

Evaluación del Desempeño de Directivos de DRE y UGEL 2025 - 2026

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

(Extraído del anexo IX de la norma técnica)

COMPETENCIA COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO (CS)

Compromiso con el servicio público (CS). Es la capacidad del directivo de trabajar en beneficio del bien común, al actuar en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo y velar por que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar; así como al promover el buen servicio a los usuarios en la IGED.

CS 1: Actúa en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y vela por que el personal a su cargo se desenvuelva bajo este actuar¹.

Se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, comprometiéndose con una gestión ética y transparente. Asimismo, desarrolla acciones para que el personal a su cargo se desempeñe bajo este actuar.

Para los cargos de director de gestión pedagógica y jefe de gestión pedagógica

NIVEL I Muy deficiente – 1 punto	NIVEL II En proceso – 2 puntos	NIVEL III Suficiente – 3 puntos	Nivel IV Destacado – 4 puntos
No alcanza las condiciones del nivel II, debido a que no se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, o no vela por que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar.	Algunas veces se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y desarrolla solo una acción para que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar.	La mayoría de las veces se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y desarrolla algunas acciones para que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar.	Siempre se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y desarrolla diversas acciones para que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar.
No se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo al haber recibido sanción administrativa que	Algunas veces se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, pues ha recibido solo amonestación escrita en el	La mayoría de las veces se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, al no haber recibido	Siempre se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, al no haber recibido sanción administrativa

¹ Solo para este desempeño se cuenta con una matriz de progresión para los cargos de director de gestión pedagógica y jefe de gestión pedagógica, y otra para el director de UGEL.

NIVEL I Muy deficiente – 1 punto	NIVEL II En proceso – 2 puntos	NIVEL III Suficiente – 3 puntos	Nivel IV Destacado – 4 puntos
conllevó la interrupción de al menos un día en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. O No presenta la Declaración Jurada de intereses. O No presenta la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas. O No promueve la participación del personal a su cargo en capacitaciones ni difunde información sobre una cultura de ética e integridad.	periodo de gestión sobre el que es evaluado. Y Presenta la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas, aunque no dentro de los plazos establecidos por Ley. Y Promueve a partir de una acción que el personal a su cargo actúe en concordancia con los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública, solo al incentivar que menos del 80% participe en una acción formativa al respecto o solo al difundir información sobre una cultura de ética e integridad.	sanción administrativa alguna en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. Y Presenta la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de los plazos establecidos por Ley. Y Promueve a partir de algunas acciones que el personal a su cargo actúe en concordancia con los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública, al incentivar que al menos el 80% participe en una acción formativa al respecto, al difundir información sobre una cultura de ética e integridad, y al involucrarlos en la evaluación de riesgos y las actividades de control de la Gestión de Riesgos.	alguna y no contar con proceso administrativo disciplinario instaurado en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. Y Presenta la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de los plazos establecidos por Ley. Y Promueve a partir de diversas acciones que el personal a su cargo actúe en concordancia con los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública, al incentivar que al menos el 80% participe en más de una acción formativa al respecto, al difundir información sobre una cultura de ética e integridad, y al involucrarlos en la evaluación de riesgos y las actividades de control de la Gestión de Riesgos.
Nota 1: Si la sanción administrativa impuesta al directivo evaluado es declarada nula hasta antes de concluir la actividad de resolución de reclamos y esto implica un cambio en el nivel de logro alcanzado por este, el Comité de Evaluación deberá hacer el cambio en el aplicativo, asegurándose de contar con el sustento correspondiente, e informar de este cambio al directivo evaluado. Si dicha situación se presenta hasta antes de concluir la actividad de emisión de resoluciones, el Comité de Evaluación deberá solicitar a la DIED la apertura del aplicativo para realizar el cambio correspondiente.			
Nota 2: Si antes de concluir la actividad de resolución de reclamos, se emite el acto resolutorio de absolución del proceso administrativo disciplinario instaurado al directivo evaluado y esto conlleva que se ubique en el nivel IV, el Comité de Evaluación deberá hacer el cambio en el aplicativo, asegurándose de contar con el sustento correspondiente, e informar de este cambio al directivo evaluado. Si dicha situación se presenta hasta antes de concluir la actividad de emisión de resoluciones, el Comité de Evaluación deberá solicitar a la DIED la apertura del aplicativo para realizar el cambio correspondiente.			
Nota 3: La Gestión de Riesgos comprende la identificación y valoración de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, o los riesgos que afectan la integridad pública; así como la determinación de las medidas de control que reduzcan la probabilidad de que se materialicen dichos factores o eventos, de acuerdo con las metodologías aprobadas vigentes.			
Nota 4: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Lista de verificación de la integridad en el ejercicio del cargo.			

Para el cargo de director de UGEL

NIVEL I Muy deficiente – 1 punto	NIVEL II En proceso – 2 puntos	NIVEL III Suficiente – 3 puntos	Nivel IV Destacado – 4 puntos
No alcanza las condiciones del nivel II, debido a que no se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, o no vela por que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar.	Algunas veces se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y desarrolla solo una acción para que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar. Además, gestiona canales para orientar la actuación frente a faltas administrativas o actos de corrupción.	La mayoría de las veces se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y desarrolla algunas acciones para que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar. Además, gestiona canales para orientar la actuación frente a faltas administrativas o actos de corrupción y, cuando corresponda, se asegura de que los procesos administrativos disciplinarios no prescriban.	Siempre se desempeña en el marco de los principios, deberes y prohibiciones vinculados con el ejercicio del cargo, y desarrolla diversas acciones para que el personal que lidera se desenvuelva bajo este actuar. Además, gestiona canales para orientar la actuación frente a faltas administrativas o actos de corrupción y, cuando corresponda, se asegura de que los procesos administrativos disciplinarios se atiendan dentro de los plazos establecidos.
No se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo al haber recibido sanción administrativa que conllevó la interrupción de al menos un día en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. O No presenta la Declaración Jurada de intereses. O No presenta la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas. O Solo se asegura de que la mitad o menos de la mitad del personal de su entidad que está obligado a presentar la Declaración Jurada de intereses o la Declaración	Algunas veces se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, pues ha recibido solo amonestación escrita en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. Y Presenta la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas, aunque no dentro de los plazos establecidos por Ley. Y Se asegura de que la mayoría del personal de su entidad que esté obligado a presentar la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas lo haga, aunque fuera de los plazos establecidos. Y	La mayoría de las veces se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, al no haber recibido sanción administrativa alguna en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. Y Presenta la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de los plazos establecidos por Ley. Y Se asegura de que la mayoría del personal de su entidad que esté obligado a presentar la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas lo haga dentro de los plazos establecidos. Y	Siempre se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, al no haber recibido sanción administrativa alguna y no contar con proceso administrativo disciplinario instaurado en el periodo de gestión sobre el que es evaluado. Y Presenta la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de los plazos establecidos por Ley. Y Se asegura de que todo el personal de su entidad que esté obligado a presentar la Declaración Jurada de intereses y la Declaración Jurada de Ingresos y de

NIVEL I Muy deficiente – 1 punto	NIVEL II En proceso – 2 puntos	NIVEL III Suficiente – 3 puntos	Nivel IV Destacado – 4 puntos
Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas lo haga. O No promueve la participación del personal a su cargo en capacitaciones ni difunde información sobre una cultura de ética e integridad. O No ha gestionado canales para orientar al personal sobre cómo actuar ante presuntas faltas administrativas o actos de corrupción. O No ha gestionado canales para denunciar faltas administrativas o actos de corrupción. O Solo para las UGEL que cuentan con CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir denuncias que han devenido en procesos administrativos disciplinarios, durante el periodo de gestión sobre el que es evaluado, la mitad o más han prescrito.	Promueve a partir de una acción que el personal a su cargo actúe en concordancia con los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública, solo al incentivar que menos del 80% participe en una acción formativa al respecto o solo al difundir información sobre una cultura de ética e integridad. Y Ha gestionado canales para orientar al personal sobre cómo actuar ante presuntas faltas administrativas o actos de corrupción, así como para presentar denuncias, de corresponder. Y Solo para las UGEL que cuentan con CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir denuncias que han devenido en procesos administrativos disciplinarios, durante el periodo de gestión sobre el que es evaluado, menos de la mitad han prescrito.	Promueve a partir de algunas acciones que el personal a su cargo actúe en concordancia con los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública, al incentivar que al menos el 80% participe en una acción formativa al respecto, al difundir información sobre una cultura de ética e integridad, y al involucrarlos en la evaluación de riesgos y las actividades de control de la Gestión de Riesgos. Y Ha gestionado canales para orientar al personal sobre cómo actuar ante presuntas faltas administrativas o actos de corrupción, así como para presentar denuncias, de corresponder. Y Solo para las UGEL que cuentan con CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir denuncias que han devenido en procesos administrativos disciplinarios, durante el periodo de gestión sobre el que es evaluado, se ha asegurado de que éstos no hayan prescrito.	Bienes y Rentas lo haga dentro de los plazos establecidos. Y Promueve a partir de diversas acciones que el personal a su cargo actúe en concordancia con los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública, al incentivar que al menos el 80% participe en más de una acción formativa al respecto, al difundir información sobre una cultura de ética e integridad, y al involucrarlos en la evaluación de riesgos y las actividades de control de la Gestión de Riesgos. Y Ha gestionado canales para orientar al personal sobre cómo actuar ante presuntas faltas administrativas o actos de corrupción, así como para presentar denuncias, de corresponder. Y Solo para las UGEL que cuentan con CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir denuncias que han devenido en procesos administrativos disciplinarios, durante el periodo de gestión sobre el que es evaluado, se ha asegurado de que éstos se atiendan dentro de los plazos establecidos.
Nota 1: Si la sanción administrativa impuesta al directivo evaluado es declarada nula hasta antes de concluir la actividad de resolución de reclamos y esto implica un cambio en el nivel de logro alcanzado por este, el Comité de Evaluación deberá hacer el cambio en el aplicativo, asegurándose de contar con el sustento correspondiente, e informar de este cambio al directivo evaluado. Si dicha situación se presenta hasta antes de concluir la actividad de emisión de resoluciones, el Comité de Evaluación deberá solicitar a la DIED la apertura del aplicativo para realizar el cambio correspondiente.			

NIVEL I Muy deficiente – 1 punto	NIVEL II En proceso – 2 puntos	NIVEL III Suficiente – 3 puntos	Nivel IV Destacado – 4 puntos
Nota 2: Si antes de concluir la actividad de resolución de reclamos, se emite el acto resolutorio de absolución del proceso administrativo disciplinario instaurado al directivo evaluado y esto conlleva que se ubique en el nivel IV, el Comité de Evaluación deberá hacer el cambio en el aplicativo, asegurándose de contar con el sustento correspondiente, e informar de este cambio al directivo evaluado. Si dicha situación se presenta hasta antes de concluir la actividad de emisión de resoluciones, el Comité de Evaluación deberá solicitar a la DIED la apertura del aplicativo para realizar el cambio correspondiente.			
Nota 3: La Gestión de Riesgos comprende la identificación y valoración de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, o los riesgos que afectan la integridad pública; así como la determinación de las medidas de control que reduzcan la probabilidad de que se materialicen dichos factores o eventos, de acuerdo con las metodologías aprobadas vigentes.			
Nota 4: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Lista de verificación de la integridad en el ejercicio del cargo.			

CS 2: Promueve el buen servicio a los usuarios.

Fomenta que en la IGED se brinde un trato respetuoso y amable a los usuarios; además, que se atiendan sus requerimientos de acuerdo con lo solicitado y, cuando corresponda, de manera motivada.

NIVEL I Muy deficiente – 1 punto	NIVEL II En proceso – 2 puntos	NIVEL III Suficiente – 3 puntos	Nivel IV Destacado – 4 puntos
No alcanza las condiciones del nivel II, ya que no promueve el buen servicio a los usuarios.	La mayoría de los usuarios encuestados valora positivamente el trato y la calidad de la atención que se les brinda en la IGED.	La gran mayoría de los usuarios encuestados valora positivamente el trato y la calidad de la atención que se les brinda en la IGED.	Todos o casi todos los usuarios valoran positivamente el trato y la calidad de la atención que se les brinda en la IGED.
El 50% o menos de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con respeto por el personal a cargo del directivo evaluado. O El 50% o menos de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con amabilidad por el personal a cargo del directivo evaluado. O El 50% o menos de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos. O El 50% o menos de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos de acuerdo con lo que solicitan. O El 50% o menos de los usuarios encuestados manifiestan que, cuando corresponde, sus requerimientos son atendidos de manera motivada.	Más del 50% y menos del 70% de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con respeto por el personal a cargo del directivo evaluado. Y Más del 50% y menos del 70% de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con amabilidad por el personal a cargo del directivo evaluado. Y Más del 50% y menos del 70% de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos. Y Más del 50% y menos del 70% de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos de acuerdo con lo que solicitan. Y Más del 50% y menos del 70% de los usuarios encuestados manifiestan que, cuando corresponde, sus requerimientos son atendidos de manera motivada.	Del 70% al 85% de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con respeto por el personal a cargo del directivo evaluado. Y Del 70% al 85% de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con amabilidad por el personal a cargo del directivo evaluado. Y Del 70% al 85% de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos. Y Del 70% al 85% de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos de acuerdo con lo que solicitan. Y Del 70% al 85% de los usuarios encuestados manifiestan que, cuando corresponde, sus requerimientos son atendidos de manera motivada.	Más del 85% de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con respeto por el personal a cargo del directivo evaluado. Y Más del 85% de los usuarios encuestados reportan haber sido tratados con amabilidad por el personal a cargo del directivo evaluado. Y Más del 85% de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos. Y Más del 85% de los usuarios encuestados manifiestan que sus requerimientos son atendidos de acuerdo con lo que solicitan. Y Más del 85% de los usuarios encuestados manifiestan que, cuando corresponde, sus requerimientos son atendidos de manera motivada.
Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Encuesta a los usuarios .			