

# Evaluación del Desempeño de los Directivos de UGEL 2023-2024

## Matrices de progresión de la Dimensión Competencias transversales en el ejercicio del cargo

(Adaptado del anexo 3 de la norma técnica)

**Liderazgo en el cargo (LC).** Es la capacidad del directivo de involucrar a las personas a su cargo en la realización de las acciones que se implementan a nivel institucional; lo que se evidencia cuando promueve que conozcan el propósito de las actividades que se desarrollan en la IGED y la manera en que pueden realizarlas; y que se comprometan en el logro de los resultados.

<b>LC 1. Promueve que en la IGED se conozcan los alcances de las actividades a desarrollar.</b> Busca que las personas a su cargo desarrollen sus actividades, promoviendo que conozcan qué es lo que van a realizar y cuál es su propósito, cuenten con el seguimiento a su desempeño y, a partir de este, reciban la retroalimentación correspondiente.			
<b>NIVEL I</b>	<b>NIVEL II</b>	<b>NIVEL III</b>	<b>NIVEL IV</b>
No alcanza las condiciones del nivel II. No promueve que las personas a su cargo conozcan qué actividades o acciones van a realizar ni la información que requieren para hacerlas. ○ No promueve que las personas a su cargo conozcan cuál es el propósito de las actividades o acciones que deben realizar. ○ No busca que las personas a su cargo cuenten con el seguimiento a su desempeño. ○ No fomenta que a las personas a su cargo se les brinde retroalimentación de calidad sobre su desempeño. ○ No fomenta que a las personas a su cargo se les brinde retroalimentación.	Algunas veces promueve que las personas a su cargo conozcan qué actividades o acciones van a realizar, la información que requieren para hacerlas (los plazos con los que cuentan y, cuando corresponda, precisiones para desarrollarlas) y cuál es el propósito de éstas. Y Algunas veces busca que las personas a su cargo cuenten con el seguimiento a su desempeño en el desarrollo de las actividades a su cargo. Y A partir del seguimiento realizado, no suele fomentar que se les brinde retroalimentación de calidad.	Mayormente promueve que las personas a su cargo conozcan qué actividades o acciones van a realizar, la información que requieren para hacerlas (los plazos con los que cuentan y, cuando corresponda, precisiones para desarrollarlas) y cuál es el propósito de éstas. Y Mayormente busca que las personas a su cargo cuenten con el seguimiento a su desempeño en el desarrollo de las actividades a su cargo. Y A partir del seguimiento realizado, mayormente fomenta que se brinde a las personas a su cargo retroalimentación de calidad sobre su desempeño, ya sea de manera individual o grupal.	Siempre promueve que las personas a su cargo conozcan qué actividades o acciones van a realizar, la información que requieren para hacerlas (los plazos con los que cuentan y, cuando corresponda, precisiones para desarrollarlas) y cuál es el propósito de éstas. Y Siempre busca que las personas a su cargo cuenten con el seguimiento a su desempeño en el desarrollo de las actividades a su cargo. Y A partir del seguimiento realizado, siempre fomenta que se brinde a las personas a su cargo retroalimentación de calidad sobre su desempeño, ya sea de manera individual o grupal.

**SIEMPRE:** El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

**MAYORMENTE:** El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

**ALGUNAS VECES/ NO SUELE:** El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.

**LC 2. Genera espacios para promover el compromiso en los integrantes de la IGED.** Promueve que las personas a su cargo se involucren en la toma de decisiones que son de su competencia, se les comunique las expectativas con respecto al rol que cumplen en la IGED y se incentive su contribución al logro de los objetivos institucionales.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>No promueve que las personas a su cargo participen en la toma de decisiones sobre las actividades que les corresponde realizar.</p> <p>O</p> <p>No fomenta que se comunique a las personas a su cargo qué es lo que se espera de ellas con respecto al trabajo que deben realizar en la IGED.</p> <p>O</p> <p>No busca que se motive a las personas a su cargo a lograr las metas institucionales.</p>	<p>Algunas veces promueve que las personas a su cargo participen en la toma de decisiones sobre las actividades que les corresponde realizar, cuando busca que planteen sus ideas, opiniones, puntos de vista, propuestas o alternativas.</p> <p>Y</p> <p>Algunas veces fomenta que se comunique a las personas a su cargo qué es lo que se espera de ellas con respecto al trabajo que deben realizar en la IGED.</p> <p>Y</p> <p>Algunas veces busca que se motive a las personas a su cargo a lograr las metas institucionales, al reconocer sus aportes de manera oral o escrita, o en público o privado.</p>	<p>Mayormente promueve que las personas a su cargo participen en la toma de decisiones sobre las actividades que les corresponde realizar, cuando busca que planteen sus ideas, opiniones, puntos de vista, propuestas o alternativas.</p> <p>Y</p> <p>Mayormente fomenta que se comunique a las personas a su cargo qué es lo que se espera de ellas con respecto al trabajo que deben realizar en la IGED.</p> <p>Y</p> <p>Mayormente busca que se motive a las personas a su cargo a lograr las metas institucionales, al reconocer sus aportes de manera oral o escrita, o en público o privado.</p>	<p>Siempre promueve que las personas a su cargo participen en la toma de decisiones sobre las actividades que les corresponde realizar, cuando busca que planteen sus ideas, opiniones, puntos de vista, propuestas o alternativas.</p> <p>Y</p> <p>Siempre fomenta que se comunique a las personas a su cargo qué es lo que se espera de ellas con respecto al trabajo que deben realizar en la IGED.</p> <p>Y</p> <p>Siempre busca que se motive a las personas a su cargo a lograr las metas institucionales, al reconocer sus aportes de manera oral o escrita, o en público o privado.</p>

**SIEMPRE:** El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

**MAYORMENTE:** El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

**ALGUNAS VECES/ NO SUELE:** El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.