

Evaluación del Desempeño en cargos Directivos de UGEL y DRE

Dirección de Evaluación Docente- DIED



PERÚ

Ministerio
de Educación

 **EDUTALENTOS**
regiones



Evaluación del Desempeño en cargos Directivos de UGEL y DRE



Objetivos

- Presentar el modelo de evaluación del desempeño en cargos directivos de UGEL y DRE 2020.
- Brindar orientaciones sobre la consulta del Proyecto de Norma Técnica de la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de UGEL y DRE.



Contenido

- Marco Normativo
- Modelo de Evaluación de desempeño de cargos directivos de UGEL y DRE
- Contenido del formato de consulta



Marco Normativo



Ley de Reforma Magisterial

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...”.

Ley de Reforma Magisterial (Reglamento)

Artículo N° 62 Evaluación de Desempeño en el Cargo

Objetivo de la evaluación del desempeño es comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio de dicho cargo. Se realiza en base a los indicadores de desempeño establecidos para el respectivo cargo.

El desempeño implica que la persona designada realice la prestación efectiva del servicio, que comprende su presencia, permanencia y continuidad desde el inicio del periodo de su designación hasta la culminación del mismo [...].



Ley de Reforma Magisterial (Reglamento)

Artículo N° 63 Comité de Evaluación de Desempeño en el cargo

Director de UGEL

- Director de DRE, o su representante, quien lo preside.
- Director de Gestión Pedagógica de DRE
- Representante Minedu



Director de Gestión Pedagógica DRE

- Director de DRE, o su representante, quien lo preside.
- Jefe de Personal de DRE o quien haga sus veces.
- Representante Minedu



Jefe de Gestión Pedagógica UGEL

- Director de UGEL, o su representante, quien lo preside.
- Director de Gestión Pedagógica de DRE
- Jefe de Personal de UGEL o quien haga sus veces.



Modelo de EDDIR UGEL - DRE



Finalidad

- Comprobar la eficacia y eficiencia en el ejercicio de los cargos:
 - **Director UGEL**
 - **Director de Gestión Pedagógica de la DRE**
 - **Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL**
- Determina **ratificación** en el cargo directivo por un período adicional (Art. 62 del Reglamento de la LRM).

Sujetos a evaluación (*)

Profesores que accedieron a estos cargos mediante el Concurso Público de Acceso a Cargos Directivos de UGEL y DRE 2016 y aprobaron su evaluación del desempeño en el 2018

Modelo de evaluación

**Evaluación de Indicadores
de desempeño**

**Evaluación de Competencias
directivas**



* Fuente de información: Sistema de Administración y Control de Plazas (NeXus).

Componente: evaluación de indicadores de desempeño

- Evalúa la eficacia en la gestión de procesos centrales para la provisión de los servicios educativos.
- Asociados a macro procesos de la gestión educativa como:
 - Ejecución presupuestal
 - Gestión de recursos humanos
 - Gestión de la convivencia escolar
 - Distribución de materiales
 - Mejora de prácticas docentes
- Responsables de la medición: áreas Minedu.
- Fuente: bases de datos provenientes de los sistemas de información de Minedu.



Componente: evaluación de indicadores de desempeño

Proceso asociado	Indicador de desempeño	Cargo evaluado		
		DUGEL	DGP	AGP
Ejecución presupuestal	1. Contratación oportuna y de calidad del personal CAS para intervenciones y acciones pedagógicas (UPP)	X	X	X
	2. Pago oportuno de propinas de las Promotoras Educativas Comunitarias (PEC) (DIGEBR-DEI)	X	X	X
	3. Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las II.EE. de las Unidades Ejecutoras de Educación de los Pliegos Gobiernos Regionales (UPP)	X		
	4. Cumplimiento de la etapa del Programa Suplementario de Mantenimiento de locales educativos (PRONIED)	X		
Gestión de recursos humanos	5. Contratación oportuna docente para el inicio del año escolar (DIGEDD-DITEN)	X		
	6. Encargatura oportuna de directivos y jerárquicos en II.EE. (DIGEDD-DITEN)	X		
	7. Registro de Profesoras Coordinadoras de PRONOEI en SIGA (DIGEBR-DEI)	X	X	X

Componente: evaluación de indicadores de desempeño

Proceso asociado	Indicador	Cargo evaluado		
		DUGEL	DGP	AGP
Gestión de la convivencia escolar	8. Casos de violencia escolar reportados en el SíseVe que son atendidos de manera oportuna (DIGC-DIGE)	X		
Distribución de materiales	9. Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a los servicios educativos (DIGERE)	X		X
Mejora de prácticas docentes	10. Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria en Lectura (UMC)	X	X	X
	11. Mejora de logros de aprendizajes de los estudiantes del nivel Secundaria en Matemática (UMC)	X	X	X
	12. Presencia de docentes en las II.EE. (OSEE)	X	X	X

Resumen

- ❑ 12 indicadores para Director de UGEL
- ❑ 6 indicadores para DGP de DRE
- ❑ 7 indicadores para Jefe de AGP de UGEL

Procesos	Total indicadores
Ejecución presupuestal	4
Gestión de recursos humanos	3
Gestión de la convivencia escolar	1
Distribución de materiales	1
Mejora de prácticas docentes	3



Componente: evaluación de competencias directivas

- Se evalúan competencias necesarias para el adecuado desempeño en los cargos directivos.
- Las competencias directivas son:
 - Orientación a resultados (OR):** *orienta acciones a la consecución de los resultados de los procesos críticos relacionados a su cargo.*
 - Liderazgo (LD):** influye y orienta el accionar de los integrantes de su equipo hacia al logro de objetivos.
 - Trabajo en equipo (TE):** genera relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza.
 - Integridad (IT):** actúa de manera proba y consistente con valores organizacionales.
- La evaluación se da a partir de indicadores conductuales.
- Tres (3) instrumentos: Guía de entrevista con presentación de evidencia, Encuestas, Matriz de valoración del Comité de Evaluación



Componente: evaluación de competencias directivas

COMPETENCIAS DIRECTIVAS	INDICADORES CONDUCTUALES
 <p>Orientación a resultados</p>	<p>OR-I1 : Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.</p> <p>OR-I2 : Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del Plan de acción para asegurar estándares de calidad.</p> <p>OR-I3 : Gestiona fuentes de información con la finalidad de asegurar los estándares de calidad establecidos, hacer seguimiento de los procesos a su cargo y mejorar las estrategias, planes, instrumentos y acciones que diseña y despliega en su trabajo.</p> <p>OR-I4 : Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos con transparencia.</p>
 <p>Liderazgo</p>	<p>LD-I1: Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas, logrando persuadirlos para que lo apoyen en el cumplimiento de metas y objetivos.</p> <p>LD-I2: Genera compromiso para alcanzar los objetivos, promoviendo el empoderamiento de las personas a su cargo y orientando su talento hacia un objetivo común.</p> <p>LD-I3: Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los integrantes del equipo.</p> <p>LD-I4: Se comunica de forma eficaz, brindando apoyo y retroalimentación, generando un espacio de confianza que le permite conocer además los intereses individuales de los integrantes del equipo</p>

Componente: evaluación de competencias directivas

COMPETENCIAS DIRECTIVAS	INDICADORES CONDUCTUALES
 <p>Trabajo en equipo</p>	<p>TE-I1: Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos.</p> <p>TE-I2: Comparte experiencias y mejores prácticas con los demás integrantes del equipo, con el fin de lograr los procesos críticos organizacionales.</p> <p>TE-I3: Establece adecuadas relaciones interpersonales, mostrándose abierto y receptivo frente a los demás integrantes del equipo.</p> <p>TE-I4: Implementa estrategias de resolución de conflictos orientada al logro de resultados institucionales y el buen clima laboral.</p>
 <p>Integridad</p>	<p>IT-I1: Promueve una cultura de integridad y ética pública en los servidores públicos y en los usuarios a través de acciones de capacitación, publicación de guías de orientación, establecimiento y difusión del código de ética de la entidad, entre otros.</p> <p>IT-I2: Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario, estando atento y escuchándolo activamente ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto, aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten.</p> <p>IT-I3: Actúa con transparencia y ética en el marco de la normativa vigente que regula el funcionamiento de la Administración Pública y su organización.</p>

*Para la evaluación del indicador conductual “Actúa con transparencia y ética en el marco de la normativa vigente que regula el funcionamiento de la Administración Pública y su organización” (IT-I3) de la competencia directiva “Integridad”, se considera la tenencia o no de sanciones administrativas por faltas funcionales en el ejercicio del cargo que desencadenen en amonestación, suspensión o cese temporal en sus funciones.

Evidencia recogida por el Comité de Evaluación

Procesos críticos (Orientación a resultados)

Proceso crítico	Director de UGEL	DGP	AGP
Aseguramiento de la provisión de materiales educativos en las II.EE.	X		
Gestión de los recursos humanos	X	X	X
Gestión de la convivencia escolar	X		
Administración de recursos	X	X	X
Implementación del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB)		X	X
Asesoría y monitoreo a los docentes de las instituciones educativas		X	X

Instrumentos

Instrumento	Competencia directiva	Información que recoge	Procedimiento y fuente
Guía de entrevista con presentación de evidencia	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> Recoge el conocimiento del directivo sobre los procesos asociados a su cargo Documentación que demuestre las acciones realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> Información proveniente de sistemas de información MINEDU Sustentación de acciones realizadas Presentación de documentos
Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo	Orientación a resultados Liderazgo Trabajo en equipo Integridad	<ul style="list-style-type: none"> Percepciones sobre la gestión del directivo evaluado 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas a personal UGEL/DRE Encuestas a directivos de II.EE.
Matriz de valoración del Comité de Evaluación	Liderazgo Trabajo en equipo Integridad	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño del directivo evaluado respecto al liderazgo, trabajo en equipo e integridad 	<ul style="list-style-type: none"> Registros de observación Entrevistas a actores Visitas inopinadas

Resumen

- Cuatro (4) competencias directivas
- 15 indicadores conductuales
- Cuatro (4) procesos críticos por cada cargo directivo
- Tres (3) instrumentos:

Competencia directiva	Código indicador conductual	Guía de entrevista con presentación de evidencia	Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo	Matriz de valoración del Comité de Evaluación
Orientación a resultados	OR-I1	X	X	
	OR-I2	X	X	
	OR-I3	X	X	
	OR-I4	X	X	
Liderazgo	LD-I1		X	X
	LD-I2		X	X
	LD-I3		X	X
	LD-I4		X	X
Trabajo en equipo	TE-I1		X	X
	TE-I2		X	X
	TE-I3		X	X
	TE-I4		X	X
Integridad	IT-I1		X	X
	IT-I2		X	X
	IT-I3*			X

*Para la evaluación del indicador conductual "Actúa con transparencia y ética en el marco de la normativa vigente que regula el funcionamiento de la Administración Pública y su organización" (IT-I3) de la competencia directiva "Integridad", se considera la tenencia o no de sanciones administrativas por faltas funcionales en el ejercicio del cargo que desencadenen en amonestación, suspensión o cese temporal en sus funciones.



Puntaje de la evaluación de desempeño

Los componentes del modelo de evaluación serán calificados con una puntuación que va del cero (0) al cuatro (4):

Puntaje 4	Destacado
Puntaje 3	Esperado
Puntaje 2	Aceptable
Puntaje 1	Bajo
Puntaje 0	Muy bajo



Cálculo puntaje de los componentes

Puntaje Indicadores de desempeño (PID)

$$\text{Director UGEL} = \frac{\text{PID1}+\text{PID2}+\text{PID3}+\text{PID4}+\text{PID5}\dots+\text{PID12}}{12}$$

$$\text{Director Gestión Pedagógica} = \frac{\text{PID1}+\text{PID2}+\text{PID3}+\dots+\text{PID6}}{6}$$

$$\text{Jefe de Gestión Pedagógica} = \frac{\text{PID1}+\text{PID2}+\text{PID3}+\dots+\text{PID7}}{7}$$

Competencias directivas (PCD)

$$\text{CD} = \frac{\text{IC1}+\text{IC2}+\text{IC3}+\text{IC4}}{4}$$

$$\text{PCD} = \frac{\text{OR}+\text{LI}+\text{TE}+\text{IT}}{4}$$

Solo en el caso de la competencia directiva Integridad, si el directivo obtuvo puntaje cero en el indicador conductual "Actúa con transparencia y ética en el marco de la normativa vigente que regula el funcionamiento de la Administración Pública y su organización", automáticamente tendrá puntaje cero (0) en esta competencia.

Puntaje final y condiciones para superar la evaluación

Puntaje final*

$$P. \text{ final} = (\% * \text{puntaje ID}) + (\% * \text{puntaje CD})$$

ID: Evaluación de indicadores de desempeño

CD: Evaluación de competencia directiva

Criterios para aprobar la evaluación

- i. Superar punto de corte**
- ii. No tener puntaje cero (0) en ninguna competencia directiva
- iii. Haber prestado efectivamente el servicio, según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial

*Los pesos de cada componente serán consultados a las DRE

** Punto de corte será consultado a las DRE

Contenido del formato de consulta



Sobre la Norma Técnica y modelo de evaluación



Comentarios sobre los apartados de la norma (de corresponder)



Comentarios sobre las fichas técnicas de cada indicador de desempeño (Anexo 2 del proyecto de Norma Técnica)



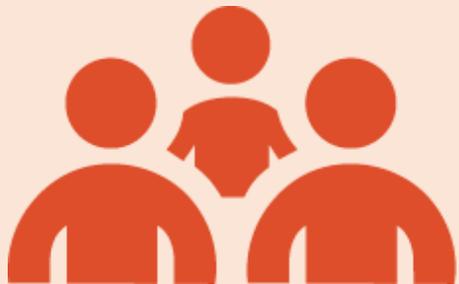
Comentarios sobre las competencias directivas (Anexo 3 del proyecto de Norma Técnica)



Sobre el modelo de evaluación – Sistema de Calificación

Ponderaciones propuestas para puntaje final cargo Director UGEL

- **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



Sobre el modelo de evaluación – Sistema de Calificación

Ponderaciones propuestas para puntaje final cargo Director/Jefe de Gestión Pedagógica

- **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



Sobre el modelo de evaluación – Sistema de Calificación

Punto de corte para aprobar la Evaluación de Desempeño en el cargo directivo de UGEL y DRE, considerando que la calificación es entre 0 y 4

Director de UGEL	
a	2,50
b	2,60
c	2,70

Director de Gestión Pedagógica-DRE	
a	2,50
b	2,60
c	2,70

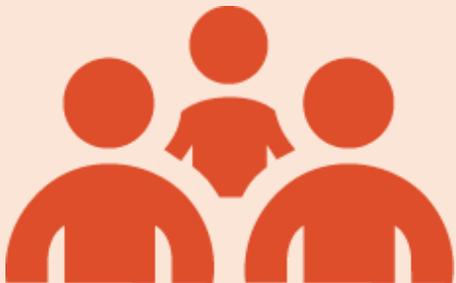
Jefe de Gestión Pedagógica-UGEL	
a	2,50
b	2,60
c	2,70

[Tomar en cuenta que del total (100%), la calificación 2,50 equivale al 62,5%; 2,60 equivale a 65% y 2,70 equivale a 67,5%]



Información para los comentarios

- **Oficio Múltiple 00074-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD:**
 - Proyecto Norma Técnica
 - Anexo 1: Modelo de evaluación
 - Anexo 2: Fichas técnicas de indicadores de desempeño
 - Anexo 3: Competencias directivas e indicadores conductuales
 - Formato de consulta
- **Funcionarios que participan en la consulta:**
 - Directores de DRE
- **Plazo máximo para envío de formato de consulta:**
11 de diciembre 2019, al correo jgiron@minedu.gob.pe



Más información sobre la consulta

Teléfono: 01 – 615 5800

Anexo : 26649

Correo electrónico: jgiron@minedu.gob.pe



mejor
educación,
mejores
peruanos

Gracias



PERÚ

Ministerio
de Educación

 **EDUTALENTOS**
regiones