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	NIVEL II	NIVEL III	Nivel IV
Muy deficiente – 1 punto	En proceso – 2 puntos	Suficiente – 3 puntos	Destacado – 4 puntos
No alcanza las condiciones del nivel II,	Algunas veces se desempeña en el	La mayoría de las veces se desempeña	Siempre se desempeña en el marco de
debido a que no se desempeña en el	marco de los principios, deberes y	en el marco de los principios, deberes y	los principios, deberes y prohibiciones
marco de los principios, deberes y	prohibiciones vinculados con el	prohibiciones vinculados con el	vinculados con el ejercicio del cargo, y
prohibiciones vinculados con el	ejercicio del cargo, y desarrolla solo una	ejercicio del cargo, y desarrolla algunas	desarrolla diversas acciones para que el
ejercicio del cargo, o no vela por que el	acción para que el personal que lidera	acciones para que el personal que lidera	personal que lidera se desenvuelva bajo
personal que lidera se desenvuelva bajo	se desenvuelva bajo este actuar.	se desenvuelva bajo este actuar.	este actuar.
este actuar.			
No se conduce en el marco de los	Algunas veces se conduce en el marco de	La mayoría de las veces se conduce en el	Siempre se conduce en el marco de los
principios, deberes y prohibiciones	los principios, deberes y prohibiciones	marco de los principios, deberes y	principios, deberes y prohibiciones
establecidos en los dispositivos legales	establecidos en los dispositivos legales	prohibiciones establecidos en los	establecidos en los dispositivos legales
que regulan su ejercicio en el cargo al	que regulan su ejercicio en el cargo, pues	dispositivos legales que regulan su	que regulan su ejercicio en el cargo, al no
haber recibido sanción administrativa que	ha recibido solo amonestación escrita en el	ejercicio en el cargo, al no haber recibido	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	NIVEL II	NIVEL III	Nivel IV
Muy deficiente – 1 punto	En proceso – 2 puntos	Suficiente – 3 puntos	Destacado – 4 puntos
conllevó la interrupción de al menos un día	periodo de gestión sobre el que es	sanción administrativa alguna en el periodo	alguna y no contar con proceso
en el periodo de gestión sobre el que es	evaluado.	de gestión sobre el que es evaluado.	administrativo disciplinario instaurado en el
evaluado.	Υ	Υ	periodo de gestión sobre el que es
0	Presenta la Declaración Jurada de	Presenta la Declaración Jurada de	evaluado.
No presenta la Declaración Jurada de	intereses y la Declaración Jurada de	intereses y la Declaración Jurada de	Υ
intereses.	Ingresos y de Bienes y Rentas, aunque no	Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de	Presenta la Declaración Jurada de
0	dentro de los plazos establecidos por Ley.	los plazos establecidos por Ley.	intereses y la Declaración Jurada de
No presenta la Declaración Jurada de	Υ	Υ	Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de
Ingresos y de Bienes y Rentas.	Promueve a partir de una acción que el	Promueve a partir de algunas acciones que	los plazos establecidos por Ley.
0	personal a su cargo actúe en concordancia	el personal a su cargo actúe en	Υ
No promueve la participación del personal	con los principios, deberes y prohibiciones	concordancia con los principios, deberes y	Promueve a partir de diversas acciones
a su cargo en capacitaciones ni difunde	que rigen la función pública, solo al	prohibiciones que rigen la función pública,	que el personal a su cargo actúe en
información sobre una cultura de ética e	incentivar que menos del 80% participe en	al incentivar que al menos el 80% participe	concordancia con los principios, deberes y
integridad.	una acción formativa al respecto o solo al	en una acción formativa al respecto, al	prohibiciones que rigen la función pública,
	difundir información sobre una cultura de	difundir información sobre una cultura de	al incentivar que al menos el 80% participe
	ética e integridad.	ética e integridad, y al involucrarlos en la	en más de una acción formativa al
	_	evaluación de riesgos y las actividades de	respecto, al difundir información sobre una
		control de la Gestión de Riesgos.	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 impuest	a al directivo evaluado es declarada nula has	ta antes de concluir la actividad de resolución	de reclamos y esto implica un cambio en el

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 resolutivo 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	NIVEL II	NIVEL III	Nivel IV
Muy deficiente – 1 punto	En proceso – 2 puntos	Suficiente – 3 puntos	Destacado – 4 puntos
No alcanza las condiciones del nivel II,	Algunas veces se desempeña en el	La mayoría de las veces se desempeña	Siempre se desempeña en el marco de
debido a que no se desempeña en el	marco de los principios, deberes y	en el marco de los principios, deberes y	los principios, deberes y prohibiciones
marco de los principios, deberes y	prohibiciones vinculados con el	prohibiciones vinculados con el	vinculados con el ejercicio del cargo, y
prohibiciones vinculados con el	ejercicio del cargo, y desarrolla solo una	ejercicio del cargo, y desarrolla algunas	desarrolla diversas acciones para que el
ejercicio del cargo, o no vela por que el	acción para que el personal que lidera	acciones para que el personal que lidera	personal que lidera se desenvuelva bajo
personal que lidera se desenvuelva bajo	se desenvuelva bajo este actuar.	se desenvuelva bajo este actuar.	este actuar. Además, gestiona canales
este actuar.	Además, gestiona canales para orientar	Además, gestiona canales para orientar	para orientar la actuación frente a faltas
	la actuación frente a faltas	la actuación frente a faltas	administrativas o actos de corrupción y,
	administrativas o actos de corrupción.	administrativas o actos de corrupción y,	cuando corresponda, se asegura de que
		cuando corresponda, se asegura de que	los procesos administrativos
		los procesos administrativos	disciplinarios se atiendan dentro de los
		disciplinarios no prescriban.	plazos establecidos.
No se conduce en el marco de los	Algunas veces se conduce en el marco de	La mayoría de las veces se conduce en el	Siempre se conduce en el marco de los
principios, deberes y prohibiciones	los principios, deberes y prohibiciones	marco de los principios, deberes y	principios, deberes y prohibiciones
establecidos en los dispositivos legales	establecidos en los dispositivos legales	prohibiciones establecidos en los	establecidos en los dispositivos legales
que regulan su ejercicio en el cargo al	que regulan su ejercicio en el cargo, pues	dispositivos legales que regulan su	que regulan su ejercicio en el cargo, al no
haber recibido sanción administrativa que	ha recibido solo amonestación escrita en el	ejercicio en el cargo, al no haber recibido	haber recibido sanción administrativa
conllevó la interrupción de al menos un día	periodo de gestión sobre el que es	sanción administrativa alguna en el periodo	alguna y no contar con proceso
en el periodo de gestión sobre el que es	evaluado.	de gestión sobre el que es evaluado.	administrativo disciplinario instaurado en el
evaluado.	Y	Y	periodo de gestión sobre el que es
0	Presenta la Declaración Jurada de	Presenta la Declaración Jurada de	evaluado.
No presenta la Declaración Jurada de	intereses y la Declaración Jurada de	intereses y la Declaración Jurada de	Y
intereses.	Ingresos y de Bienes y Rentas, aunque no	Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de	Presenta la Declaración Jurada de
O	dentro de los plazos establecidos por Ley.	los plazos establecidos por Ley.	intereses y la Declaración Jurada de
No presenta la Declaración Jurada de	Co accoura do que la mayaría del nargenal	Co accoura do que la mayaría del nargenal	Ingresos y de Bienes y Rentas dentro de
Ingresos y de Bienes y Rentas.	Se asegura de que la mayoría del personal	Se asegura de que la mayoría del personal de su entidad que esté obligado a	los plazos establecidos por Ley.
Solo se asegura de que la mitad o menos	de su entidad que esté obligado a presentar la Declaración Jurada de	presentar la Declaración Jurada de	Se asegura de que todo el personal de su
de la mitad del personal de su entidad que	intereses y la Declaración Jurada de	intereses y la Declaración Jurada de	entidad que esté obligado a presentar la
está obligado a presentar la Declaración	Ingresos y de Bienes y Rentas lo haga,	Ingresos y de Bienes y Rentas lo haga	Declaración Jurada de intereses y la
Jurada de intereses o la Declaración	aunque fuera de los plazos establecidos.	dentro de los plazos establecidos.	Declaración Jurada de Ingresos y de
Tallar 10 morosos o la Bodardolon	Υ	Υ	

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	Nivel IV
Muy deficiente – 1 punto	En proceso – 2 puntos	Suficiente – 3 puntos	Destacado – 4 puntos
Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas lo	Promueve a partir de una acción que el	Promueve a partir de algunas acciones que	Bienes y Rentas lo haga dentro de los
haga.	personal a su cargo actúe en concordancia	el personal a su cargo actúe en	plazos establecidos.
0	con los principios, deberes y prohibiciones	concordancia con los principios, deberes y	Υ
No promueve la participación del personal	que rigen la función pública, solo al	prohibiciones que rigen la función pública,	Promueve a partir de diversas acciones
a su cargo en capacitaciones ni difunde	incentivar que menos del 80% participe en	al incentivar que al menos el 80% participe	que el personal a su cargo actúe en
información sobre una cultura de ética e	una acción formativa al respecto o solo al	en una acción formativa al respecto, al	concordancia con los principios, deberes y
integridad.	difundir información sobre una cultura de	difundir información sobre una cultura de	prohibiciones que rigen la función pública,
0	ética e integridad.	ética e integridad, y al involucrarlos en la	al incentivar que al menos el 80% participe
No ha gestionado canales para orientar al	Υ	evaluación de riesgos y las actividades de	en más de una acción formativa al
personal sobre cómo actuar ante presuntas	Ha gestionado canales para orientar al	control de la Gestión de Riesgos.	respecto, al difundir información sobre una
faltas administrativas o actos de	personal sobre cómo actuar ante presuntas	Υ	cultura de ética e integridad, y al
corrupción.	faltas administrativas o actos de	Ha gestionado canales para orientar al	involucrarlos en la evaluación de riesgos y
0	corrupción, así como para presentar	personal sobre cómo actuar ante presuntas	las actividades de control de la Gestión de
No ha gestionado canales para denunciar	denuncias, de corresponder.	faltas administrativas o actos de	Riesgos.
faltas administrativas o actos de	Υ	corrupción, así como para presentar	Y
corrupción.	Solo para las UGEL que cuentan con	•	Ha gestionado canales para orientar al
0	CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir		personal sobre cómo actuar ante presuntas
Solo para las UGEL que cuentan con	denuncias que han devenido en procesos	•	faltas administrativas o actos de
CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir	administrativos disciplinarios, durante el	CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir	corrupción, así como para presentar
denuncias que han devenido en procesos	periodo de gestión sobre el que es	denuncias que han devenido en procesos	denuncias, de corresponder.
administrativos disciplinarios, durante el	evaluado, menos de la mitad han prescrito.	administrativos disciplinarios, durante el	Y
periodo de gestión sobre el que es		periodo de gestión sobre el que es	Solo para las UGEL que cuentan con
evaluado, la mitad o más han prescrito.		evaluado, se ha asegurado de que éstos no	CPPADD y/o Secretaría Técnica, de existir
		hayan prescrito.	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

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.

atiendan dentro de los plazos establecidos

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	Nivel IV
Muy deficiente – 1 punto	En proceso – 2 puntos	Suficiente – 3 puntos	Destacado – 4 puntos

Nota 2: Si antes de concluir la actividad de resolución de reclamos, se emite el acto resolutivo 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.

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