

Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE

Consulta sobre el Tramo II

Dirección de Evaluación Docente - DIED



PERÚ

Ministerio
de Educación

EOUTALENTOS
regiones

Poner a consulta los ajustes propuestos
a la Evaluación del Desempeño en
Cargos Directivos de UGEL y DRE.



- ☐ Marco normativo
- ☐ Antecedentes (Tramo I)
- ☐ Recomendaciones recogidas (Tramo I)
- ☐ Ajustes propuestos
- ☐ Contenido de la consulta previa



Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE

Marco normativo

Artículo 33

- **El acceso a cargos y período de gestión**
- “El profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de cuatro años. Al término del período de gestión es evaluado para determinar su continuidad...”

Artículo 38

- **Evaluación del desempeño en el cargo**
- “El desempeño del profesor en el cargo es evaluado de forma obligatoria al término del período de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad [...]”.
- Los cargos de director de Unidad de Gestión Educativa Local y director o jefe de gestión pedagógica, adicionalmente, son evaluados al finalizar el segundo año...”.



✓ Comprobar eficacia y eficiencia en el ejercicio de los cargos de:

- ***Director UGEL***
- ***Director de Gestión Pedagógica de la DRE***
- ***Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL***



Determinar continuidad en el cargo directivo (Art. 38 de la LRM) por un período adicional (Art. 62 del Reglamento de la LRM).



Se evalúa a los profesores que accedieron a estos cargos mediante el Concurso Público de Acceso a Cargos Directivos de UGEL y DRE.

Director de UGEL

- El Director de la DRE o su representante, quien lo preside.
- El Director del Área de Gestión Pedagógica de la DRE.
- Un representante del Minedu.

Director de Gestión Pedagógica DRE

- El Director de la DRE, quien lo preside.
- El Jefe de personal de la DRE o quien haga sus veces.
- Un representante del Minedu.

Jefe de Gestión Pedagógica UGEL

- El Director de la UGEL o su representante, quien lo preside.
- El Director del Área de Gestión Pedagógica de la DRE.
- El Jefe de personal de la UGEL o quien haga de sus veces.

Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE Antecedentes (Tramo I)

Dos componentes:



- ***Evaluación de indicadores de desempeño***, cuya evidencia fue recogida a través de los sistemas de información del MINEDU.



- ***Evaluación de habilidades transversales***, cuya evidencia fue recogida y valorada por el Comité de Evaluación sobre la base de una metodología establecida por el MINEDU bajo la asistencia técnica de SERVIR.



Buscaba medir la eficacia en la gestión de procesos centrales en los que interviene el accionar del directivo para la provisión de los servicios educativos.



Fueron definidos por las áreas del Minedu especialistas en cada uno de los procesos que representan.



Su medición estuvo a cargo del Minedu y se hizo a partir de las bases de datos provenientes de los sistemas de información del MINEDU.

N°	Indicadores de desempeño (Tramo I)	Cargo al que se aplica		
		Director de UGEL	Director de Gestión Pedagógica de DRE	Jefe de Gestión Pedagógica de UGEL
1	Contratación docente oportuna para el inicio del año escolar	X		
2	Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE para el año escolar 2018	X	X	X
3	Consistencia de los datos de identidad del personal docente nombrado (RENIEC-NEXUS-SUP)	X		
4	Conformación oportuna de los Comités de Evaluación para la Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente para el año 2018	X	X	X
5	Contratación y registro oportuno del personal CAS para las intervenciones prioritarias del Sector Educación	X		
6	Pago oportuno mensual de los servicios básicos de IIEE de EBR y EBE	X		
7	Registro oportuno de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC) de los PRONOEI	X		
TOTAL		7	2	2

Los indicadores de desempeño eran calificados con una puntuación que iba del cero (0) al cinco (5):

Puntaje 5	Destacado
Puntaje 4	Muy bueno
Puntaje 3	Bueno
Puntaje 2	Aceptable
Puntaje 1	Bajo
Puntaje 0	Muy bajo

➤ ***El puntaje del componente Indicadores de desempeño es el promedio simple de la calificación obtenida en todos los indicadores correspondientes a cada cargo.***



Buscaba medir habilidades necesarias para el adecuado desempeño en los cargos directivos sujetos a evaluación.



Se tomó como referencia el Diccionario de Competencias Transversales de SERVIR.

Se evaluaron tres habilidades transversales:



- ✓ Orientación a resultados
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Trabajo en equipo

Las habilidades transversales se evaluaron en los siguientes procesos críticos:

Proceso crítico	Director de UGEL	DGP de DRE	Jefe de AGP de UGEL
Mejora de los logros de aprendizajes en su jurisdicción	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Aseguramiento de la provisión de personal en las IIEE	Optativo	-	Optativo
Aseguramiento de la provisión de materiales educativos en las IIEE	Optativo	-	Optativo
Aseguramiento del oportuno mantenimiento de locales de las IIEE	Optativo	-	-

Cada habilidad transversal se calificaba de la siguiente manera:

Puntaje 5	Sobresaliente
Puntaje 4	Por encima de lo esperado
Puntaje 3	Dentro de lo esperado
Puntaje 2	Por debajo de lo esperado
Puntaje 1	No desarrollado
Puntaje 0	No presentó evidencia de la habilidad o no se encuentra ejerciendo de manera efectiva el cargo sujeto a evaluación durante el período de aplicación de este instrumento.

➤ ***El puntaje del componente habilidades transversales es una combinación de la calificación obtenida en las tres habilidades.***

- El puntaje final del Tramo I se obtuvo a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje final} = (0,4 * \text{Puntaje de evaluación de habilidades transversales} + 0,6 * \text{Puntaje de evaluación de indicadores de desempeño})$$

- Superaban la evaluación los profesores que obtenían un puntaje final igual o superior a 2,6 y no tenían puntaje cero en ninguna de las habilidades transversales.



Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE

Recomendaciones recogidas (Tramo I)

Indicadores de desempeño



Revisar y ajustar con las direcciones responsables el diseño de los indicadores de desempeño que obtuvieron más reclamos en el Tramo I.



Incrementar el número de indicadores, considerando otros procesos críticos en la gestión que no fueron evaluados en el Tramo I.



Determinar metas diferenciadas por UGEL y DRE.

Habilidades transversales



Modificar metodología basada en el recojo de evidencias, considerando aquellas que reflejan las habilidades de gestión de los directivos evaluados.



Evitar la generación de documentos que no responden a los procesos críticos de la gestión.



Incorporar formas de evaluación complementarias: observación directa de gestión del directivo y entrevistas a principales actores.



Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE

Ajustes propuestos

Indicadores de desempeño

- Medición cuantitativa de aspectos de la gestión a partir de las bases de datos provenientes de los sistemas de información de Minedu. Estará a cargo del Minedu.

Competencias directivas

- Evaluadas a partir de tres procesos críticos vinculados a su cargo. Estará a cargo del Comité de Evaluación.

Indicadores de desempeño (propuesta)

N°	Indicador	Cargo evaluado		
		DUGEL	DGP	AGP
1	Contratación docente oportuna para el inicio del año escolar (DITEN)	X		
2	Encargatura oportuna de directivos y jerárquicos en IIEE (DITEN)	X		
3	Aprobación del cuadro de horas (DITEN)	X	X	X
4	Atención oportuna de los casos de violencia sexual reportados en el Portal SíseVe según los protocolos establecidos (DIGE)	X		
5	Designación oportuna de responsables de mantenimiento para el Programa de Mantenimiento de locales educativos (PRONIED)	X		
6	Cumplimiento de la etapas del Programa de Mantenimiento de locales educativos (PRONIED)	X		
7	Registro de personal docente y/o administrativo con Proceso Administrativo Disciplinario (OTEPA)	X		
8	Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las Instituciones Educativas (DIGERE)	X	X	X

Indicadores de desempeño (propuesta)

N°	Indicador	Cargo evaluado		
		DUGEL	DGP	AGP
9	Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE (UPP)	X		
10	Contratación oportuna y de calidad del personal CAS para intervenciones y acciones pedagógicas (UPP)	X	X	X
11	Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativa Comunitarias (PEC) de los Programas No Escolarizados de Educación Inicial (PRONOEI) (DEI)	X	X	X
12	Registro de Profesoras Coordinadoras de PRONOEI en SIGA y asignación del viático y/o movilidad local (DEI)	X	X	X
13	Comités de la Evaluación de Desempeño Docente certificados (DIED)	X	X	X
14	Mejora de los logros de aprendizajes en su jurisdicción (UMC)	X	X	X
15	Presencia de docentes en las IIEE (OSEE)	X	X	X
TOTAL		15	8	8

Orientación a resultados

- Capacidad para orientar 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.

Liderazgo

- Capacidad para dirigir equipos e influir en otros al orientar su accionar al logro de objetivos, favoreciendo el desarrollo del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso.

Trabajo en equipo

- Capacidad de generar 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.

Integridad

- Capacidad para obrar 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.

Procesos críticos propuestos:

Director de UGEL

Gestión de los recursos humanos

Aseguramiento de la provisión de materiales educativos en las IIEE

Gestión de la convivencia escolar

DGP de DRE y AGP de UGEL

Implementación del CNEB

Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de las prácticas

Gestión de los recursos humanos

Instrumentos propuestos:

Evidencias del desempeño en los procesos críticos

- Evidencias documentales presentadas por el directivo evaluado al Comité de Evaluación respecto de los procesos críticos. Se encuentran predeterminadas. El Comité cuenta con criterios de evaluación establecidos.

Cuestionarios/encuestas a los actores con los que se vincula el directivo

- Aplicadas a actores como jefe inmediato superior, miembros del equipo a su cargo y funcionarios, directivos o docentes que reciben servicios del directivo.

Matriz de valoración del Comité de Evaluación

- Matriz con criterios establecidos en la que los integrantes del Comité de Evaluación valoran el desempeño del directivo evaluado en las competencias directivas.



Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE

Contenido de la consulta previa



¿Está de acuerdo con los cargos a los que aplica cada indicador?



¿Considera pertinente la inclusión de cada uno de los indicadores propuestos?



¿Sugiere la inclusión de otros indicadores?



¿Está de acuerdo con las cuatro (4) competencias directivas elegidas?



¿Está de acuerdo con los procesos críticos seleccionados para cada cargo?



¿Está de acuerdo con los instrumentos propuestos para la evaluación de las competencias directivas?



¿Está de acuerdo con predeterminedar las evidencias que debe presentar el directivo evaluado?

Ponderaciones propuestas para la obtención del puntaje final:

- **Opción 1:**
40% Indicadores de desempeño y 60% Competencias directivas
- **Opción 2:**
50% Indicadores de desempeño y 50% Competencias directivas
- **Opción 3:**
60% Indicadores de desempeño y 40% Competencias directivas

- **Link para acceder a la consulta:**
<https://forms.gle/G7ZLqsxoWFp2U9s98>
- **Funcionarios que participan en la consulta:**
 - Directores de DRE
 - Directores de UGEL
 - DGP de DRE
 - Jefes de AGP de UGEL
- **Plazo para responder la consulta previa:**
Del viernes 12 de julio al jueves 25 de julio

Línea de atención de consultas:

01 – 615 5887

*Horario de atención: **lunes a viernes de
8:30am a 5:00pm***

www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente



Mejores
peruanas
Siempre

Gracias



PERÚ

Ministerio
de Educación

EOUTALENTOS
regiones