

SOBRE EL MODELO DE EVALUACIÓN

1. ¿Cuáles son los componentes del modelo de evaluación a utilizar en la evaluación del desempeño en cargos directivos de UGEL y DRE?

El modelo de evaluación tiene dos componentes:

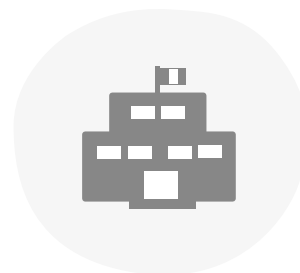


El primer componente es la evaluación de indicadores de desempeño, cuya evidencia se recoge a través de los sistemas de información del Minedu. El segundo componente es la evaluación de competencias directivas, cuya evidencia se recoge y es valorada por el Comité de Evaluación sobre la base de la metodología establecida por el Minedu.

Los indicadores de desempeño y las competencias directivas se califican con una puntuación que va del cero (0) al cuatro (4).

2. ¿Qué evalúa el componente de los indicadores de desempeño?

Evalúa la eficacia en la gestión de procesos centrales para la provisión de los servicios educativos y que son de responsabilidad del directivo evaluado. La medición de estos indicadores de desempeño está a cargo del Minedu, a través de las unidades orgánicas responsables y se hace a partir de la información obtenida de sus sistemas de información. Estos indicadores están asociados a cuatro (4) macro procesos de la gestión educativa: **Ejecución presupuestal, Gestión de recursos humanos, Gestión de la convivencia escolar y Mejora de prácticas docentes.**



3. ¿Qué indicadores están asociados a la ejecución presupuestal?

Los indicadores relacionados a este proceso son:

INDICADOR 1.

Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC). El área responsable de la medición de este indicador es la Dirección de Educación Inicial (DEI).

INDICADOR 2.

Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las II.EE. de las Unidades Ejecutoras de Educación de los Pliegos Gobiernos Regionales. El área responsable de la medición de este indicador es la Unidad de Planificación y Presupuesto (UPP).

INDICADOR 3.

Cumplimiento de la etapa del Programa Suplementario de Mantenimiento de locales educativos. El área responsable de la medición de este indicador es el Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED).

4. ¿Qué indicadores están asociados a la gestión de recursos humanos?

Los indicadores relacionados a este proceso son:

INDICADOR 4.

Contratación docente oportuna para el inicio del año escolar. El área responsable de la medición de este indicador es la Dirección Técnico Normativa de Docentes (DITEN).

INDICADOR 5.

Encargatura oportuna de directivos y jerárquicos en II.EE. El área responsable de la medición de este indicador es la Dirección Técnico Normativa de Docentes (DITEN).

INDICADOR 6.

Registro de Profesoras Coordinadoras de PRONOEI en SIGA. El área responsable de la medición de este indicador es la Dirección de Educación Inicial (DEI).

5. ¿Qué indicador está asociado a la gestión de la convivencia escolar?

El indicador asociado a este proceso es:

INDICADOR 7.

Casos de violencia escolar reportados en el SíseVe que son atendidos de manera oportuna. El área responsable de la medición de este indicador es la Dirección de Gestión Escolar (DIGE).

6. ¿Qué indicadores están asociados a la mejora de prácticas docentes?

Los indicadores relacionados a este proceso son:

INDICADOR 8.

Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Lectura. El área responsable de la medición de este indicador es la Oficina de Medición de la Calidad de Aprendizajes (UMC).

INDICADOR 9.

Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Matemática. El área responsable de la medición de este indicador es la Oficina de Medición de la Calidad de Aprendizajes (UMC).

7. ¿Qué indicadores de desempeño se han considerado en la evaluación del desempeño del Director de UGEL?

Al Director de UGEL le corresponde ser evaluado en los 9 indicadores de desempeño del modelo de evaluación. Sin embargo, deben considerarse las excepciones establecidas en las fichas técnicas de cada indicador de desempeño, información contenida en el anexo 2 de la norma técnica.



8. ¿Qué indicadores de desempeño se han considerado en la evaluación del desempeño del Director de Gestión Pedagógica de DRE?

Al Director de Gestión Pedagógica de la DRE le corresponde ser evaluado en 4 indicadores de desempeño:

- Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC)
- Registro de Profesoras Coordinadoras de PRONOEI en SIGA
- Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Lectura
- Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Matemática



Sin embargo, deben considerarse las excepciones establecidas en las fichas técnicas de cada indicador de desempeño, información contenida en el anexo 2 de la norma técnica.

9. ¿Qué indicadores de desempeño se han considerado en la evaluación del desempeño del Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL?

Al Jefe del Área de Gestión Pedagógica le corresponde ser evaluado en 4 indicadores de desempeño:

- Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC)
- Registro de Profesoras Coordinadoras de PRONOEI en SIGA
- Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Lectura
- Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Matemática



Sin embargo, deben considerarse las excepciones establecidas en las fichas técnicas de cada indicador de desempeño, información contenida en el anexo 2 de la norma técnica.

10. ¿Qué busca evaluar el componente competencias directivas?

Evalúa de manera cualitativa el desempeño del directivo en el cargo a partir de la valoración de competencias requeridas en el ejercicio del mismo. El recojo de la evidencia y su calificación está a cargo del Comité de Evaluación.

Las competencias directivas son: **Orientación a resultados (OR)**, **Liderazgo (LD)**, **Trabajo en equipo (TE)** e **Integridad (IT)**, las cuales se evidencian a partir de conductas que demuestra el evaluado (indicadores conductuales) durante el ejercicio en el cargo.

11. ¿Cómo se evidencia la competencia directiva 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.



12. ¿Cuáles son los indicadores conductuales que se evalúan en la competencia directiva orientación a resultados?

Esta competencia se evalúa a partir de cuatro (4) indicadores conductuales:

- **OR-1:** Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.
- **OR-2:** Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del Plan de Acción para asegurar estándares de calidad.
- **OR-3:** Gestiona fuentes de información para asegurar estándares de calidad y realizar el seguimiento a los planes y procesos a su cargo.
- **OR-4:** Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos.

13. ¿Cómo se evidencia la competencia directiva liderazgo (LD)?

Se evidencia cuando el directivo influye y orienta el accionar de los integrantes de su equipo hacia al logro de objetivos, favoreciendo el desarrollo del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso.



14. ¿Cuáles son los indicadores conductuales que se evalúan en la competencia directiva Liderazgo (LD)?

Esta competencia se evalúa a partir de cuatro (4) indicadores conductuales:

- **LD-1:** Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas, logrando persuadirlos para que lo apoyen en el cumplimiento de metas y objetivos.
- **LD-2:** Genera compromiso para alcanzar los objetivos, promoviendo el empoderamiento de las personas a su cargo y orientando su talento hacia un objetivo común.
- **LD-3:** Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los integrantes del equipo.
- **LD-4:** Se comunica de forma eficaz, brindando apoyo y retroalimentación, generando un espacio de confianza que le permite conocer, además, los intereses individuales de los integrantes del equipo.

15. ¿Cómo se evidencia la competencia directiva Trabajo en equipo (TE)?

Se evidencia cuando el directivo genera relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales.

16. ¿Cuáles son los indicadores conductuales que se evalúan en la competencia directiva Trabajo en equipo (TE)?

Esta competencia se evalúa a partir de cuatro (4) indicadores conductuales:

- **TE-1:** Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos.
- **TE-2:** Comparte experiencias y mejores prácticas con los demás integrantes del equipo, con el fin de lograr los procesos críticos organizacionales.
- **TE-3:** Establece adecuadas relaciones interpersonales, mostrándose abierto y receptivo frente a los demás integrantes del equipo.
- **TE-4:** Implementa estrategias de resolución de conflictos orientada al logro de resultados institucionales y el buen clima laboral.

17. ¿Cómo se evidencia la competencia directiva Integridad (IT)?



Se evidencia cuando el directivo actúa de manera proba y consistente con los valores organizacionales, haciendo uso responsable y transparente de los recursos públicos y eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización.

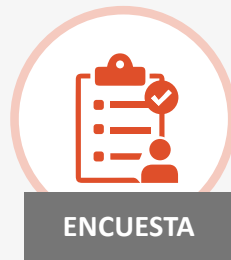
18. ¿Cuáles son los indicadores conductuales que se evalúan en la competencia directiva Integridad (IT)?

Esta competencia se evalúa a partir de tres (3) indicadores conductuales:

- **IT-1:** Promueve una cultura de integridad y ética pública en los servidores públicos y en los usuarios a través de acciones de capacitación, publicación de guías de orientación, establecimiento y difusión del código de ética de la entidad, entre otros.
- **IT-2:** Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario, estando atento y escuchándolo activamente ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto, aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten.
- **IT-3:** Actúa con transparencia y ética en el marco de la normativa vigente que regula el funcionamiento de la Administración Pública y su organización. Es importante tomar en cuenta que, para la evaluación de este indicador conductual, se considera la tenencia o no de sanciones administrativas por faltas funcionales en el ejercicio del cargo que desencadenen en amonestación, suspensión o cese temporal en sus funciones.

19. ¿Qué instrumentos se emplean para evaluar las competencias directivas?

Los instrumentos empleados para evaluar las competencias directivas son los siguientes:



- Guía de entrevista con presentación de evidencia, que evalúa la competencia directiva Orientación a resultados. Su aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo, que evalúa las cuatro competencias directivas. Su aplicación está a cargo del Minedu.
- Matriz de valoración del Comité de Evaluación, que evalúa tres competencias directivas: Liderazgo, Trabajo en equipo e Integridad. Su calificación está a cargo del Comité de Evaluación.

20. ¿Qué sucede si el directivo a evaluar, no se presenta a la aplicación del instrumento Guía de entrevista con presentación de evidencia?

El no presentarse a la aplicación del instrumento Guía de entrevista con presentación de evidencia será considerado como impedimento u obstrucción. Solo en casos excepcionales y con la debida justificación podrá reprogramarse por única vez y a pedido del directivo una de las sesiones convocadas por el Comité de Evaluación, siempre que esta no afecte lo previsto en el cronograma de la evaluación y la planificación del Comité.

21. ¿Qué sucede si el directivo no pudo obtener la evidencia pese a que esta se encuentra en los sistemas de información o en archivos de su entidad?

En caso el directivo evaluado no tenga la posibilidad de entregar la documentación requerida el día de la entrevista, pese a que esta si ha sido generada y cumple con los criterios establecidos, el directivo podrá sustentar que sí cuenta con dicha evidencia a través de una Declaración Jurada. Asimismo, el directivo deberá consignar en dicha declaración, que la documentación indicada será presentada al superior jerárquico (DRE o UGEL) una vez se haya restablecido la presencialidad de las actividades laborales, bajo responsabilidad administrativa, civil y/o penal a la que hubiere lugar.

