

# Evaluación del Desempeño de Directivos de UGEL y DRE 2020



Manual instructivo del *Informe Individual de Resultados*



## Estimado(a), profesor(a)

Como parte del proceso seguido en la evaluación de su desempeño en el cargo, tendrá acceso, de manera personal y confidencial, a un *Informe Individual de Resultados*. Este informe le permitirá identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora en los indicadores de desempeño y las competencias directivas evaluadas.

Con este manual, buscamos ayudarlo(a) a revisar de manera adecuada la información enviada mediante el *Informe Individual de Resultados*, de modo que aproveche este contenido en beneficio de su labor profesional.

Para descargar su informe revise el siguiente video instructivo: <https://bit.ly/3jkl5le>

En la carátula se encuentran sus datos de identificación.



En la primera sección del informe se presenta el resumen del modelo de evaluación.

## I. Modelo de evaluación

La evaluación tiene dos componentes:

- 1. Evaluación de indicadores de desempeño (ID):** Mide la eficacia en la gestión de procesos centrales para la provisión de los servicios educativos que son de responsabilidad del directivo<sup>1</sup> evaluado. Estos indicadores están asociados a los siguientes procesos de la gestión educativa: *Ejecución presupuestal, Gestión de recursos humanos, Gestión de la convivencia escolar y Mejora de prácticas docentes*. La evidencia para calificar dichos indicadores se recoge a través de los sistemas de información del Minedu.
- 2. Evaluación de competencias directivas (CD):** Valora de manera cualitativa el desempeño del directivo en el cargo. Para ello, se han establecido cuatro competencias directivas: *Orientación a resultados, Liderazgo, Trabajo en equipo e Integridad*, las cuales se evidencian a partir de conductas que demuestra el evaluado (indicadores conductuales) durante el desarrollo de determinados procesos críticos vinculados a su cargo. La evidencia es recogida y valorada por el Comité de Evaluación.

Para analizar sus resultados, es importante tomar en cuenta que cada indicador de desempeño y cada indicador conductual de las competencias directivas es calificado con un puntaje que va del cero (0) al cuatro (4), donde:

	Puntaje	Nivel
Satisfactorio	4	Destacado
	3	Esperado
Insatisfactorio	2	Aceptable
	1	Bajo
	0	Muy Bajo

## II. Resumen de sus resultados

En el siguiente cuadro, se presentan los puntajes que usted obtuvo en cada uno de los componentes evaluados según los criterios establecidos en la norma técnica<sup>3</sup> y el resultado final de su evaluación.

Componentes	Su puntaje
Evaluación de indicadores de desempeño (ID)	2.27
Evaluación de competencias directivas (CD)	3.45
Puntaje final <sup>1/</sup>	2.86

<sup>1/</sup> Se obtiene de la fórmula establecida para calcular el puntaje final.

Condiciones para aprobar	Cumple con la condición
Tener un puntaje final igual o superior a 2,70	✓
No tener puntaje cero (0) en ninguna competencia directiva	✓
Haber prestado efectivamente el servicio, según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial	✓
No impedir u obstruir el recojo de evidencia en la evaluación	✓
Resultado final de su evaluación	APROBADO

En la segunda sección se presenta el resumen de sus resultados obtenidos.

La primera tabla muestra los puntajes obtenidos en cada componente.

La segunda tabla muestra el resultado final de su evaluación.

En la tercera sección se presenta el detalle del puntaje obtenido por componente evaluado.

Esta tabla muestra los resultados alcanzados en el componente indicadores de desempeño. En ella se señala en cuáles obtuvo resultados satisfactorios y aquellos en los que presenta oportunidades de mejora.

En la parte final de la tabla se muestra el puntaje total obtenido en este componente.

### III. Detalle de sus resultados

#### 1. Evaluación de indicadores de desempeño (ID)

En la siguiente tabla, se presenta el detalle del puntaje que usted ha obtenido en cada indicador de desempeño. Estos puntajes se asignaron a partir de las rúbricas definidas para cada indicador. Cabe mencionar que algunos indicadores contaron con rúbricas diferenciadas por UGEL o DRE<sup>4</sup>. Asimismo, con fines informativos, se muestra el rango de valores del nivel *Esperado*.

Indicador	Rango de valores del nivel <i>Esperado</i> <sup>1/</sup>	Su resultado	Su nivel alcanzado	Su puntaje
<b>Indicadores del proceso <i>Ejecución presupuestal</i></b>				
1. <b>Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC)</b> Mide el porcentaje de Promotoras Educativas Comunitarias-PEC que reciben el pago mensual de la propina de forma oportuna. Sus medios de verificación son el Padrón de PRONOEI <sup>5</sup> y el Módulo Complementario SIGA <sup>6</sup> -Planilla PRONOEI.	De 95% a 99%	93%	Acceptable	2
<b>Indicadores del proceso <i>Gestión de recursos humanos</i></b>				
2. <b>Registro de Profesoras Coordinadoras de PRONOEI en SIGA</b> Mide el porcentaje del registro de las Profesoras Coordinadoras en el módulo complementario del SIGA (las mismas que deben estar asociadas a los PRONOEI que tienen a cargo) y el registro del tarifario por PRONOEI en la jurisdicción de la UGEL aprobado mediante acto resolutivo. Sus medios de verificación son el Padrón de PRONOEI y el Módulo Complementario SIGA-Maestro Profesor Coordinador.	De 95% a 99%	100%	Destacado	4
<b>Indicadores del proceso <i>Mejora de prácticas docentes</i></b>				
3. <b>Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del Nivel Secundaria en Lectura</b> Mide la diferencia en el rendimiento obtenido en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) entre los años 2016 y 2019 en Lectura en 2° de Secundaria. Su medio de verificación son los resultados obtenidos en la ECE en 2° grado de Secundaria 2016-2019 en Lectura.	Mayor o igual que 7,1 y menor que 10,6	4,799	Acceptable	2
4. <b>Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del Nivel Secundaria en Matemática</b> Mide la diferencia en el rendimiento obtenido en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) entre los años 2016 y 2019 en Matemática en 2° de Secundaria. Su medio de verificación son los resultados obtenidos en la ECE en 2° grado de Secundaria 2016-2019 en Matemática.	Mayor o igual que 5,3 y menor que 9,7	9,697	Esperado	3
<b>Puntaje total<sup>2/</sup></b>				<b>3,0</b>

A continuación, se muestra el detalle de la primera tabla de la tercera sección, correspondiente a los resultados del componente indicadores de desempeño.

Esta columna muestra el rango de los valores del nivel Esperado de cada indicador de desempeño, según su UGEL o DRE.

Estas columnas muestran el resultado, el nivel y el puntaje que usted alcanzó en cada indicador.

Indicador	Rango de valores del nivel Esperado <sup>1/</sup>	Su resultado	Su nivel alcanzado	Su puntaje
Indicadores del proceso <i>Ejecución presupuestal</i>				
1. <b>Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC)</b> Mide el porcentaje de Promotoras Educativas Comunitarias-PEC que reciben el pago mensual de la propina de forma oportuna. Sus medios de verificación son el Padrón de PRONOEI <sup>5</sup> y el Módulo Complementario SIGA <sup>6</sup> -Planilla PRONOEI.	De 95% a 99%	<b>93%</b>	<b>Aceptable</b>	<b>2</b>

Esta columna muestra los valores del nivel ESPERADO de cada indicador según su UGEL o DRE.

Aquí puede ver un ejemplo para leer la tabla con los resultados de los indicadores de desempeño.

Indicador	Rango de valores del nivel Esperado <sup>1/</sup>	Su resultado	Su nivel alcanzado	Su puntaje
<i>Indicadores del proceso Ejecución presupuestal</i>				
1. <b>Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC)</b> Mide el porcentaje de Promotoras Educativas Comunitarias-PEC que reciben el pago mensual de la propina de forma oportuna. Sus medios de verificación son el Padrón de PRONOEI <sup>5</sup> y el Módulo Complementario SIGA <sup>6</sup> -Planilla PRONOEI.	De 95% a 99%	<b>93%</b>	<b>Acceptable</b>	<b>2</b>

Se observa que, en el indicador “Pago oportuno de propinas de las PEC” el nivel ESPERADO, para el caso de la UGEL que nos sirve de ejemplo, establece que el rango del porcentaje es entre 95% y 99%. En este caso, el resultado del directivo es de 93%, obteniendo el puntaje 2 y ubicándose en un nivel por debajo, es decir, **ACEPTABLE**.



## La segunda tabla de la tercera sección muestra los resultados en la Evaluación de competencias directivas (CD).

Esta tabla muestra el puntaje y el nivel que obtuvo en cada indicador conductual, así como la descripción del puntaje alcanzado. Esta descripción precisa cuáles son sus fortalezas y sus oportunidades de mejora en cada indicador.

En la parte inferior de la tabla se muestra el puntaje obtenido en la competencia. En este caso *Orientación a resultados*.

### 2. Evaluación de competencias directivas (CD)

A continuación, se presenta el detalle del puntaje y nivel que usted ha obtenido en cada competencia directiva. La descripción del puntaje alcanzado es una adaptación realizada con fines formativos de la matriz que se establece en el Anexo 3 de la norma técnica de esta evaluación.

#### 2.1. Orientación a resultados (OR)

Se evidencia cuando el directivo orienta las acciones a la consecución de los resultados de los procesos críticos relacionados a su cargo, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición y considerando el impacto final en la ciudadanía. Los procesos críticos asociados a su cargo son los siguientes: *Implementación del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), Asesoría y monitoreo a los directores y docentes de las instituciones educativas, y Administración de recursos.*

Indicadores conductuales	Su puntaje	Su nivel alcanzado	Descripción del puntaje alcanzado
OR-1: Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.	4	Destacado	El directivo y el equipo identifican los resultados a lograr y los hitos clave de los procesos evaluados. Además, el directivo elabora planes de acción de acuerdo a la normativa vigente, orientados a resultados y que responden a las características de la localidad. También, ha establecido con claridad la ruta para alcanzar los logros del proceso evaluado y ha generado espacios para que el equipo se informe y los comprenda.
OR-2: Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del Plan de Acción para asegurar estándares de calidad.	2	Aceptable	El directivo corrige las acciones planificadas de manera oportuna. Sin embargo, no estaría recogiendo, de la experiencia en la gestión, lecciones aprendidas en el desarrollo del proceso evaluado.
OR-3: Gestiona fuentes de información para asegurar estándares de calidad y realizar el seguimiento a los planes y procesos a su cargo.	3	Esperado	El directivo especifica cuáles son los mecanismos de monitoreo/seguimiento o las fuentes de información que contribuyen a la toma de decisiones. Además, sustenta las características de los mecanismos de monitoreo/seguimiento o de las fuentes de información, y cómo los utiliza para mejorar estrategias.
OR-4: Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos.	1	Bajo	El directivo administra los recursos asignados para la obtención de los resultados del proceso evaluado. Sin embargo, no lo estaría haciendo de forma adecuada, ni estaría asegurando la distribución de estos recursos de acuerdo a las prioridades de la entidad y el sector.
Puntaje obtenido en esta competencia <sup>1/</sup>			3

A continuación, se describe el contenido de las tablas de la sección Evaluación de competencias directivas.

Esta columna presenta los indicadores conductuales evaluados.

Indicadores conductuales	Su puntaje	Su nivel alcanzado	Descripción del nivel alcanzado
OR-1: Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.	2	Aceptable	El directivo identifica los resultados a lograr y los hitos clave de los procesos evaluados. Asimismo, elabora planes de acción de acuerdo a la normativa vigente orientados a resultados, estableciendo con claridad la ruta para alcanzar los logros del proceso evaluado. Sin embargo, estos planes no estarían respondiendo a las características de la localidad.

Esta columna presenta la descripción del nivel alcanzado.

Se observa que, en el indicador conductual “OR-1...” se ha obtenido el puntaje 2, por lo tanto, alcanzó el nivel **ACEPTABLE**. La descripción señala los criterios logrados y aquellos que faltan desarrollar para alcanzar el nivel **ESPERADO**.

En este ejemplo, si bien el directivo elaboró planes de acción, no se demostró que estos respondieran a las características de la localidad.

Finalmente, puede ver el resumen de los puntajes obtenidos en las competencias directivas.

En esta tabla puede identificar en qué competencias obtuvo resultados satisfactorios y en cuáles resultados insatisfactorios. En el ejemplo, puede apreciar que los mejores resultados se obtuvieron en las competencias *Orientación a Resultados, Liderazgo y Trabajo en equipo*.



## 2.5. Resumen de la evaluación de competencias directivas

En la siguiente tabla, se presentan las calificaciones que usted ha obtenido en cada competencia directiva y el puntaje total en el conjunto de competencias evaluadas.

Competencia directiva	Instrumento de evaluación <sup>1/</sup>	Su puntaje	Su nivel alcanzado
Orientación a resultados (OR)	Se valoró mediante la <i>Guía de entrevista con presentación de evidencia</i> , la <i>Encuesta a personal de la DRE o UGEL</i> , y la <i>Encuesta a directores de II.EE.</i>	3	Esperado
Liderazgo (LD)	Se valoró mediante la <i>Encuesta a personal de la DRE o UGEL</i> y la <i>Matriz de valoración del Comité de Evaluación</i>	3	Esperado
Trabajo en equipo (TE)	Se valoró mediante la <i>Encuesta a personal de la DRE o UGEL</i> y la <i>Matriz de valoración del Comité de Evaluación</i>	3	Esperado
Integridad (IT)	Se valoró mediante la <i>Encuesta a personal de la DRE o UGEL</i> , la <i>Encuesta a directores de II.EE.</i> , y la <i>Matriz de valoración del Comité de Evaluación</i>	2	Aceptable
Puntaje total <sup>2/</sup>		2.75	

<sup>1/</sup> En caso de que no se hubiese alcanzado la cantidad mínima de respuestas en alguna encuesta (ver Anexo 9 y 10 del *Manual del Comité de Evaluación*), no se consideró este instrumento para valorar la competencia.

<sup>2/</sup> El puntaje total de este componente es el promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada competencia directiva.

## Más información



**Línea de atención de consultas: (01) 615 5887**

Horario de atención: lunes a viernes de 8:30am a 5:00pm



**[www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente](http://www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente)**



<https://www.facebook.com/mineduperu>



<https://twitter.com/MineduPeru>



<https://www.youtube.com/user/mineduperu01/>