



Gobierno del Perú



Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE 2022

(RVM N. ° 114-2022-MINEDU)

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

2022



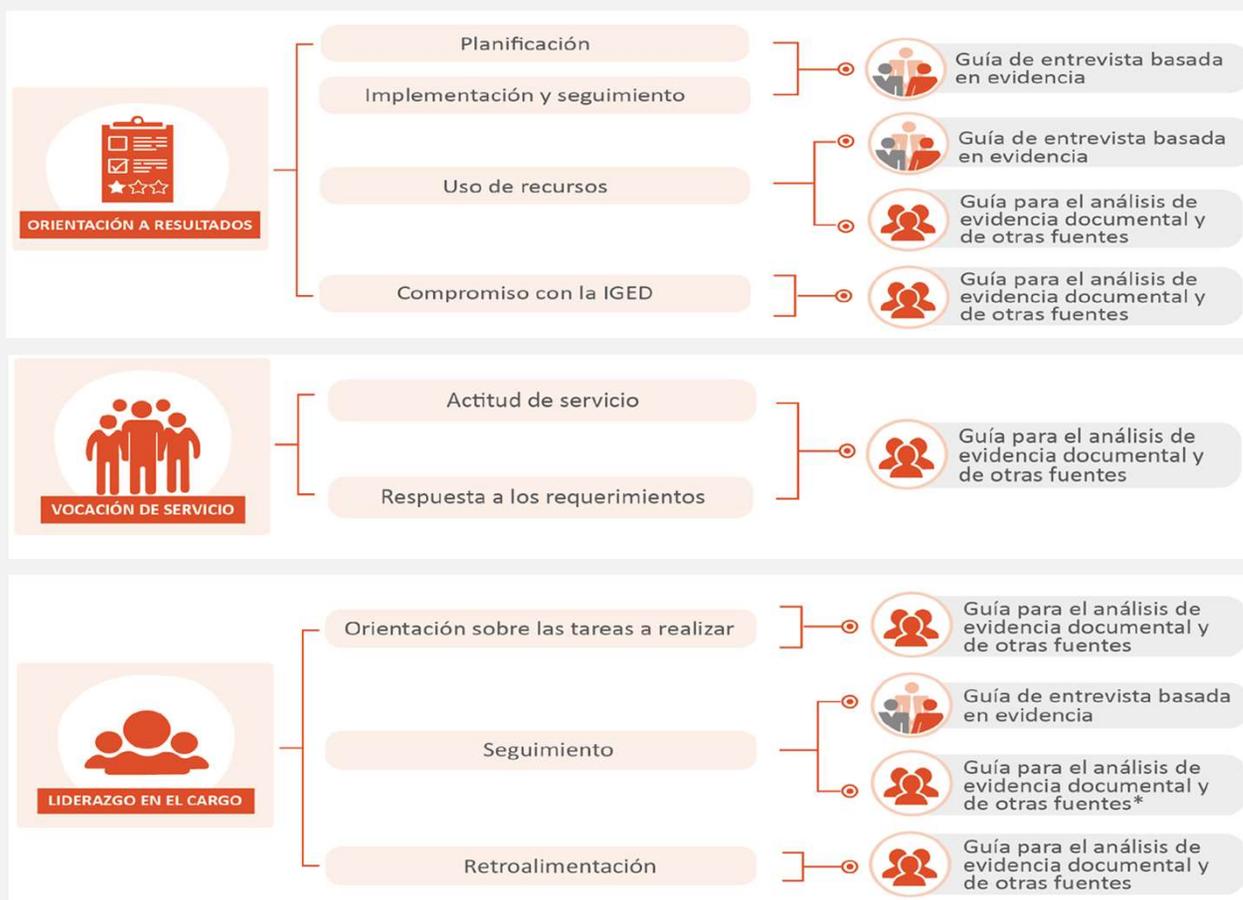


Objetivos de la sesión

- Brindar orientaciones para el análisis de evidencias y calificación motivada de los criterios que se valoran mediante los *instrumentos Guía de entrevista basada en evidencia y Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.
- Brindar orientaciones para el ingreso en el aplicativo de los datos de la evaluación y de los resultados obtenidos mediante los *instrumentos Guía de entrevista basada en evidencia y Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.



Competencias, criterios e instrumentos de evaluación





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 deberá contar en el día de la entrevista.



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*.

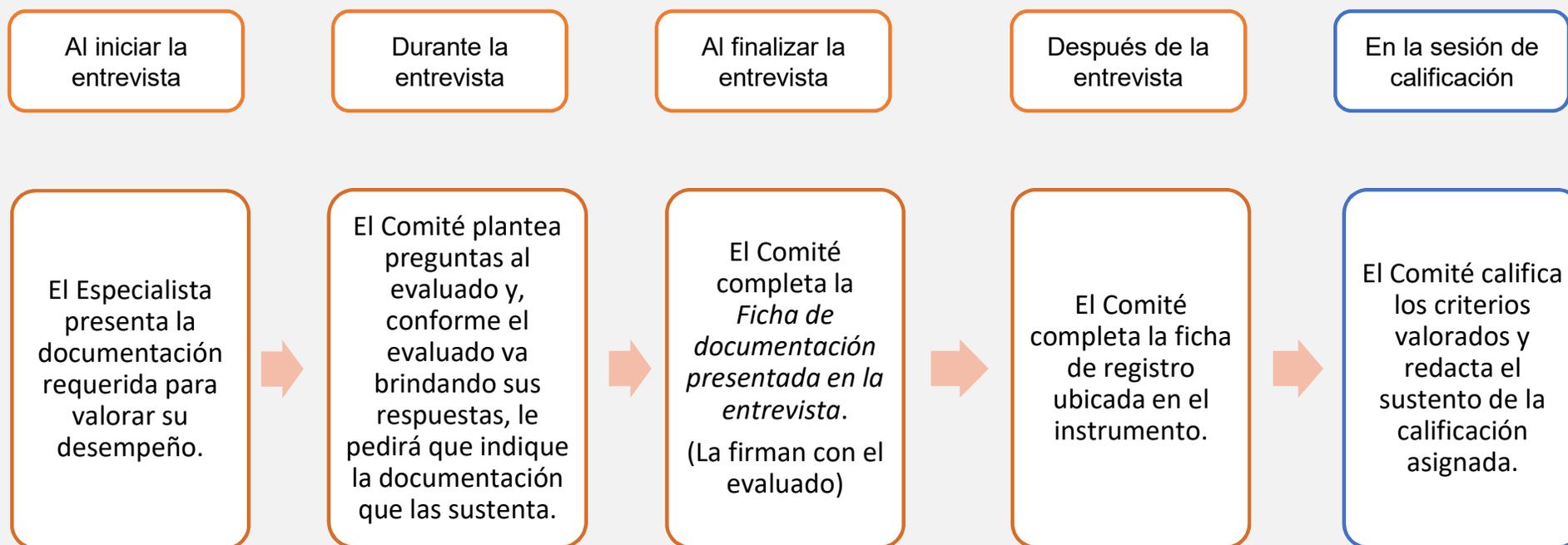


Consideraciones generales

- Está 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





Criterio: Planificación (OR 1)

- Planifica actividades a ejecutar considerando objetivos, plazos, estrategias y recursos.

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

Planifica actividades:

- 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.

- 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.



Criterio: Planificación (OR 1)

- Planifica actividades a ejecutar considerando objetivos, plazos, estrategias y recursos.

→ *¿Cuáles fueron los objetivos que se planteó en cada una de estas planificaciones?
¿Qué estrategias consideró en cada una de estas planificaciones?
¿Qué recursos consideró para cada una de estas planificaciones? ¿De qué tipo son estos recursos?
¿Qué plazos consideró para la realización de cada una de estas planificaciones?*

Planifica actividades:

- 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.

→ *¿Los plazos establecidos son/fueron suficientes para realizar la planificación?
¿Los recursos previstos permitieron/permitirán realizar la planificación?
¿En qué normativa(s) se respalda la realización de la planificación?*

→ *¿La actividad planificada aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED? (Sí/No) ¿A cuáles objetivos del Área de Gestión Pedagógica? ¿Cómo aporta?*

→ *¿La planificación de la actividad busca atender las necesidades educativas específicas que ha identificado en el contexto local? ¿Cuáles?*



»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 IV
<p>OR 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>-No planifica las actividades a ejecutar.</p> <p>O</p> <p>-Plantea las actividades a ejecutar sin considerar los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</p>	<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>

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)

- Ejecuta las actividades que se le asignan, dentro de los plazos acordados.

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

- Verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos.

- A partir del seguimiento ejecutado, propone acciones de mejora viables y que contribuyan al logro de los objetivos propuestos.

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



Criterio: Implementación y seguimiento (OR 2)

- Ejecuta las actividades que se le asignan, dentro de los plazos acordados.



¿Cuáles fueron las tres actividades que le correspondieron implementar o que le fueron asignadas?

¿Cuáles fueron los plazos que tuvo para implementar cada una de las tres actividades planificadas? ¿Cuánto tiempo le tomó implementar las actividades planificadas?

- Verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos.



¿Realizó acciones de monitoreo o seguimiento durante el desarrollo de la actividad?

¿Qué acciones de monitoreo o seguimiento realizó? ¿Qué información pudo recoger a partir del monitoreo o seguimiento que realizó?

- A partir del seguimiento ejecutado, propone acciones de mejora viables y que contribuyan al logro de los objetivos propuestos.



¿Durante el seguimiento o monitoreo realizado, identificó oportunidades de mejora en la implementación de la actividad? ¿Cuáles?

¿Planteó acciones de mejora para la actividad? ¿Qué acciones de mejora planteó para la actividad? ¿Las acciones de mejora propuestas son posibles de realizar? Explique. ¿Cómo estas acciones de mejora contribuyen al logro de los objetivos propuestos en la planificación?



»Evaluación Docente

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 IV
<p>OR 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>-No ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas.</p> <p>O</p> <p>-Ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados.</p>	<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>

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)

- Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados.

- Emplea los recursos estrictamente en actividades vinculadas a sus funciones y no los desperdicia.

- Propone alternativas para optimizar el uso de los 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



Criterio: Uso de recursos (OR 3)

- Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados.



¿Qué recursos se le asignaron en cada una de estas tres actividades implementadas? ¿De qué manera tenía previsto usar estos recursos? ¿Cómo fueron empleados durante la actividad implementada?

- Emplea los recursos estrictamente en actividades vinculadas a sus funciones y no los desperdicia.



¿Qué cantidad de _____ [mencionen el recurso] empleó para realizar la actividad planificada? ¿Esto coincide con lo previsto en la planificación? Sí/No ¿Por qué? ¿Se emplearon todos los recursos en la realización de la actividad? ¿Esto coincide con lo previsto en la planificación? ¿Por qué?

- Propone alternativas para optimizar el uso de los recursos.



¿Fueron suficientes los recursos asignados para cada actividad? ¿Por qué? ¿Ha propuesto alguna manera de mejorar el uso de los recursos en las actividades planificadas? ¿Cómo? ¿Implementó acciones para mejorar el uso de los recursos que le asignaron en cada actividad? ¿Qué acciones? ¿Qué resultados obtuvo?

- Si se le asignan recursos económicos, rinde cuentas de estos dentro de los plazos establecidos.



¿Ha recibido, durante todo el periodo de su designación, recursos económicos para el cumplimiento de sus funciones? (Sí/No) ¿Para qué actividades las recibió? ¿Realizó la respectiva rendición de cuentas todas las veces que recibió recursos económicos?



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 IV
<p>OR 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>-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.</p> <p>O</p> <p>Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas.</p>	<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>

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)

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



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

- Identifica los progresos y las dificultades que presentan los actores educativos a los que atiende



- Reportes, informes u otros sobre los progresos y dificultades identificados en los actores educativos

- Plantea acciones de mejora para contribuir a obtener mejores resultados.



- Sustento de propuesta de dos (2) acciones para superar dificultades o mejorar logros identificados



Criterio: Seguimiento (LC 2)

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



*¿Qué acciones de seguimiento o monitoreo realizó?
¿Qué instrumentos o herramientas empleó?*

- Identifica los progresos y las dificultades que presentan los actores educativos a los que atiende



¿Qué progresos o logros identificó? ¿Qué dificultades evidenciaron los actores educativos?

- Plantea acciones de mejora para contribuir a obtener mejores resultados.



A partir de los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo, ¿qué acciones planteó que podrían contribuir a obtener mejores resultados?



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 IV
<p>LC 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>-No da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>



Instrumento Guía de entrevista basada en evidencia

Criterio: Planificación (OR 1)

PREGUNTAS ORIENTADORAS	INFORMACIÓN RECABADA
<p>Sobre las planificaciones de actividades a ejecutar en las que se consideran objetivos, plazos, estrategias y recursos Soliciten al Especialista que les indique cuáles son las tres (3) planificaciones. A partir de ello, verifiquen que estas cuenten con objetivos, plazos, estrategias y recursos a utilizar. Además, de requerir más información para identificar si los mencionados elementos se encuentran presentes en las tres (3) planificaciones, pregunten:</p> <p><i>¿Cuáles fueron los objetivos que se planteó en cada una de estas planificaciones?</i> <i>¿Qué estrategias consideró en cada una de estas planificaciones?</i> <i>¿Qué recursos consideró para cada una de estas planificaciones? ¿De qué tipo son estos recursos?</i> <i>¿Qué plazos consideró para la realización de cada una de estas planificaciones?</i></p>	

Ficha de documentación presentada en la entrevista

Criterio: Planificación (OR 1)

DOCUMENTOS PRESENTADOS
Planificación de actividad 1:
Planificación de actividad 2
Planificación de actividad 3:



PERÚ

Ministerio
de Educación

»Evaluación Docente



Bloque de preguntas



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.

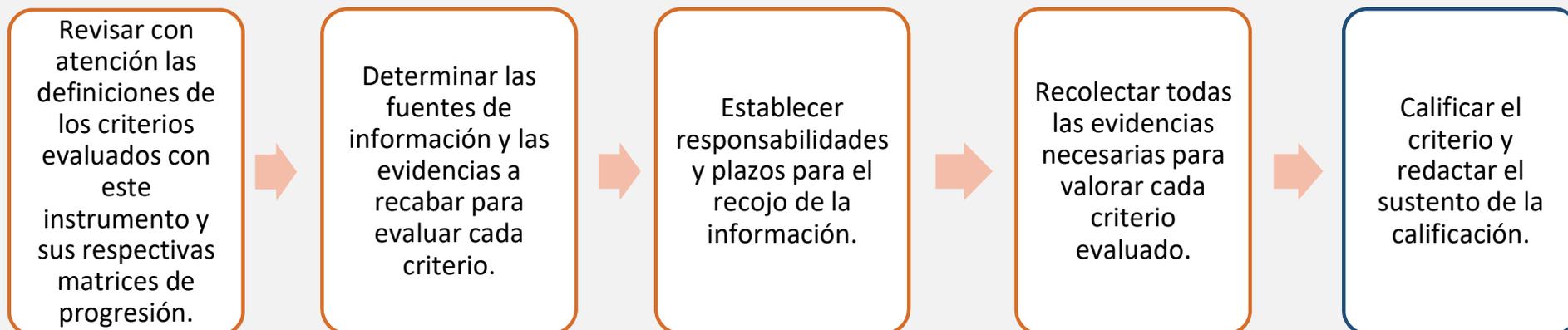


Fuentes de información

- 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.



Orientaciones para la aplicación del instrumento





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, reportes, planificaciones, etc. realizados por Especialista
- ✓ Aplicación de Formato para la valoración del *Compromiso con la IGED* 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 IV
<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>



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 formato 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 IV
<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. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - No escucha con atención a los actores educativos con los que se relaciona cuando interactúa con ellos. <p>IMPORTANTE: Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2), como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</p>	<p>VS1.2. 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>IMPORTANTE: Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2), como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</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>



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

✓ Entrevista a actores educativos con los que se relaciona



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 IV
<p>VS 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>- 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>O</p> <p>- 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>	<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 responsable*.</p>

*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 con los que se relaciona
- ✓ Observación de la ejecución de acciones de asistencia técnica, monitoreo, etc.
- ✓ Aplicación de formato para valoración por parte del jefe inmediato



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 IV
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.



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
- ✓ Anecdotalios



»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 IV
<p>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.</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 Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p>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.</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 Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>



Criterio: Retroalimentación (LC 3)

Se valora en el Especialista:

- Si brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende (a partir del seguimiento realizado).
- 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 formato 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 IV
<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>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se encuentra en el nivel I en el criterio Seguimiento (LC 2). 	<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>O</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>



PERÚ

Ministerio
de Educación

»Evaluación Docente



Herramientas complementarias para el
recojo de evidencias de los criterios
valorados con la *Guía para el análisis
de evidencia documental y de otras
fuentes*



Herramientas complementarias*

1. Pauta para la entrevista a los actores educativos
2. Formato para la valoración de la *Vocación de servicio* y el *Liderazgo en el cargo* por parte del jefe inmediato
3. Formato para la valoración del *Compromiso con la IGED* por parte del jefe inmediato

*Estas herramientas complementarias se encuentran en el Anexo 7 del *Instructivo para el Comité de Evaluación*.



1. Pauta para la entrevista a los actores educativos

- Se aplica a los actores educativos que son atendidos o con los que se relaciona el Especialista evaluado (60 % de estos, asegurando su representatividad).
- Valora los dos criterios de *Vocación de servicio* (VS) y los tres criterios de *Liderazgo en el cargo* (LC).
- Está a cargo de uno o más integrantes del Comité que no laboren directamente con el evaluado.
- Cuenta con una ficha de registro con 17 preguntas orientadoras, que recogen información de los diferentes criterios.
- Se debe registrar la información recogida en la entrevista de cada actor.



1. Pauta para la entrevista a los actores educativos

Preguntas correspondientes a cada criterio, en cada una de las competencias:

Competencia	Criterio	Preguntas
Vocación de servicio (VS)	Actitud de servicio (VS 1)	1, 2, 3 y 4
	Respuesta a los requerimientos (VS 2)	5, 6, 7, 8, 9 y 10
Liderazgo en el cargo (LC)	Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)	1, 2, 3 y 4
	Seguimiento (LC 2)*	5
	Retroalimentación (LC 3)	6 y 7

* En caso de que el Especialista en Educación no se presente a la aplicación de la entrevista, pese a haber sido reprogramada, el Comité de Evaluación calificará el criterio *Seguimiento* (LC 2) con la evidencia que recolecte mediante la aplicación del instrumento *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.



2. Formato para la valoración de la *Vocación de servicio* y el *Liderazgo en el cargo* por parte del jefe inmediato

- Valora uno de los dos criterios de *Vocación de servicio* (VS) y dos de los criterios de *Liderazgo en el cargo* (LC).

Llenado del *Registro de observación*:

- Se observan al menos dos actividades que conduce el Especialista evaluado con los actores educativos a los que atiende en el marco de los procesos críticos.
- Es una observación no participante.
- Está a cargo del jefe inmediato del evaluado. De considerarlo pertinente, puede invitar a los otros integrantes del Comité.
- A partir de lo observado, en el *Registro de observación* se indica SÍ o NO se han presentado las conductas descritas en cada una de las quince afirmaciones que lo componen.



2. Formato para la valoración de la *Vocación de servicio* y el *Liderazgo en el cargo* por parte del jefe inmediato

- Valora uno de los dos criterios de *Vocación de servicio* (VS) y dos de los criterios de *Liderazgo en el cargo* (LC).

Llenado de la *Ficha de registro*:

- Se analiza lo registrado en los dos o más *Registros de observación*.
- Se leen cada una de las 15 afirmaciones y se indica la frecuencia (Nunca, Pocas veces, Muchas veces o Siempre) con la que han ocurrido las conductas descritas durante las sesiones observadas.



2. Formato para la valoración de la *Vocación de servicio* y el *Liderazgo en el cargo* por parte del jefe inmediato

Afirmaciones correspondientes a cada criterio, en cada una de las competencias:

Competencia	Criterio	Afirmaciones de la ficha de registro
Vocación de servicio (VS)	Actitud de servicio (VS 1)	1, 2, 3 y 4
Liderazgo en el cargo (LC)	Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)	1, 2, 3, 4 y 5
	Retroalimentación (LC 3)	6, 7, 8, 9, 10 y 11



3. Formato para la valoración del *Compromiso con la IGED* por parte del jefe inmediato

- Valora el criterio *Compromiso con la IGED* (OR 4) de la competencia *Orientación a resultados* (OR).
- Está a cargo del jefe inmediato del evaluado.

Llenado de la *Ficha de registro*:

- Se debe asegurar de contar con suficiente información sobre el desempeño del Especialista evaluado con relación al criterio OR 4.
- Se leen cada una de las 3 afirmaciones y se indica la frecuencia (Nunca, Pocas veces, Muchas veces o Siempre) con la que el Especialista ha realizado las acciones descritas.
- Se redacta el sustento de cada respuesta seleccionada.



PERÚ

Ministerio
de Educación

»»Evaluación Docente



**Calificación y sustento de
nivel de logro asignado**

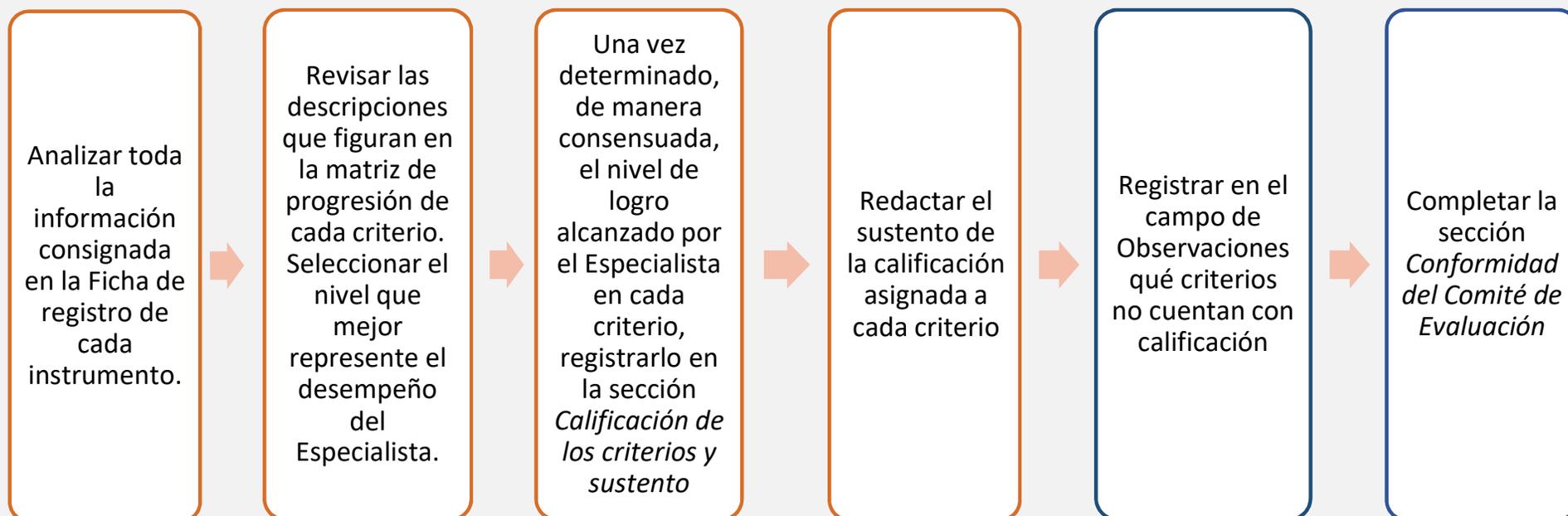


Consideraciones generales

- Se completa una vez se haya concluido con el ingreso de la información en la *Ficha de registro* de cada instrumento.
- Se completa en la sesión de calificación.
- Para la calificación de los criterios, deben estar presentes los tres integrantes del Comité.



Orientaciones para el llenado de la *Ficha de calificación de los criterios*





Modelo de registro de calificación de un criterio

ORIENTACIÓN A RESULTADOS (OR)	NIVEL DE LOGRO	SUSTENTO DE LA CALIFICACIÓN ASIGNADA
Planificación (OR 1)	IV	Criterios de calidad del sustento: <ul style="list-style-type: none">• Debe corresponder al criterio valorado• Debe describir la evidencia recogida durante la aplicación del instrumento.• Debe corresponder con el nivel asignado (cumplir con todo lo exigido en el nivel)
	III	
	II	
	I	

Se identifica el
criterio a calificar

Se selecciona el nivel
de logro obtenido

Se redacta el sustento de la
calificación asignada



PERÚ

Ministerio
de Educación

» Evaluación Docente



Siempre
con el pueblo



**Ingreso de resultados en el
aplicativo**

Paso 1: Registro de los datos de la evaluación

- Ingresen al aplicativo haciendo uso de su usuario y contraseña.
- Ubíquense en la pestaña “Registro de evaluación” y, en la sección “Listas asignadas al usuario”, seleccionen la lista a la que desea acceder.
- En la sección “Búsqueda del evaluado” escriban el número de DNI del Especialista a evaluar.

N°	Documento de identidad	Nombres	Apellido paterno	Apellido materno	Estado
1	23946152	NOM-ÁRU@23948	APEPAT-ÉRU@23948	APEMAT-ÉRU@23948	EN PROCESO

Importante:

Cada integrante del Comité de Evaluación cuenta con un usuario y una contraseña, información que es personal e intransferible.

Paso 1: Registro de los datos de la evaluación

- Accedan a la sección “Datos de la evaluación” y seleccionen si la evaluación se realizó o no.

Registro de evaluación

Datos del especialista evaluado

Documento de Identidad:	18827683
Nombres:	NOM-ÁÑÚ@18827
Apellido paterno:	APEPAT-ÉÑÚ@18827
Apellido materno:	APEMAT-ÉÑÚ@18827
Cargo del evaluado:	Especialista en Educación

Datos de la entidad

Región:	ÁNCASH
DRE/IGRE o UGEL:	UGEL BOLOGNESI

Datos de la evaluación

¿Se realizó la evaluación?

SI NO

[Ir al listado de evaluados](#)

Importante:

Para el último motivo, renuncia formal al cargo en el que ha sido designado, si la renuncia se realiza pasado el periodo de ingreso de resultados en el aplicativo, el proceso de evaluación no se suspende y el Especialista tendrá su calificación y su resultado final.

Paso 1: Registro de los datos de la evaluación

Sobre cuando **NO** se realiza la evaluación

Si indican que la evaluación **NO se realizó**, seleccionen el motivo que lo imposibilitó e ingresen el número de documento requerido. Los motivos de **no** evaluación son los siguientes:

- ✓ Retiro de la CPM por renuncia formal al cargo de docente
- ✓ Retiro de la CPM por destitución con resolución firme
- ✓ Retiro de la CPM por límite de edad
- ✓ Retiro de la CPM por incapacidad permanente
- ✓ Retiro de la CPM por fallecimiento
- ✓ Renuncia formal al cargo en el que ha sido designado

Registro de evaluación

Datos del especialista evaluado

Documento de identidad: 23948152
Nombres: NOM-ÁNU@23948
Apellido paterno: APEPAT-ÉNU@23948
Apellido materno: APEMAT-ÉNU@23948
Cargo del evaluado: Especialista en Educación

Datos de la entidad

Región: CUSCO
DRE/IGRE o UGEL: UGEL ANTA

¿Se realizó la evaluación? Sí No

Antes de registrar el motivo de no evaluación, asegúrese de contar con el sustento correspondiente.

Motivo

Seleccione el motivo:

(*) Campo obligatorio.

Cancelar Guardar



Paso 1: Registro de los datos de la evaluación

Sobre la prestación efectiva del servicio

- Si registraron que la evaluación **SÍ** se realizó, ubíquense en la sección **“Prestación efectiva del servicio”** y seleccionen la opción Sí o No, según corresponda.
- Si seleccionan que el Especialista **NO** se ha desempeñado de forma efectiva e ininterrumpida en el cargo, asegúrense de contar con el sustento.
- Seguidamente, deben seleccionar Sí o NO para cada uno de los motivos que aparecen en el listado.

¿Se realizó la evaluación? Sí No

Prestación efectiva del servicio

¿El Especialista evaluado se ha desempeñado de forma efectiva e ininterrumpida en el cargo desde el inicio de su designación? Sí No

El Comité de Evaluación debe tener en cuenta la vigencia del DS N.° 012-2018-MINEDU (25/11/2018) y el DS N.° 001-2020-MINEDU (19/01/2020).

Importante: Recuerde que independientemente de la respuesta a esta pregunta, el Comité de Evaluación debe evaluar al especialista. Si se registra que no hubo prestación efectiva, asegúrese de contar con la documentación que lo sustente.

Indique el o los motivos por los que el especialista no tuvo prestación efectiva e ininterrumpida del cargo: *

Licencias sin goce de remuneraciones que sumadas en total exceden los 60 días por cualquiera de los siguientes motivos: particulares, capacitación no oficializada o desempeño de funciones públicas o cargos de confianza. (De acuerdo al DS N.° 012-2018-MINEDU)*	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
Separación preventiva del cargo no resuelta durante el periodo de evaluación. (De acuerdo al DS N.° 001-2020-MINEDU)*	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
Sanción administrativa (suspensión) que no ha sido declarada nula. (De acuerdo al DS N.° 001-2020-MINEDU)*	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
Sanción administrativa (cese temporal) que no ha sido declarada nula. (De acuerdo al DS N.° 001-2020-MINEDU)*	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
Sanción administrativa (destitución) que no ha sido declarada nula. (De acuerdo al DS N.° 001-2020-MINEDU)*	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No



Paso 2: Ingreso de información de los instrumentos aplicados

De la *Guía de entrevista basada en evidencia*:

- Diríjense a la sección “Datos generales”.
- Ubíquense en la pestaña correspondiente a este instrumento y registren los datos solicitados:
 - La fecha
 - El lugar

Material de ayuda

Registro de evaluación

Emisión de actas

Perfil de usuario

Registro de evaluación

Datos del especialista evaluado		Datos de la entidad	
Documento de identidad:	23948152	Región:	CUSCO
Nombres:	NOM-ARÚ@23948	DRE/ORE o UGEL:	UGEL ANTA
Apellido paterno:	APEPAT-ÉNU@23948		
Apellido materno:	APEMAT-ÉNU@23948		
Cargo del evaluado:	Especialista en Educación		

[Ir al listado de evaluados](#)

Datos de la evaluación | **Datos generales** | Calificación de competencias

Guía de entrevista | Guía para el análisis | Instrumento para Valorar el Trabajo en Equipo

Guía de entrevista basada en evidencia

¿Se realizó la entrevista? SI NO

Datos de la entrevista

Fecha de la entrevista (dd/mm/aaaa):

Lugar de la entrevista:

(*) Campo obligatorio.

[Cancelar](#) [Guardar](#)

Si la entrevista **No** se realizó, en el aplicativo se presentará un mensaje que indica que en caso de que la entrevista no se haya realizado por impedimento u obstrucción del Especialista, los criterios evaluados únicamente con la entrevista no contarán con calificación, y que se debe contar con el sustento correspondiente.



Paso 2: Ingreso de información de los instrumentos aplicados

De la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*:

- Ubíquense en la pestaña correspondiente a este instrumento.
- En la sección “Datos de la sesión del Comité de Evaluación”, registren:
 - Fecha
 - Modalidad (presencial o remota)
 - Lugar o medio utilizado

Material de ayuda

Registro de evaluación

Emisión de actas

Perfil de usuario

Registro de evaluación

Datos del especialista evaluado

Documento de identidad:	23948152
Nombres:	NOM-ÁNU@23948
Apellido paterno:	APEPAT-ÉNU@23948
Apellido materno:	APEMAT-ÉNU@23948
Cargo del evaluado:	Especialista en Educación

Datos de la entidad

Región:	CUSCO
DRE/GRE o UGEL:	UGEL ANTA

[Ir al listado de evaluados](#)

Datos de la evaluación

Datos generales

Calificación de competencias

Guía de entrevista

Guía para el análisis

Instrumento para Valorar el Trabajo en Equipo

Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes

Datos de la sesión del comité de evaluación

Fecha de la sesión (dd/mm/aaaa):*	21-09-2022
Modalidad de la sesión:*	Presencial Remota
Medio utilizado:*	PLATAFORMA ZOOM

(*) Campo obligatorio.

[Cancelar](#) [Guardar](#)

Paso 3: Ingreso de calificaciones de las competencias OR, VS y LC

- Ubíquense en la pestaña *Calificación de competencias* y por cada criterio evaluado
- Luego, diríjense a la pestaña de la competencia correspondiente.
- Seleccionen el nivel de logro alcanzado en cada criterio.

Datos de la evaluación Datos generales **Calificación de competencias**

Orientación a resultados Vocación de servicio Trabajo en equipo Liderazgo en el cargo

Orientación a resultados

Calificación

Ingrese la calificación obtenida por el evaluado.

N°	Criterio	Instrumento(s) aplicado(s)	Nivel de logro	Descripción del nivel de logro	Sustento
OR1	Planificación (OR1)	Guía de entrevista basada en evidencia	I II III IV		Agregar
OR2	Implementación y seguimiento (OR2)	Guía de entrevista basada en evidencia	I II III IV		Agregar
OR3	Uso de recursos (OR3)	Guía de entrevista basada en evidencia / Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes	I II III IV		Agregar
OR4	Compromiso con la IGED (OR4)	Guía de entrevista basada en evidencia / Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes	I II III IV		Agregar

Nota: En caso no se haya realizado la entrevista, los criterios *Planificación (OR1)* e *implementación y seguimiento (OR2)* no contarán con calificación.

Cancelar
Guardar



Paso 3: Ingreso de calificaciones de las competencias: OR, VS, LC

- Registren el sustento de la calificación asignada. Para ello, seleccionen el botón “Agregar”, y redacte el sustento.
- Una vez realizado el registro, hagan clic en el botón “Guardar”.
- Verifiquen que la calificación y el sustento correspondan con la información de la Ficha de calificación.

The screenshot shows a web interface for entering evaluation data. A modal window titled "Registro de sustento" is open, allowing the user to enter supporting text for a specific criterion. The background shows a table with columns for "N°", "Criterio", "Guía de entrevista", "Calificación", and "Sustento".

N°	Criterio	Guía de entrevista	Calificación	Sustento
OR1	Planificación	Guía de entrevista basada en evidencia / Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.	I II III IV	Plazos, las puestas no pedagógica. Agregar
OR2	Implementación y seguimiento (OR2)	Guía de entrevista basada en evidencia / Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.	I II III IV	responden o Agregar
OR3	Uso de recursos (OR3)	Guía de entrevista basada en evidencia / Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.	I II III IV	que se han sido asignados, sus encargos, no verifica si se realizaron, le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Agregar
OR4	Compromiso con la IGED (OR4)	Guía de entrevista basada en evidencia / Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.	I II III IV	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. 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. Agregar

Nota: En caso no se haya realizado la entrevista, los criterios Planificación (OR1) e implementación y seguimiento (OR2) no constarán con calificación.

Si el Especialista **no se presenta a la entrevista**, los criterios *Planificación (OR 1)*, *Implementación y seguimiento (OR 2)* **NO** contarán con calificación. Los campos de calificación de estos criterios aparecerán bloqueados y no será necesario hacer registro alguno.



Calificaciones de la competencia *Trabajo en equipo* (a cargo de Minedu)

Para la calificación de los criterios de la competencia *Trabajo en equipo*:

- **Si se aplica el *Instrumento para valorar el trabajo en equipo* a cargo del Minedu y se alcanza la cantidad mínima de encuestas requeridas**, el aplicativo calcula automáticamente el nivel de logro del Especialista en los tres criterios evaluados.
- En la pestaña correspondiente a la competencia *Trabajo en Equipo* (TE) se visualizará un mensaje que indica que, debido a que se cumple con la *cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas*, la calificación de los criterios se ha generado de manera automática.
- Si en los tres (3) criterios el Especialista ha obtenido niveles II, III o IV, la sección de calificación se encontrará bloqueada.



Descarga de consolidado

Instrumento para valorar el trabajo en equipo

- Diríjense a la sección *Datos generales*
- Ubíquense en la pestaña del instrumento a cargo del Minedu y proceder con la descarga de la información.

Datos de la evaluación | Datos generales | Calificación de competencias

Guía de entrevista | Guía para el análisis | Instrumento para Valorar el Trabajo en Equipo

A cargo del Minedu | A cargo del Comité de Evaluación

Datos de la aplicación de instrumento

¿Minedu aplicó el instrumento?	SI
Especialistas pares a encuestar:	36
Especialistas pares encuestados:	4
Cumple tasa:	NO

Debido a que no se ha cubierto la tasa mínima, los criterios evaluados con este instrumentos deberán ser calificados por el Comité de Evaluación.

Consolidado de respuestas

Debido a que no se ha cubierto la tasa mínima, los criterios evaluados con este instrumento deberán ser calificados por el Comité de Evaluación.

[Descarga consolidado de respuestas](#)

N°	Pregunta	SI	No	En blanco	Marcó mal	Total
P1	Cumple con todas las tareas que le corresponde realizar en el equipo.	28	8	1	1	37

N°	Pregunta	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	En blanco	Marcó mal	Total
P2	Participa en la toma de decisiones sobre cómo se organizarán en el equipo para el desarrollo de las tareas. Es decir, interviene en la designación de responsabilidades, en la determinación de plazos o en el establecimiento de las pautas que seguirán para realizar las tareas.	0	15	0	21	0	0	36
P3	Apoya a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden realizar en el equipo, ya sea de manera voluntaria o cuando se lo solicitan.	0	27	0	9	0	0	36
P4	Comparte con sus compañeros información, opiniones o ideas que sirven de insumo en la realización de las tareas que como equipo se han planteado para alcanzar los objetivos en común. Por ejemplo, complementa las ideas de sus compañeros, brinda datos que contribuyen a la actividad o tarea a realizar, propone alternativas de solución, entre otros.	0	17	0	19	0	0	36
P5	En espacios de intercambio, escucha con atención las intervenciones de sus compañeros de equipo.	0	5	0	31	0	0	36
P6	En espacios de intercambio, toma en cuenta las intervenciones de sus compañeros de equipo, incluso cuando es evidente que no está de acuerdo con estas.	0	8	0	28	0	0	36
P7	En espacios de intercambio, fomenta que las ideas planteadas individualmente se integren en una propuesta con la que el equipo esté de acuerdo.	0	27	0	9	0	0	36
P8	Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda cordientemente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros.	0	1	0	35	0	0	36
P9	Durante las actividades que realizan en equipo, proclama que sus compañeros se sientan cómodos para mostrarse tal como son	0	0	33	3	0	0	36

Se debe contar con este documento para la etapa de presentación de reclamos y pueda ser entregado al Especialista que lo solicite.



Ingreso de calificaciones de la competencia *Trabajo en equipo* (a cargo del Comité de Evaluación)

El Comité de Evaluación determina el nivel de logro de uno o más criterios de la competencia *Trabajo en equipo* cuando:

- ✓ No se cumpla con la cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas.
- ✓ 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).
- ✓ Uno o más criterios de los criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I.
- ✓ No se haya aplicado el *Instrumento para valorar el trabajo en equipo* a cargo del Minedu.



Paso 1: Ingreso de información de los instrumentos aplicados

Del *Instrumento para valorar el trabajo en equipo*:

- Ubíquense en la pestaña correspondiente a este instrumento.
- En la sección “Datos de la sesión del Comité de Evaluación”, registren:
 - Fecha
 - Modalidad (presencial o remota)
 - Lugar o medio utilizado

Datos de la evaluación | **Datos generales** | Calificación de competencias

Guía de entrevista | Guía para el análisis | **Instrumento para Valorar el Trabajo en Equipo**

A cargo del Minedu | **A cargo del Comité de Evaluación**

Debido a que el Comité de Evaluación debe determinar el nivel de logro en uno o más criterios de la competencia Trabajo en equipo, deberá ingresar los datos de la sesión de calificación.

Datos de la sesión del comité de evaluación

Fecha de la sesión (dd/mm/aaaa):* 13-10-2022

Modalidad de la sesión:* Presencial Remota

Lugar de la sesión:* DRE

(*) Campo obligatorio.

Paso 2: Ingreso de calificaciones de la competencia TE

- Ubíquense en la pestaña de la competencia *Trabajo en equipo*.
- Seleccionen el nivel de logro alcanzado en el o los criterios que les corresponda evaluar.
- Registren el sustento de la calificación asignada de acuerdo a la Ficha de calificación. Para ello, hagan clic en el botón **Agregar**.

Datos de la evaluación Datos generales Calificación de competencias

Orientación a resultados Vocación de servicio Trabajo en equipo Liderazgo en el cargo

Trabajo en equipo

Calificación

Ingrese la calificación obtenida por el evaluado.

Debido a que no se cumple con la tasa mínima requerida, corresponde al Comité de Evaluación recoger la evidencia y determinar la calificación en los criterios de la competencia Trabajo en equipo, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Manual del Comité de Evaluación.

N°	Criterio	Instrumento(s) aplicado(s)	Nivel de logro	Descripción del nivel de logro	Sustento
TE1	Sentido de equipo	Instrumento para valorar el trabajo en equipo	<input type="radio"/> I <input checked="" type="radio"/> II <input type="radio"/> III <input type="radio"/> IV	Cumple con las tareas acordadas, aunque generalmente no participa en la organización del trabajo en equipo ni suele brindar apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.	<input type="button" value="Ver sustento"/>
TE2	Intercambio de información	Instrumento para valorar el trabajo en equipo	<input type="radio"/> I <input checked="" type="radio"/> II <input type="radio"/> III <input type="radio"/> IV	Generalmente comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, suele escuchar con atención las intervenciones de sus compañeros y tomarlas en cuenta, aun cuando no esté de acuerdo con ellas.	<input type="button" value="Ver sustento"/>
TE3	Relaciones interpersonales	Instrumento para valorar el trabajo en equipo	<input type="radio"/> I <input checked="" type="radio"/> II <input type="radio"/> III <input type="radio"/> IV	Siempre o casi siempre es amable con los integrantes del equipo y promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo, así como reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, siempre o casi siempre contribuye en su resolución.	<input type="button" value="Ver sustento"/>

* El Comité de Evaluación deberá calificar uno o más criterios de la competencia Trabajo en equipo cuando: a) no se aplique el instrumento a cargo del Minedu, b) no se cumpla la tasa mínima de respuestas, c) el número de respuestas válidas no permita determinar el nivel de logro en uno o más criterios, o d) uno o más criterios se encuentren en nivel I a partir de los resultados obtenidos en la aplicación a cargo de Minedu.

Cancelar
Guardar

Paso 3: Ingreso de calificaciones de la competencia *Trabajo en equipo* (a cargo del Comité de Evaluación)

- Realizado el registro en los criterios, hagan clic en el botón **Guardar**.
- Finalmente, verifiquen que la calificación y el sustento correspondan con la información de la *Ficha de calificación*.

Datos de la evaluación
Datos generales
Calificación de competencias

Orientación a resultados
Vocación de servicio
Trabajo en equipo
Liderazgo en el cargo

Trabajo en equipo

Calificación

Ingrese la calificación obtenida por el evaluado.

Debido a que no se cumple con la tasa mínima requerida, corresponde al Comité de Evaluación recoger la evidencia y determinar la calificación en los criterios de la competencia Trabajo en equipo, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Manual del Comité de Evaluación.

N°	Criterio	Instrumento(s) aplicado(s)	Nivel de logro	Descripción del nivel de logro	Sustento
TE1	Sentido de equipo	Instrumento para valorar el trabajo en equipo	I II III IV	Cumple con las tareas acordadas, aunque generalmente no participa en la organización del trabajo en equipo ni suele brindar apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.	Ver sustento
TE2	Intercambio de información	Instrumento para valorar el trabajo en equipo	I II III IV	Generalmente comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, suele escuchar con atención las intervenciones de sus compañeros y tomarlas en cuenta, aun cuando no esté de acuerdo con ellas.	Ver sustento
TE3	Relaciones interpersonales	Instrumento para valorar el trabajo en equipo	I II III IV	Siempre o casi siempre es amable con los integrantes del equipo y promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo, así como reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, siempre o casi siempre contribuye en su resolución.	Ver sustento

* El Comité de Evaluación deberá calificar uno o más criterios de la competencia Trabajo en equipo cuando: a) no se aplique el instrumento a cargo del Minedu, b) no se cumpla la tasa mínima de respuestas, c) el número de respuestas válidas no permita determinar el nivel de logro en uno o más criterios, o d) uno o más criterios se encuentren en nivel I a partir de los resultados obtenidos en la aplicación a cargo de Minedu.

Cancelar
Guardar

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

