

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

Encuesta al personal que lidera el directivo

(Extraído del anexo VII de la norma técnica)

Con este instrumento, el Comité de Evaluación recaba información para valorar los siguientes desempeños de la competencia **Liderazgo en el cargo (LC)**:

- LC 1: Promueve que las personas a su cargo cuenten con orientaciones para el desarrollo de sus actividades.
- LC 2: Genera espacios para promover el compromiso de las personas a su cargo.

Consiste en aplicar una encuesta anónima al personal liderado por el directivo evaluado, según el siguiente detalle:

- Director de gestión pedagógica: personal pedagógico del área de gestión pedagógica de la DRE/GRE
- Jefe de gestión pedagógica: personal pedagógico del área de gestión pedagógica de la UGEL
- Director de UGEL: todo el personal de la entidad (a excepción de los acompañantes pedagógicos, cajeros, choferes, motoristas, personal de limpieza y personal de vigilancia)

La aplicación de este instrumento no requiere la participación del directivo evaluado y se realiza de forma presencial. Solo ante situaciones debidamente justificadas, la aplicación puede realizarse de manera remota (es decir, mediante videollamada o llamada telefónica) o mixta. Para organizar la aplicación del instrumento, el Comité de Evaluación solicita al área responsable de recursos humanos de la IGED, o la que haga sus veces, la relación actualizada del personal que labora en ella, según el cargo del directivo evaluado. El Comité de Evaluación corrobora esta información durante la aplicación de este instrumento.

Es importante señalar que tanto el personal de la IGED como el directivo evaluado deben brindar las facilidades para la aplicación de este instrumento.

La aplicación de la encuesta es censal, es decir, debe participar todo el personal considerado para cada cargo evaluado que cuenta con vínculo laboral vigente de por lo menos tres meses anteriores al inicio de la aplicación del instrumento. No participa el personal que, durante todo el periodo de aplicación del instrumento, se encuentra de licencia, cuenta con sanción vigente o separación preventiva. Tampoco se encuentra contemplada la participación del personal con orden de servicio, locadores y practicantes.

El Comité de Evaluación puede solicitar el apoyo del personal de la DRE o UGEL, según corresponda, para llevar a cabo este recojo de información, siempre y cuando se tome en cuenta lo siguiente:

- Para el director de gestión pedagógica: puede apoyar el personal de la DRE/GRE que no pertenezca al área de gestión pedagógica.
- Para el jefe de gestión pedagógica: puede apoyar el personal de la UGEL que no pertenezca al área de gestión pedagógica.
- Para el director de UGEL: puede apoyar el personal de la DRE/GRE.

Adicionalmente, dicho personal no debe encontrarse inmerso en las causales de abstención o impedimentos establecidos para ser integrante de Comité de Evaluación, información señalada en la norma técnica.

De requerir dicho apoyo, el Comité de Evaluación deberá proporcionarles la credencial correspondiente. Cabe señalar que la aplicación de la encuesta puede realizarse en una o más fechas.

El Comité de Evaluación aplica el instrumento a todo el personal con las características antes mencionadas, verifica haber completado al menos la cantidad mínima requerida de encuestas, consolida las respuestas en el formato proporcionado por la DIED, determina el nivel de logro de los desempeños valorados con la información de este instrumento, y registra el resultado de la calificación en el formato correspondiente y en el aplicativo dispuesto para tal fin. Tanto el formato del instrumento como la **Ficha de calificación de los desempeños** deben ser entregados al directivo evaluado en caso los solicite en la etapa de presentación de reclamos (el directivo evaluado puede guiarse del anexo XI **Modelo de solicitud de la copia de los documentos de evaluación**).

La cantidad requerida por IGED, así como los procedimientos para la aplicación y calificación de los desempeños se encuentran publicados en el **Instructivo para el Comité de Evaluación**.

El directivo evaluado debe prestar las facilidades al Comité de Evaluación para la aplicación de este instrumento. El realizar acciones que impidan esta aplicación será considerado como obstrucción al recojo de información. Esta situación conlleva que los desempeños valorados mediante la información recolectada con este instrumento no cuenten con calificación y, además, que el directivo evaluado desapruébe la evaluación. A pesar de que a estos desempeños no se les asigna un nivel de logro debido a la obstrucción, sí se les considera en el cálculo del puntaje de la dimensión **Competencias transversales en el ejercicio del cargo** junto con los demás desempeños. De presentarse esta situación, el Comité de Evaluación debe levantar un acta precisando que el directivo evaluado obstruyó el recojo de información.