con respecto al perfil del puesto, con base en las capacitaciones recibidas,valores y motivación del postulante.		
Criterios a evaluar	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
Muestra compromiso a lo largo de su trayectoria profesional (logros)	**8**	4
Evidencia trabajo en equipo con ejemplos de experiencias previas	**7**	5
Total	**15**	9

Escala de calificación

BÁSICO:	no representa el nivel idóneo para el puesto	**1 a 5 puntos**
SATISFACTORIO:	cumple con lo esperado para el puesto	**6 a 10 puntos**
SOBRESALIENTE:	supera las expectativas esperadas del puesto	**11 a 15 puntos**

4. PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del comité	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
El Comité consensuará acerca de diversos aspectos formales: puntualidad, presentación(formal/informal) limpieza y orden.	**4**	4

RESULTADO – PUNTAJE FINAL	**Puntaje máx.**	**Puntaje asignado**
1. CON RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL PUESTO	**36**	21
2. CON RELACIÓN A LA EXPERIENCIA EN FUNCIÓN AL PUESTO	**45**	28
3. CON RELACIÓN A LA IDONEIDAD Y MOTIVACIÓN	**15**	9
4.PRESENTACIÓN PERSONAL	**4**	4
PUNTAJE TOTAL	**100**	62

Firma de los integrantes de la Comisión:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
OFICINA DE PLANEAMIENTO, DESARROLLO INSTITUCIONAL

Econ. Dante O. Cotrina Angulo
DIRECTOR

Presidente

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

M.Cs.CPC. Erick F. Cruzado Ramírez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Tercer miembro

Segundo miembro

Analy Estefani Ruiz Zelada
70218988
Especialista en presupuesto