



Gobierno del Perú



PERÚ

Ministerio
de Educación



Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE 2022

(RVM N. ° 114-2022-MINEDU)

PRIMERA SESIÓN DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE
EVALUACIÓN

2022





Objetivos de la primera sesión

- Presentar los aspectos generales de la Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE 2022 y de su modelo de evaluación
- Orientar a los Comités de Evaluación sobre el trabajo a realizar en el marco de la Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE 2022
- Brindar información sobre la aplicación de los instrumentos *Guía de entrevista basada en evidencia*, *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes* y del *Instrumento para valorar el trabajo en equipo*



Finalidad de la Evaluación del Desempeño de los Especialistas

- Comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio del cargo de Especialista en Educación de UGEL y DRE



Especialistas en Educación evaluados



312

Especialistas en Educación de
UGEL



40

Especialistas en Educación de
DRE/GRE



Modelo de evaluación: Competencias y criterios

- Valora doce (12) criterios correspondientes a cuatro (4) competencias:

Orientación a resultados

- Planificación (OR 1)
- Implementación y seguimiento (OR 2)
- Uso de recursos (OR 3)
- Compromiso con la IGED (OR 4)

Vocación de servicio

- Actitud de servicio (VS 1)
- Respuesta a los requerimientos (VS 2)

Trabajo en equipo

- Sentido de equipo (TE 1)
- Intercambio de información (TE 2)
- Relaciones interpersonales (TE 3)

Liderazgo en el cargo

- Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)
- Seguimiento (LC 2)
- Retroalimentación (LC 3)



Orientación a resultados (OR)

Capacidad del Especialista en Educación de orientar su accionar hacia la consecución de las metas individuales y los objetivos institucionales a través de la adecuada planificación y ejecución de las actividades, el uso eficiente de los recursos a su disposición, y el compromiso con la IGED que muestra.

Se valoran 4 criterios:

- Planificación (OR 1)
- Implementación y seguimiento (OR 2)
- Uso de recursos (OR 3)
- Compromiso con la IGED (OR 4)



Vocación de servicio (VS)

Capacidad del Especialista en Educación de escuchar y entender las necesidades de los actores educativos* con los que se relaciona para atenderlas y responder a ellas de manera óptima y oportuna, en el marco de sus competencias, mostrando siempre un trato amable.

Se valoran 2 criterios:

- Actitud de servicio (VS 1)
- Respuesta a los requerimientos (VS 2)

*Actores educativos: son aquellos a quienes atiende el Especialista en Educación durante la asistencia técnica, el monitoreo o el desarrollo de las acciones formativas a su cargo.



Trabajo en equipo (TE)

Capacidad del Especialista en Educación de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando sus esfuerzos con los del equipo para el logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Se valoran 3 criterios:

- Sentido de equipo (TE 1)
- Intercambio de información (TE 2)
- Relaciones interpersonales (TE 3)



Liderazgo en el cargo (LC)

Capacidad del Especialista en Educación de influir en los actores educativos* que atiende, al brindarles orientación y acompañamiento en el desarrollo de sus tareas, y apoyarlos en el logro de los objetivos que tienen previsto alcanzar.

Se valoran 3 criterios:

- Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)
- Seguimiento (LC 2)
- Retroalimentación (LC 3)

*Actores educativos: son aquellos a quienes atiende el Especialista en Educación durante la asistencia técnica, el monitoreo o el desarrollo de las acciones formativas a su cargo.



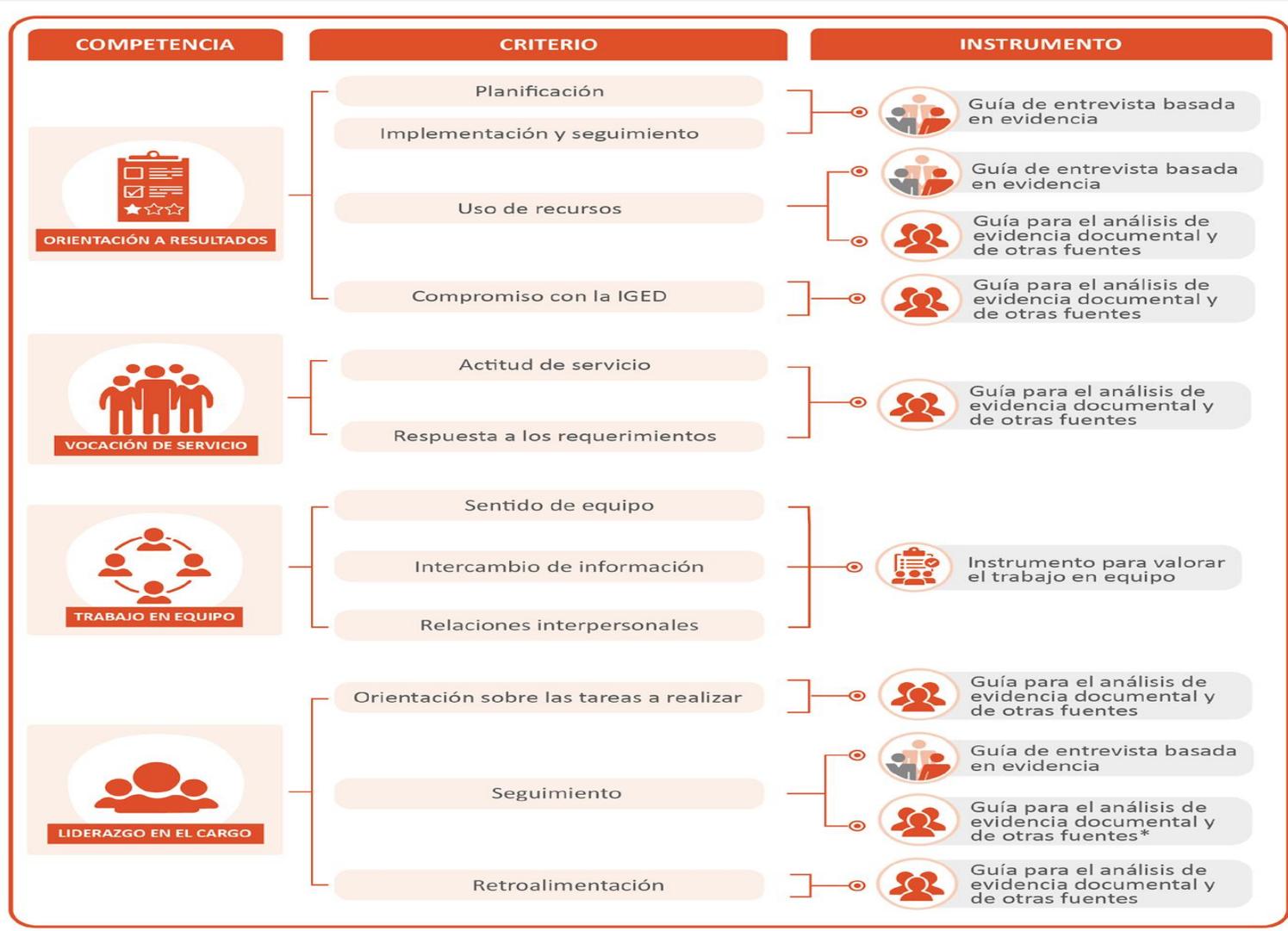
Procesos críticos

Son el conjunto de tareas que el Especialista en Educación lleva a cabo a fin de obtener un resultado específico y acorde con los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED a la que pertenece.

Proceso crítico	Especialista DRE	Especialista UGEL
Asistencia técnica	Estrategia en la que se brindan herramientas y orientación a los Especialistas de UGEL y, en los casos que corresponda, a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas que dependen directamente de la DRE para atender o resolver de manera específica un problema en su campo de acción vinculado a la gestión pedagógica.	Estrategia en la que se brindan herramientas y orientación a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas de la jurisdicción de la UGEL para atender o resolver de manera específica un problema en su campo de acción vinculado a la gestión pedagógica.
Monitoreo	Seguimiento y acompañamiento a los Especialistas de UGEL en las acciones que tienen a su cargo y, en los casos que corresponda, a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas que dependen directamente de la DRE en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar relacionados con la mejora de la práctica pedagógica y de los aprendizajes.	Seguimiento y acompañamiento a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas de la jurisdicción de la UGEL en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar relacionados con la mejora de la práctica pedagógica y de los aprendizajes.
Acciones formativas	Planificación, diseño, coordinación o ejecución de acciones formativas relacionadas con la gestión pedagógica dirigidas a los Especialistas de UGEL y, en los casos que corresponda, a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas que dependen directamente de la DRE.	Planificación, diseño, coordinación o ejecución de acciones formativas relacionadas con la gestión pedagógica dirigidas a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas de la jurisdicción de la UGEL.

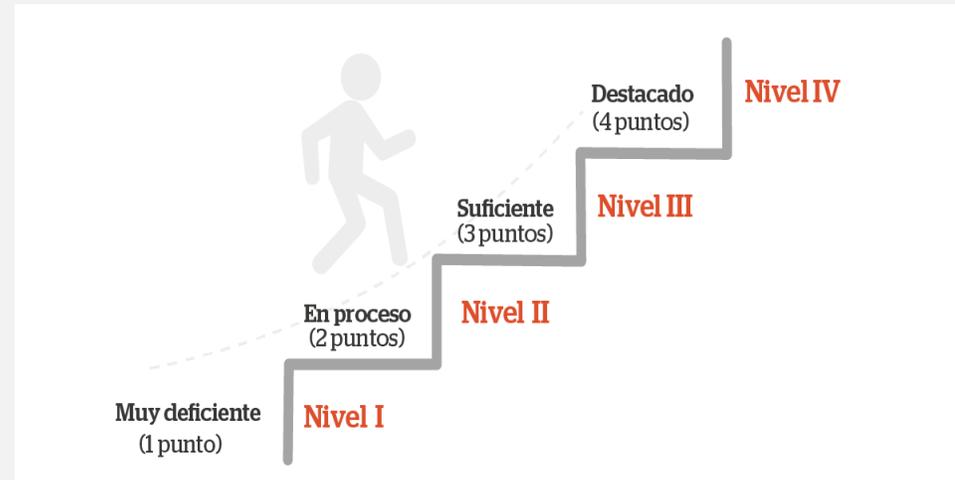
*Actores educativos: son aquellos a quienes atiende el Especialista en Educación durante la asistencia técnica, el monitoreo o el desarrollo de las acciones formativas a su cargo.

Competencias, criterios e instrumento de evaluación



Valoración de cada criterio

- Cada criterio es valorado con un puntaje que va de uno (1) a cuatro (4) puntos. Esta escala describe una progresión en el desarrollo de cada criterio:



- Los niveles “Muy deficiente” y “En proceso” se consideran insatisfactorios. Los niveles “Suficiente” y “Destacado” corresponden a desempeños satisfactorios.



Ejemplo de Matriz de progresión

Uso de recursos (OR 3): El Especialista en Educación usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades* planificadas.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>OR 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hace un mal uso de los recursos que le han sido asignados y los desperdicia o los utiliza en actividades que no están vinculadas con sus funciones. o - Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas. 	<p>OR 3.2. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>OR 3.3. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, propone alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>OR 3.4. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, propone e implementa alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista no presenta los reportes de tres (3) actividades implementadas por él; o bien, los presenta pero se verifica que los recursos <u>no fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u>, o que los ha desperdiciado o utilizado en actividades que no están vinculadas con sus funciones. O, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>no siempre ha rendido cuentas</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos que le fueron asignados</u>. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado e implementado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos que le fueron asignados</u>. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con los instrumentos <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i> y <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>. Mediante la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>, el Comité de Evaluación recopila información acerca de cómo el Especialista en Educación ha venido empleando los recursos a su disposición, y en caso de que se le hayan asignado recursos económicos, verifica el estado de la(s) rendición(es) de cuentas realizada(s) por este. Esta evidencia deberá ser contrastada con la información recogida a través de la entrevista. Si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, este criterio será calificado únicamente con la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>.</p>			

Nombre y definición del criterio
Niveles

Descripción general

Descripción detallada

Nota

*Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista en Educación o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo



Ejemplo de Matriz de progresión

Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1): El Especialista en Educación orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Nombre y definición del criterio

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
LC 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No brinda orientaciones a los actores educativos a los que atiende sobre las tareas que deben realizar.	LC 1.2. Brinda orientaciones generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atiende, pero no les comunica el propósito e importancia de estas.	LC 1.3. Brinda orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atiende y les comunica el propósito e importancia de las mismas.	LC 1.4. Desarrolla acciones que promueven que los actores educativos a los que atiende establezcan una ruta para llevar a cabo las tareas que deben realizar e identifiquen por sí mismos el propósito y la importancia de estas.
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<i>El Especialista <u>no brinda</u> ningún tipo de orientación (general o específica) a los actores educativos a los que atiende para el desarrollo de las tareas que tienen a su cargo.</i>	<i>El Especialista <u>brinda orientaciones generales</u> a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, no les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, <u>no les comunica</u> el propósito e importancia de dichas tareas.</i>	<i>El Especialista <u>brinda orientaciones específicas</u> a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, <u>les comunica explícitamente</u> el propósito e importancia de dichas tareas.</i>	<i>El Especialista <u>implementa acciones que promueven que los actores educativos</u> a los que atiende propongan una serie de pasos que les permitan <u>concretar las tareas</u> que les corresponde realizar, e <u>identifiquen</u> el propósito que estas tienen y la importancia de llevarlas a cabo en la institución.</i>
Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> . Para valorar cómo el Especialista en Educación orienta a los actores educativos en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar, el Comité de Evaluación <u>debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas con fines pedagógicos</u> , ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.			

Niveles

Descripción general

Descripción detallada

Nota



Obtención del puntaje final

- El puntaje final es el promedio simple de la calificación obtenida en los doce (12) criterios evaluados.
- El cálculo del puntaje es realizado de forma automática por el aplicativo.

Condiciones para aprobar la evaluación

- Tener un puntaje final igual o superior a 2,60
- Haber prestado efectivamente el servicio, según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la LRM
- No impedir y no obstruir el recojo de evidencia en la evaluación



Comités de Evaluación

Comité de Evaluación de DRE

Especialista en Educación de DRE

Integrantes:

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

Comité de Evaluación de UGEL

Especialista en Educación de UGEL

Integrantes:

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



Sesiones y actividades del Comité de Evaluación

- a. Sesión de instalación
- b. Reunión informativa dirigida a los Especialistas evaluados
- c. Aplicación de los instrumentos de evaluación
- d. Sesiones de calificación e ingreso de resultados en el aplicativo
- e. Sesiones de resolución de reclamos, emisión de actas y elaboración de informe

Importante:

En las sesiones del Comité de Evaluación deben participar sus tres (3) integrantes. Los acuerdos para la organización, funcionamiento y aprobación de informes del Comité de Evaluación son adoptados por mayoría simple, mientras que, para determinar la calificación de los instrumentos de evaluación a cargo del Comité, los tres (3) integrantes adoptan las decisiones por consenso.



a. Sesión de instalación

- Es convocada por el presidente del Comité de Evaluación y debe contar con la participación de los tres (3) integrantes.
- Actividades:
 - Planificación de actividades a su cargo considerando el Cronograma.
 - Programación de la Reunión informativa
 - Redacción del acta de instalación del Comité



b. Reunión informativa dirigida a los Especialistas evaluados

- La convocatoria deberá hacerse con, al menos, 3 días calendario de anticipación.
- El Comité:
 - Explica el modelo de evaluación.
 - Brinda información sobre los procedimientos a seguir en la aplicación de los instrumentos de evaluación, los responsables de su aplicación, los plazos y el sistema de calificación.
 - Brinda alcances generales de la Norma Técnica.
 - Informa a cada evaluado la fecha, hora y lugar de la entrevista.
 - Comunica al Especialista con qué evidencias debe contar en el día de la entrevista.



c. Aplicación de los instrumentos de evaluación



Guía de entrevista basada en evidencia



Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes



Instrumento para valorar el trabajo en equipo

A cargo del Comité de Evaluación

A cargo del Minedu*

*Ante algunas situaciones, la evaluación de uno o más criterios de la competencia Trabajo en Equipo estará a cargo del Comité de Evaluación.



d. Sesiones de calificación e ingreso de resultados en el aplicativo

Calificación

- La calificación de cada criterio se realiza una vez se haya aplicado el o los instrumentos con los que se le evalúa.
- Por cada criterio, se deberá obtener una calificación consensuada, la que deberá ser registrada en la *Ficha de calificación*, con su respectivo sustento.
- Al terminar, los tres (3) integrantes firman la *Ficha de calificación* en señal de conformidad.

Registro en aplicativo

En el aplicativo deberán registrar:

- Si se realizó la evaluación
- Si el evaluado ha prestado de manera efectiva el servicio en el cargo (Art. 62 de Reglamento de la LRM)
- La información de la aplicación de los instrumentos
- La calificación y su respectivo sustento, para cada criterio



e. Sesiones de resolución de reclamos, emisión de actas y elaboración de informe

- Para dar respuesta a los reclamos, los tres (3) integrantes del Comité sesionan, analizan cada caso y determinan si el reclamo procede o no.
- Redactan la respuesta con el sustento o explicación de por qué procede o no procede el reclamo.
- Al haber atendido los reclamos presentados, proceden a emitir el Acta individual de cada especialista evaluado.
- Además, elaboran y envían el informe final del proceso.



Hitos principales de la evaluación

Actividades	Inicio	Fin
Aplicación del instrumento de evaluación a cargo del Minedu	6/10/2022	14/11/2022
Evaluación del desempeño en el cargo de Especialista en Educación de UGEL y DRE, a cargo de los Comités de Evaluación.	15/11/2022	27/12/2022
Ingreso de información y resultados en el aplicativo	16/11/2022	27/12/2022
Presentación de resultados preliminares	2/01/2023	02/01/2023
Presentación de reclamos ante el Comité de Evaluación sobre los resultados preliminares de la evaluación	3/01/2023	13/01/2023
Resolución de reclamos y emisión de actas a cargo de los Comités de Evaluación	3/01/2023	19/01/2023
Publicación de resultados finales de la evaluación	25/01/2023	25/01/2023
Emisión de resoluciones por las DRE o UGEL, según corresponda	26/01/2023	31/01/2023
Presentación ante la DRE o UGEL, por parte de los Comités de Evaluación, de las actas e informe final documentado de la Evaluación	1/02/2023	07/02/2023



PERÚ

Ministerio
de Educación

» Evaluación Docente



Guía de entrevista basada en evidencia



Guía de entrevista basada en evidencia

Competencias	Criterios
Orientación a resultados (OR)	▪ Planificación (OR 1)
	▪ Implementación y seguimiento (OR 2)
	▪ Uso de recursos (OR 3)
Liderazgo en el cargo (LC)	▪ Seguimiento (LC 2)

Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada:

1. Los criterios *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2) no contarán con calificación.
2. El criterio *Uso de Recursos* (OR 3) será valorado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.
3. El criterio *Seguimiento* (LC 2), solo en estos casos, será valorado con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.



Consideraciones generales

- A cargo del Comité de Evaluación.
- Consiste en una entrevista semiestructurada.
- Participan el evaluado y los tres (3) integrantes del Comité de Evaluación.
- El Comité notifica con anticipación la fecha, la hora, el lugar de la entrevista y las evidencias que el Especialista debe presentar (siete días calendario como mínimo).

Importante: En la *Reunión informativa* se puede aprovechar para notificar de manera formal a cada especialista la fecha, el lugar y la documentación que debe presentar el Especialista el día de la entrevista. En caso de que no asista, el Comité deberá hacerlo de manera escrita.



Consideraciones generales

- El día de la entrevista, el Comité solicita al Especialista que presente la documentación requerida para valorar su desempeño.
- Durante la entrevista, el Comité plantea preguntas al evaluado y a medida de que este va brindando sus respuestas, le pedirá que indique la documentación que las sustenta.
- Al finalizar la entrevista, el Comité completa:
 - La Ficha de registro ubicada en el instrumento Guía de entrevista basada en evidencia.
 - La Ficha de documentación presentada en la entrevista.
- Excepcionalmente, el evaluado podrá solicitar, por única vez y solo por motivos de salud, la reprogramación de una de las sesiones a las que le haya convocado el Comité de Evaluación.



Criterio: Planificación (OR 1)

Se valora si el Especialista planifica actividades pedagógicas:

- Considerando objetivos, plazos, estrategias y recursos.
- Que son posibles de realizar.
- Que contribuyen al logro de los objetivos del área de Gestión Pedagógica.
- Que responden a las necesidades educativas del contexto local.

- Tres (3) planificaciones que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación.

- Una (1) de las tres (3) planificaciones presentadas por el Especialista que ha seleccionado el Comité
- Diagnósticos de la región, calendario comunal, reportes de resultados (de aprendizajes, de prácticas docentes, etc.), entre otros



»Evaluación Docente

Planificación (OR 1): El Especialista en Educación planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>OR 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No planifica las actividades a ejecutar. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantea las actividades a ejecutar sin considerar los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar. 	<p>OR 1.2. Planifica las actividades a ejecutar, considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable, no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED o no responde al contexto local.</p>	<p>OR 1.3. Planifica las actividades a ejecutar, considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED y responde al contexto local.</p>	<p>OR 1.4. Planifica las actividades a ejecutar, considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED y responde a necesidades educativas específicas que ha identificado en el contexto local.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista <u>no presenta</u> las tres (3) planificaciones solicitadas. O bien, al menos uno de los tres (3) documentos que presenta <u>no contiene</u> en su diseño los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones¹ que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Sin embargo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>no sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, no sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); o cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED o cómo responde a las características generales del contexto local.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones¹ que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Asimismo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED; y cómo responde a las características generales del contexto local.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones¹ que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Asimismo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED; y cómo <u>busca atender a necesidades educativas específicas</u> de la realidad local que ha identificado (a partir del análisis de documentos generados por el Especialista o de otras fuentes como informes de resultados de evaluaciones, reportes del monitoreo de prácticas pedagógicas, entre otros).</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i>. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.</p>			

¹ Las planificaciones presentadas por el Especialista en Educación deberán corresponder a procesos con fines pedagógicos, es decir, orientados a la mejora de la práctica docente o la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; por ejemplo, asesorías pedagógicas, monitoreo de la práctica docente, acciones formativas, etc.



Criterio: Implementación y seguimiento (OR 2)

Se valora si el Especialista:

- Ejecuta las actividades que se le asignan, dentro de los plazos acordados.
- Verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos.
- A partir del seguimiento ejecutado, propone acciones de mejora viables y que contribuyan al logro de los objetivos.

- Reportes o informes de tres (3) actividades implementadas, y sus correspondientes planificaciones (pueden ser las presentadas en OR 1).

- Uno (1) de los tres (3) reportes o informes presentados por el Especialista que ha seleccionado el Comité.
- Fichas de seguimiento, instrumentos de evaluación, documentos que cuenten con propuestas de mejora presentadas



Implementación y seguimiento (OR 2): El Especialista en Educación ejecuta las actividades a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>OR 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> No ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> Ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. 	<p>OR 2.2. Ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas. Sin embargo, no verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.</p>	<p>OR 2.3. Ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas y verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.</p>	<p>OR 2.4. Ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas y verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, a partir del seguimiento ejecutado, propone acciones de mejora que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos en las actividades realizadas.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista <u>no evidencia</u> que ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas² en los plazos acordados ya sea porque no presentó los reportes o informes de tres (3) actividades ejecutadas por él, así como sus correspondientes planificaciones; o porque la evidencia que presentó muestra que la ejecución de las actividades a su cargo se realizó fuera de los plazos acordados.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados</u>, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas², cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Sin embargo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>no logra sustentar</u> si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados</u>, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas² cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Asimismo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>sustenta que verifica</u>, a través de las acciones de monitoreo o seguimiento realizadas, si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados</u>, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas², cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Asimismo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>sustenta que verifica</u>, a través de las acciones de monitoreo o seguimiento realizadas, si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar. Adicionalmente, el Especialista <u>plantea acciones de mejora</u> para la actividad, que parten de lo observado durante el seguimiento, que son viables o posibles de realizar y que contribuyen a los objetivos previstos.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i>. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.</p>			

² Estas actividades deberán estar vinculadas a procesos con fines pedagógicos, es decir, orientados a la mejora de la práctica docente o la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; por ejemplo, asesorías pedagógicas, monitoreo de la práctica docente, acciones formativas, etc.



Criterio: Uso de recursos (OR 3)

Se valora si el Especialista:

- Hace un buen uso de los recursos que le han asignado.
- Emplea los recursos asignados estrictamente en actividades vinculadas a sus funciones y sin desperdiciarlos.

- Ha propuesto alternativas para optimizar el uso de recursos
- Si se le asignan recursos económicos, rinde cuentas de estos dentro de los plazos establecidos.

- Reportes o informes de tres (3) actividades implementadas (pueden ser las presentadas en OR 1 u OR 2).

- Informes o reportes con propuestas para mejorar el uso de recursos asignados
- Documentación de rendiciones de cuentas realizadas durante el periodo de designación



Uso de recursos (OR 3): El Especialista en Educación usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades³ planificadas

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>OR 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hace un mal uso de los recursos que le han sido asignados y los desperdicia o los utiliza en actividades que no están vinculadas con sus funciones. ○ - Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas. 	<p>OR 3.2. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>OR 3.3. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, propone alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>OR 3.4. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, propone e implementa alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista no presenta los reportes de tres (3) actividades implementadas por él; o bien, los presenta pero se verifica que los recursos <u>no fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u>, o que los ha desperdiciado o utilizado en actividades que no están vinculadas con sus funciones. O, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>no siempre ha rendido cuentas</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos</u> que le fueron asignados. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado e implementado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos</u> que le fueron asignados. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con los instrumentos <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i> y <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>. Mediante la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>, el Comité de Evaluación recopila información acerca de cómo el Especialista en Educación ha venido empleando los recursos a su disposición, y en caso de que se le hayan asignado recursos económicos, verifica el estado de la(s) rendición(es) de cuentas realizada(s) por este. Esta evidencia deberá ser contrastada con la información recogida a través de la entrevista. Si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, este criterio será calificado únicamente con la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>.</p>			

³ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista en Educación o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.



Criterio: Seguimiento (LC 2)

Se valora si el Especialista:

- Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.
- Identifica los progresos y las dificultades que presentan
- Plantea acciones para contribuir a obtener mejores resultados.

- Documentación sobre el seguimiento realizado a tres (3) acciones implementadas por los actores educativos a los que atiende

- Reportes, informes u otros sobre los progresos y dificultades identificados en los actores educativos
- Sustento de propuesta de dos (2) acciones para superar dificultades o mejorar logros identificados



Seguimiento (LC 2): El Especialista en Educación da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
LC 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.	LC 2.2. Da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. Sin embargo, no identifica los progresos y las dificultades que se presentan.	LC 2.3. Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. A partir de ello, identifica los progresos y las dificultades que presentan.	LC 2.4. Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. A partir de ello, identifica los progresos y las dificultades que presentan, y plantea qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados.
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista <u>no demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, puesto que no presenta la documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos.</i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Sin embargo, no presenta documentos con los que pueda demostrar que, a partir del seguimiento realizado, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Asimismo, presenta documentos con los que demuestra que, a partir del seguimiento realizado, <u>ha identificado los progresos y las dificultades</u> que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que <u>ha identificado los progresos y las dificultades</u> que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Finalmente, el Especialista sustenta que <u>ha propuesto dos (2) acciones</u> que se pueden implementar para superar estas dificultades identificadas o mejorar los logros alcanzados en el desarrollo de las tareas.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i>. Para ello, el Comité de Evaluación tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista. Solo si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, el Comité de Evaluación aplicará la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> para determinar si el Especialista en Educación hace seguimiento a las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. En ambos escenarios, para valorar este criterio, el Comité de Evaluación <u>debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas o acciones con fines pedagógicos</u>, ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.</p>			



Orientaciones para la entrevista

- Estudiar la guía y el Instructivo
- Notificar la fecha, hora y lugar de aplicación con la debida anticipación
- Comunicar qué evidencias debe presentar el Especialista
- Prever las condiciones para la aplicación
- Distribuir tareas entre el Comité

1) Antes

- Crear un clima de respeto
- Mostrar señales de escucha atenta
- Plantear repreguntas
- Tomar nota o registro de las respuestas
- No apresurar ni direccionar las respuestas

3) Durante

- En sesión, organizar las anotaciones en la guía
- Firmar la guía en señal de conformidad con el contenido

5) Después

2) Al inicio

- Asistir puntualmente con el instrumento
- Presentarse ante el especialista e informar la finalidad de la entrevista
- Explicar la importancia de formular respuestas precisas y presentar el sustento de estas

4) Cierre

- Antes de finalizar, verificar que se haya recogido toda la información necesaria
- Completar la *Ficha de documentación presentada en la entrevista*
- Finalizar la entrevista agradeciendo al especialista

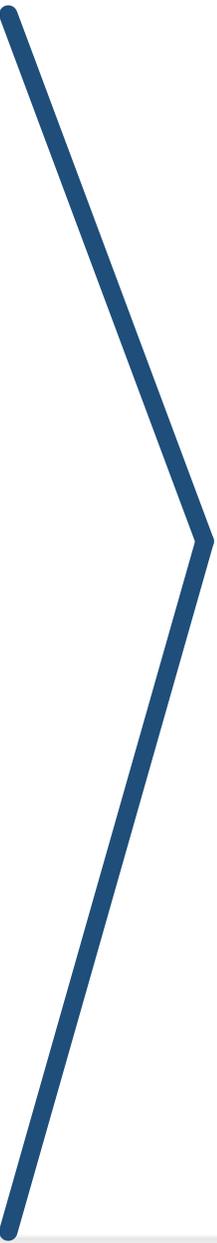




PERÚ

Ministerio
de Educación

» Evaluación Docente



Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes



Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes

Competencias	Criterios
Orientación a resultados (OR)	▪Uso de recursos (OR 3)
	▪Compromiso con la IGED (OR 4)
Vocación de servicio (VS)	▪Actitud de servicio (VS 1)
	▪Respuesta a los requerimientos (VS 2)
Liderazgo en el cargo (LC)	▪Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)
	▪Seguimiento (LC 2)*
	▪Retroalimentación (LC 3)

*Para el caso del criterio Seguimiento (LC 2), si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, el Comité de Evaluación valorará este criterio con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.



Consideraciones generales

- Está a cargo del Comité de Evaluación.
- Permite determinar el nivel de logro alcanzado por el Especialista en los criterios evaluados, a partir del análisis de evidencias sobre su desempeño, que provienen de fuentes confiables.
- Estas fuentes pueden ser documentos que existan o generados a partir de la información proveniente de aquellas personas con las que el Especialista se relaciona en el ámbito laboral y que pueden dar información sobre su desempeño.



Orientaciones para la aplicación del instrumento

En sesión:

- Revisar con atención las definiciones de los criterios evaluados con este instrumento y sus respectivas matrices de progresión.
- Determinar las fuentes de información y las evidencias a recabar para evaluar cada criterio.
- Establecer responsabilidades y plazos para el recojo de la información. Al tratarse de un proceso de recojo de información, no es necesario que se cuente con la participación de los tres integrantes.
- Recolectar todas las evidencias necesarias para valorar cada criterio evaluado.



Fuentes de información

- Evidencia documental: es aquella documentación que brinda datos y referencias directas sobre el trabajo que viene realizando el Especialista en el ejercicio de su cargo.
- Evidencia de otras fuentes: se denomina a la información brindada por aquellas personas con las que el Especialista se relaciona directamente en el ámbito laboral y que pueden reportar sobre su desempeño.



Criterio: Uso de recursos (OR 3)

Se valora si el Especialista:

- Hace un buen uso de los recursos que le han asignado
- Emplea los recursos asignados estrictamente en actividades vinculadas a sus funciones y sin desperdiciarlos
- Ha propuesto alternativas para optimizar el uso de recursos
- Si se le asignan recursos económicos, rinde cuentas de estos dentro de los plazos establecidos.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Informes o reportes realizados por el Especialista
- ✓ Información registrada en sistemas como el SIGA
- ✓ Rendiciones de cuentas presentados
- ✓ Memorandos

Este criterio es valorado también con el instrumento *Guía de entrevista basada en evidencia*.



Criterio: Compromiso con la IGED (OR 4)

Se valora si el Especialista:

- Realiza las tareas con la calidad técnica requerida.
- Asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED, al preocuparse por dar lo mejor de sí.
- Busca darle un valor agregado a su accionar.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Informes o reportes realizados por Especialista
- ✓ Observación de la ejecución de acciones de asistencia técnica, monitoreo, etc.
- ✓ Aplicación de ficha para valoración por parte del jefe inmediato



»Evaluación Docente

Compromiso con la IGED (OR 4): El Especialista en Educación se muestra comprometido con el logro de los objetivos institucionales de la IGED al desempeñarse en las tareas que se le asignan, mostrando solvencia técnica y responsabilidad en su rol como integrante de la institución.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>OR 4.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No realiza las tareas que se le asignan en la IGED. ○ - Generalmente no realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren o nunca lo hace. ○ - Generalmente no asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED o nunca lo hace. 	<p>OR 4.2. Casi siempre o por lo general realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren. Asimismo, casi siempre o por lo general asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED.</p>	<p>OR 4.3. Siempre realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren. Asimismo, siempre asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED.</p>	<p>OR 4.4. Siempre realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren. Asimismo, siempre asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED. Además, busca darle un valor agregado a su accionar.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>no realiza</u> las tareas que se le asignan. O, <u>generalmente</u> las realiza <u>sin</u> asegurarse de que cuenten con la calidad técnica requerida, o <u>nunca</u> se asegura de ello. O, <u>generalmente no</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED, o <u>nunca</u> asume con responsabilidad dicho rol.</i></p>	<p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>casi siempre</u> o <u>generalmente</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>casi siempre</u> o <u>generalmente</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros.</i></p>	<p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>siempre</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>siempre</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros.</i></p>	<p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>siempre</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>siempre</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros. Finalmente, <u>le da un valor agregado</u> a las tareas que realiza cuando va más allá de lo requerido, propone nuevas formas de realizar las tareas, sugiere mejoras a los procedimientos establecidos, entre otros.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.</i></p>			



Criterio: Actitud de servicio (VS 1)

Se valora si el Especialista:

- Es amable con los actores educativos con los que se relaciona.
- Los escucha con atención.
- Busca comprender sus necesidades o requerimientos.
- Da muestras de esforzarse por brindarles un buen servicio.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Entrevista a actores educativos con los que se relaciona
- ✓ Observación de la ejecución de acciones de asistencia técnica, monitoreo, etc.
- ✓ Aplicación de ficha para valoración por parte del jefe inmediato



»Evaluación Docente

Actitud de servicio (VS 1): El Especialista en Educación muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
<p>VS 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se muestra amable en su interacción con los actores educativos con los que se relaciona. O - No escucha con atención a los actores educativos con los que se relaciona cuando interactúa con ellos. 	<p>VS 1.2. Es amable al interactuar con los actores educativos con los que se relaciona. En dicha interacción, los escucha con atención, pero no busca comprender sus necesidades o requerimientos.</p>	<p>VS 1.3. Es amable al interactuar con los actores educativos con los que se relaciona. En dicha interacción también los escucha con atención y busca comprender sus necesidades o requerimientos</p>	<p>VS 1.4. Es amable al interactuar con los actores educativos con los que se relaciona. En dicha interacción también los escucha con atención y busca comprender sus necesidades o requerimientos. Además, da muestras de esforzarse por brindarles un buen servicio.</p>
<p>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</p>			
<p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>no es amable con los actores educativos con los que se relaciona, o no da muestras de escucharlos atentamente.</u></i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio <i>Respuesta a los requerimientos</i> (VS 2), como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio <i>Actitud de servicio</i>.</p>	<p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>es amable con los actores educativos con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, da muestras de escucharlos atentamente al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Sin embargo, no se esfuerza por entender sus necesidades o requerimientos.</u></i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio <i>Respuesta a los requerimientos</i> (VS 2), como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio <i>Actitud de servicio</i>.</p>	<p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>es amable con los actores educativos con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, da muestras de escucharlos atentamente al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Asimismo, se esfuerza por entender sus necesidades o requerimientos, buscando formas de asegurarse de comprender completamente en qué consisten.</u></i></p>	<p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>es amable con los actores educativos con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, da muestras de escucharlos atentamente al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Asimismo, se esfuerza por entender sus necesidades o requerimientos, buscando formas de asegurarse de comprender completamente en qué consisten. Finalmente, ante estas necesidades y requerimientos, el Especialista <u>busca brindarles una atención esmerada, mostrando compromiso en la resolución de sus dificultades, de manera que se sientan apoyados. Para ello, realiza acciones como contactarlos para verificar el estado y avance de la atención del requerimiento o la necesidad, ofrecerles apoyo adicional, brindarles recursos extra, referirlos a otros especialistas si se requiere, etc.</u></u></i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>.</p>			



Criterio: Respuesta a los requerimientos (VS 2)

Se valora si el Especialista:

- Responde a los requerimientos dentro de su competencia y con qué frecuencia lo hace.
- Brinda respuestas claras, precisas y con argumentos.
- Brinda respuestas dentro de los plazos establecidos.
- Brinda orientación o deriva al área responsable, ante requerimientos fuera de sus competencias.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Documentos oficiales: oficios, correos electrónicos de atención a requerimientos
- ✓ Información registrada en sistemas como SINAD
- ✓ Entrevista a actores educativos con los que se relaciona



»Evaluación Docente

Respuesta a los requerimientos (VS 2): El Especialista en Educación responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>VS 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> Por lo general no responde a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia o nunca lo hace. <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> Las respuestas que brinda nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. 	<p>VS 2.2. Casi siempre o por lo general da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brinda no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p>	<p>VS 2.3. Siempre da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brinda casi siempre o generalmente son claras, precisas y con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p>	<p>VS 2.4. Siempre da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brinda siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brinda orientación o los deriva al área responsable⁴.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p>Se verifica que el Especialista <u>por lo general no atiende</u> los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, o <u>nunca</u> lo hace, a pesar de que estos tienen correspondencia con tareas vinculadas al cargo. O, que las respuestas que brinda <u>nunca</u> sean claras (no sean fáciles de comprender), <u>nunca</u> sean precisas (no aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir), <u>nunca</u> sean argumentadas (no expliquen las respuestas brindadas ni se sustenten en fuentes confiables); o <u>nunca</u> sean brindadas dentro de los plazos establecidos en la IGED.</p>	<p>Se verifica que el Especialista, <u>casi siempre o por lo general</u> atiende los requerimientos relacionados con tareas vinculadas al cargo, planteados por los actores educativos con los que se relaciona, cuando en la revisión de las respuestas brindadas a estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a casi todos o a la mayoría de ellos. Además, que estas respuestas <u>por lo general no sean</u> claras (no sean fáciles de comprender), <u>por lo general no sean</u> precisas (no aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir), <u>por lo general no sean</u> argumentadas (no expliquen las respuestas brindadas ni se sustenten en fuentes confiables); o, <u>por lo general no sean</u> brindadas dentro de los plazos establecidos en la IGED.</p>	<p>Se verifica que el Especialista <u>siempre</u> atiende los requerimientos relacionados con tareas vinculadas al cargo, planteados por los actores educativos con los que se relaciona, cuando en la revisión de las respuestas brindadas a estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a todos ellos. Asimismo, si se identifican requerimientos sin atender, se constata que se cuente con la evidencia que justifique la omisión. Además, que las respuestas a estos requerimientos <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> sean claras (fáciles de comprender), <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> sean precisas (aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir) y <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> sean argumentadas (expliquen las respuestas brindadas y se sustenten en fuentes confiables). Se verifica también que el Especialista, <u>por lo general</u> dé respuesta a los requerimientos dentro de los plazos establecidos en la IGED.</p>	<p>Se verifica que el Especialista <u>siempre</u> atiende los requerimientos relacionados con tareas vinculadas al cargo, planteados por los actores educativos con los que se relaciona, cuando en la revisión de las respuestas brindadas a estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a todos ellos. Asimismo, si se identifican requerimientos sin atender, se constata que se cuente con la evidencia que justifique la omisión. Además, que las respuestas a estos requerimientos <u>siempre</u> sean claras (fáciles de comprender), <u>siempre</u> sean precisas (aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir) y <u>siempre</u> sean argumentadas (expliquen las respuestas brindadas y se sustenten en fuentes confiables). Se verifica también que el Especialista, <u>por lo general</u> dé respuesta a los requerimientos dentro de los plazos establecidos en la IGED. Finalmente, al haberse presentado requerimientos que no se encontraban dentro del marco de sus competencias, se corrobora que los haya derivado al área o a la persona responsable.</p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>.</p>			

⁴ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista en Educación puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.



Criterio: Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

Se valora si el Especialista:

- Orienta a los actores educativos a los que atiende en el desarrollo de sus tareas.
- Ayuda a los actores educativos a que identifiquen por sí mismos el propósito y la importancia de las tareas que deben realizar.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Entrevista a actores educativos a los que atiende
- ✓ Observación de la ejecución de acciones de asistencia técnica, monitoreo, etc.
- ✓ Aplicación de ficha para valoración por parte del jefe inmediato



»Evaluación Docente

Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1): El Especialista en Educación orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
LC 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No brinda orientaciones a los actores educativos a los que atiende sobre las tareas que deben realizar.	LC 1.2. Brinda orientaciones generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atiende, pero no les comunica el propósito e importancia de estas.	LC 1.3. Brinda orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atiende y les comunica el propósito e importancia de las mismas.	LC 1.4. Desarrolla acciones que promueven que los actores educativos a los que atiende establezcan una ruta para llevar a cabo las tareas que deben realizar e identifiquen por sí mismos el propósito y la importancia de estas.
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<i>El Especialista <u>no brinda ningún tipo de orientación (general o específica) a los actores educativos a los que atiende para el desarrollo de las tareas que tienen a su cargo.</u></i>	<i>El Especialista <u>brinda orientaciones generales a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, no les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, <u>no les comunica el propósito e importancia de dichas tareas.</u></u></i>	<i>El Especialista <u>brinda orientaciones específicas a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, <u>les comunica explícitamente el propósito e importancia de dichas tareas.</u></u></i>	<i>El Especialista <u>implementa acciones que promueven que los actores educativos a los que atiende propongan una serie de pasos que les permitan <u>concretar las tareas</u> que les corresponde realizar, e <u>identifiquen el propósito que estas tienen y la importancia de llevarlas a cabo en la institución.</u></u></i>
Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> . Para valorar cómo el Especialista en Educación orienta a los actores educativos en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar, el Comité de Evaluación <u>debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas con fines pedagógicos</u> , ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.			



Criterio: Seguimiento (LC 2)

Para el caso de este criterio, solo si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, el Comité de Evaluación lo valorará con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

Se valora si el Especialista:

- Hace seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Fichas de monitoreo
- ✓ Cuadernos de campo
- ✓ Fichas de observación
- ✓ Anecdotarios



»Evaluación Docente

Seguimiento (LC 2): El Especialista en Educación da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
LC 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.	LC 2.2. Da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. Sin embargo, no identifica los progresos y las dificultades que se presentan.	LC 2.3. Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. A partir de ello, identifica los progresos y las dificultades que presentan.	LC 2.4. Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. A partir de ello, identifica los progresos y las dificultades que presentan, y plantea qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados.
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista <u>no demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, puesto que no presenta la documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos.</i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Sin embargo, no presenta documentos con los que pueda demostrar que, a partir del seguimiento realizado, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Asimismo, presenta documentos con los que demuestra que, a partir del seguimiento realizado, <u>ha identificado los progresos y las dificultades</u> que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que <u>ha identificado los progresos y las dificultades</u> que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Finalmente, el Especialista sustenta que <u>ha propuesto dos (2) acciones</u> que se pueden implementar para superar estas dificultades identificadas o mejorar los logros alcanzados en el desarrollo de las tareas.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i>. Para ello, el Comité de Evaluación tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista. Solo si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, el Comité de Evaluación aplicará la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> para determinar si el Especialista en Educación hace seguimiento a las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. En ambos escenarios, para valorar este criterio, el Comité de Evaluación <u>debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas o acciones con fines pedagógicos</u>, ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.</p>			



Criterio: Retroalimentación (LC 3)

Se valora en el Especialista:

- Si, a partir del seguimiento realizado, brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende.
- La calidad de la retroalimentación brindada.
- Si promueve en los actores educativos a los que atiende el establecimiento de compromisos de mejora.

Fuentes de información a consultar:

- ✓ Entrevista a actores educativos a los que atiende
- ✓ Revisión de informes, reportes, fichas de monitoreo, etc.
- ✓ Aplicación de ficha para valoración por parte del jefe inmediato



Retroalimentación (LC 3): El Especialista en Educación brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Descripción general de cada nivel de logro:			
<p>LC 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir del seguimiento realizado, no brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende o únicamente les recuerda lo que tienen que hacer. <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se encuentra en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>. 	<p>LC 3.2. A partir del seguimiento realizado, brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>○</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atiende, les brinda algún tipo de retroalimentación, pero generalmente se enfoca en recordarles lo que tienen que hacer.</p>	<p>LC 3.3. A partir del seguimiento realizado, brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p>	<p>LC 3.4. A partir del seguimiento realizado, brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos a identificar por sí mismos sus avances y aspectos a mejorar en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueve el establecimiento de compromisos de mejora.</p>
Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:			
<p><i>El Especialista, a partir del seguimiento realizado, <u>no brinda retroalimentación</u> a los actores educativos a los que atiende o <u>únicamente se enfoca en recordarles lo que tienen que hacer</u>. O bien, el Especialista se encuentra en el nivel I del criterio Seguimiento (LC 2) debido a que no realiza seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>brinda retroalimentación</u> a los actores educativos a los que atiende cuando demuestra que genera espacios para hacerles una devolución sobre su desempeño en las tareas o acciones que realizan. Esta retroalimentación, brindada a partir del seguimiento realizado, generalmente <u>se centra en indicarles si la forma en la que han realizado sus tareas o acciones es correcta o no</u>, sin señalarles sus logros ni sus oportunidades de mejora. O, a partir del seguimiento realizado, si bien les brinda algún tipo de retroalimentación, lo que más suele hacer es enfocarse en recordarles lo que tienen que hacer.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>brinda retroalimentación</u> a los actores educativos a los que atiende cuando demuestra que genera espacios para hacerles una devolución sobre su desempeño en las tareas o acciones que realizan. Esta retroalimentación, brindada a partir del seguimiento realizado, generalmente <u>se centra en ayudarlos a desarrollar las tareas o acciones a su cargo</u>. Ello se evidencia cuando les brinda información específica sobre cómo han desarrollado su trabajo, es decir, les señala sus logros y oportunidades de mejora, o les ofrece orientaciones para ayudarlos a alcanzar mejores resultados.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>brinda retroalimentación</u> a los actores educativos a los que atiende cuando demuestra que genera espacios para hacerles una devolución sobre su desempeño en las tareas o acciones que realizan. Esta retroalimentación, brindada a partir del seguimiento realizado, generalmente <u>se centra en ayudarlos a identificar por sí mismos sus avances y aspectos a mejorar en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo</u>. Ello se evidencia cuando propicia que sean los mismos actores quienes identifiquen sus logros y oportunidades de mejora a partir de la revisión y reflexión de su trabajo. Adicionalmente, promueve que los actores educativos a los que atiende establezcan compromisos de mejora en la realización de sus tareas o acciones a cargo.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>. Para valorar este criterio, el Comité de Evaluación <u>debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas o acciones con fines pedagógicos</u>, ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.</p>			



PERÚ

Ministerio
de Educación



**Instrumento para valorar el
trabajo en equipo**



Instrumento para valorar el trabajo en equipo

Competencias	Criterios
Trabajo en equipo (TE)	▪ Sentido de equipo (TE 1)
	▪ Intercambio de información (TE 2)
	▪ Relaciones interpersonales (TE 3)

- La evaluación de estos criterios está a cargo del Minedu, a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los Especialistas pares del área de Gestión Pedagógica de la IGED.
- Ante algunas situaciones, la evaluación de uno o más criterios de la competencia Trabajo en Equipo estará a cargo del Comité de Evaluación.



Aplicación a cargo del Minedu

Consideraciones generales

- Consiste en la aplicación de una encuesta dirigida a los Especialistas pares con los que labora el evaluado en el Área de Gestión Pedagógica.
- La aplicación de esta encuesta permite valorar los tres (3) criterios de la competencia Trabajo en equipo.
- La encuesta comprende once (11) afirmaciones.
- Los niveles de logro se calculan automáticamente a través del aplicativo del Comité de Evaluación.

La aplicación de este instrumento a cargo del Minedu está programada del 6/10 al 14/11 de 2022.



Criterio: Sentido de equipo (TE 1)

Se valora si el Especialista:

- Cumple con las tareas que se encuentran bajo su responsabilidad.
- Participa en la organización del trabajo en equipo y la frecuencia con la que lo hace.
- Apoya a sus compañeros en la realización de las tareas que les corresponden.

Criterio: Intercambio de información (TE 2)

Se valora si el Especialista:

- Comparte información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común, y la frecuencia con la que lo hace.
- En espacios de intercambio, escucha las intervenciones de sus compañeros y las toma en cuenta aún cuando no esté de acuerdo con estas.
- En espacios de intercambio, fomenta la integración de las ideas, en una sola propuesta con la que el grupo esté de acuerdo.

Criterio: Relaciones interpersonales (TE 3)

Se valora si el Especialista:

- En la interacción que tiene con sus compañeros:
 - Es amable con ellos.
 - Fomenta un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos y en el que sus aportes son reconocidos.
 - Contribuye a la resolución de desacuerdos o situaciones de conflictos interpersonales (de presentarse).



Aplicación a cargo del Comité de Evaluación*

Consideraciones generales

- En algunas situaciones, el Comité de Evaluación asume la evaluación de uno o más criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE). Estas son:
 - Cuando no se cumpla con la cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas.
 - Cuando no sea posible calcular el nivel de logro en uno o más criterios debido a que la cantidad de respuestas válidas es igual a cero (0).
 - Cuando uno o más criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I.
 - Cuando no se haya aplicado la encuesta a los Especialistas pares.
- Consiste en el recojo de evidencia documental (Actas de las reuniones de trabajo, correos electrónicos, memorándum, etc.) o de otras fuentes (entrevista a los pares o reporte del jefe inmediato) vinculadas a lo valorado en el o los criterios a cargo del Comité.

*La tercera sesión de capacitación a Comités de Evaluación estará dirigida a aquellos Comités que tengan a su cargo la evaluación de uno o más criterios de la competencia *Trabajo en Equipo*.

Para mayor información:



Línea de atención de consultas

01 – 615 5887

Horario de atención:

lunes a viernes de 8:30 a. m. a 5:00 p. m.

Página web: www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente

Correo electrónico: edespecialistas@minedu.gob.pe

