



PERÚ

Ministerio
de Educación

» Evaluación Docente



Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE 2022

(RVM N. ° 114-2022-MINEDU)

TERCERA SESIÓN DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A COMITÉS DE EVALUACIÓN A CARGO DE VALORAR AL MENOS UNO DE LOS CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO

2022





Objetivo de la sesión

- Brindar a los Comités de Evaluación, que asumirán la calificación de uno o más criterios de la competencia Trabajo en equipo, orientaciones para el recojo y análisis de evidencias, la calificación motivada y el ingreso de la información en el aplicativo.



Evaluación de los criterios de Trabajo en equipo a cargo del Comité de Evaluación

- El Comité de Evaluación asume la evaluación de uno o más criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE), 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 calificados por el Minedu se ubique en el nivel I.
 - No se haya aplicado la encuesta a los Especialistas pares.



Instrumento para valorar el trabajo en equipo

Pauta para el Comité de Evaluación



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) |



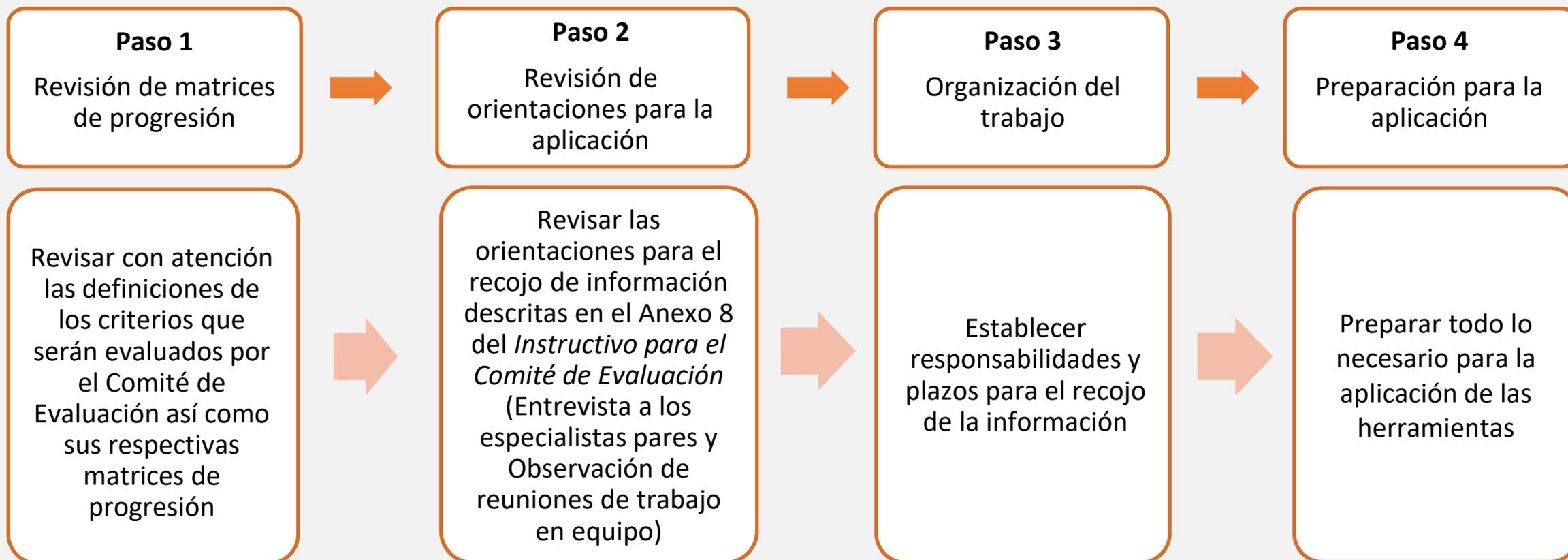
Aplicación a cargo del Comité de Evaluación

- Consiste en el recojo de evidencia vinculada a lo valorado en el o los criterios a cargo del Comité de Evaluación, a través de:
 - Entrevista a los especialistas pares
 - Observación de reuniones de trabajo en equipo
 - Recolección de evidencia documental (de requerirlo)



Pasos para la aplicación del instrumento (Parte I)

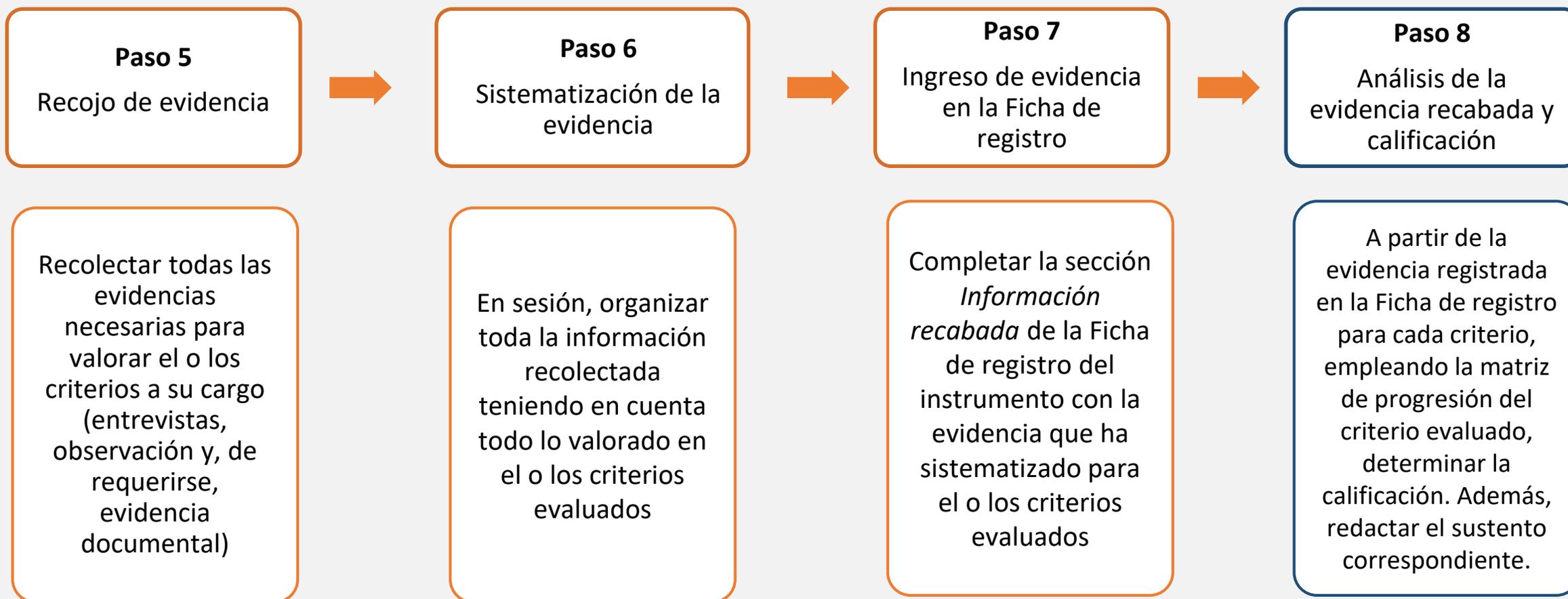
Antes de la aplicación:





Pasos para la aplicación del instrumento (Parte II)

Durante (y después de) la aplicación:





Criterios de la competencia *Trabajo en equipo* y sus matrices de progresión



Criterio: Sentido de equipo (TE 1)

Se valora si el Especialista:

- Cumple con las tareas acordadas en el equipo.
- Participa en la organización del trabajo en equipo y la frecuencia con la que lo hace.
- Brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden, ya sea de manera voluntaria o cuando se lo solicitan, y la frecuencia con la que lo hace.

Fuentes de información:

- ✓ Entrevista a los especialistas pares
- ✓ Observación de reuniones de trabajo en equipo

También, de requerirlo:

- ✓ Actas o ayudas memoria de reuniones sostenidas en equipo, de productos entregados, de felicitación o reconocimiento, etc.
- ✓ Comunicaciones realizadas a través de medios digitales en las que participe en la organización del equipo o en las que brinde insumos (documentos, bibliografía, etc.)



Sentido de equipo (TE 1): El Especialista en Educación trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
|--|--|--|--|
| <p>TE 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No cumple con las tareas acordadas. <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>No participa</u> en la organización del trabajo en equipo. <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>No brinda apoyo</u> a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden. | <p>TE 1.2. Cumple con las tareas acordadas, aunque <u>generalmente no</u> participa en la organización del trabajo en equipo <u>ni suele</u> brindar apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> | <p>TE 1.3. Cumple con las tareas acordadas y <u>generalmente</u> participa en la organización del trabajo en equipo. Además, de manera voluntaria o cuando se lo solicitan, <u>suele</u> brindar apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> | <p>TE 1.4. Cumple con las tareas acordadas y <u>siempre o casi siempre</u> participa en la organización del trabajo en equipo. Además, de manera voluntaria o cuando se lo solicitan, <u>siempre o casi siempre</u> brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |



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, y la frecuencia con la que lo hace.
- En espacios de intercambio, fomenta la integración de las ideas, en una sola propuesta con la que el grupo esté de acuerdo, y la frecuencia con la que lo hace.

Fuentes de información:

- ✓ Entrevista a los especialistas pares
- ✓ Observación de reuniones de trabajo en equipo

También, de requerirlo:

- ✓ Actas o ayudas memoria de reuniones sostenidas en equipo
- ✓ Comunicaciones realizadas a través de medios digitales en las que haya compartido información (documentos, bibliografía, orientaciones, etc.)



Intercambio de información (TE 2): El Especialista en Educación comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo ante las propuestas de sus compañeros.

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
|---|---|---|--|
| <p>TE 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>-<u>Generalmente</u> no comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común.</p> <p>○</p> <p>-<u>Nunca</u> comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común.</p> <p>○</p> <p>-<u>No</u> escucha las intervenciones de sus compañeros.</p> <p>○</p> <p>-<u>No</u> toma en cuenta las intervenciones de sus compañeros.</p> | <p>TE 2.2. <u>Generalmente</u> comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, <u>no suele</u> escuchar <u>ni suele</u> tomar en cuenta las intervenciones de sus compañeros.</p> | <p>TE 2.3. <u>Generalmente</u> comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, <u>suele</u> escuchar con atención las intervenciones de sus compañeros y tomarlas en cuenta, aun cuando no esté de acuerdo con ellas.</p> | <p>TE 2.4. <u>Siempre o casi siempre</u> comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, <u>siempre o casi siempre</u> escucha con atención las intervenciones de sus compañeros y, aun cuando no esté de acuerdo con ellas, las toma en cuenta. Asimismo, en dicho intercambio, siempre o casi siempre fomenta la integración de las ideas en una propuesta común del equipo.</p> |



Criterio: Relaciones interpersonales (TE 3)

Se valora si el Especialista:

- Es amable con los integrantes del equipo, y la frecuencia con la que lo hace.
- Promueve un ambiente en el que sus compañeros se sienten cómodos en el trabajo, y la frecuencia con la que lo hace.
- Promueve un ambiente en el que sus compañeros se sienten reconocidos por sus aportes, y la frecuencia con la que lo hace.
- Cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, interviene para ayudar a encontrar una solución, y la frecuencia con la que lo hace.

Fuentes de información:

- ✓ Entrevista a los especialistas pares
- ✓ Observación de reuniones de trabajo en equipo



Relaciones interpersonales (TE 3): El Especialista en Educación fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
|--|--|--|--|
| <p>TE 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Por lo general no es amable con los integrantes del equipo o nunca lo es.</u> <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Por lo general no promueve un ambiente en el que los integrantes del equipo se sienten cómodos en el trabajo o nunca lo hace.</u> | <p>TE 3.2. <u>Por lo general</u>, es amable con los integrantes del equipo y <u>promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo.</u></p> | <p>TE 3.3. <u>Siempre o casi siempre</u> es amable con los integrantes del equipo y <u>promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo.</u> Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, <u>generalmente</u> contribuye en su resolución.</p> | <p>TE 3.4. <u>Siempre o casi siempre</u> es amable con los integrantes del equipo y <u>promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo, así como reconocidos por sus aportes.</u> Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, <u>siempre o casi siempre</u> contribuye en su resolución.</p> |



Orientaciones para el recojo de evidencias de la competencia *Trabajo en equipo* por parte del Comité de Evaluación (Anexo 8)



Herramientas empleadas para el recojo de evidencias

1. Entrevista a los especialistas pares
2. Observación de las reuniones de trabajo en equipo



1. Entrevista a los especialistas pares (Parte I)

Indicaciones generales

- Entrevista cuya aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- Se aplica a los especialistas del Área de Gestión Pedagógica de la IGED que han trabajado en equipo con el Especialista evaluado.
- Se sugiere que esta ficha de entrevista se aplique en un lugar tranquilo y que esté a cargo del integrante del Comité que no labore directamente con el evaluado, para que la persona entrevistada confíe en que el tratamiento de la información que brinde será confidencial.



1. Entrevista a los especialistas pares (Parte II)

Indicaciones para la aplicación

- Preséntense ante el especialista par como integrantes del Comité de Evaluación e infórmenle que se realizará la entrevista para recoger información sobre la forma en la que el Especialista evaluado trabaja en equipo (Deben mencionar el nombre del Especialista).
- Explíquenle que la información que brinde le permitirá al Comité valorar el desempeño del Especialista evaluado en el cargo.
- Para conducir el diálogo, en la ficha de registro de la Entrevista a los especialistas pares se proponen preguntas orientadoras (páginas 125, 126 y 127 del *Instructivo para el Comité de Evaluación*). En caso de que requieran profundizar sobre las respuestas del especialista par, podrán plantear preguntas adicionales, siempre que apunten a lo valorado en el criterio.
- Realicen anotaciones sobre la información brindada y asegúrense de recabar toda la información requerida.
- Finalmente, organicen sus anotaciones y regístrenla en el apartado Información recabada de la ficha de registro.



1. Entrevista a los especialistas pares (Parte III)

- Cada criterio está asociado a un grupo de preguntas, cuyas respuestas les permitirán determinar si el Especialista evaluado realizó las acciones vinculadas a los atributos del criterio y, para algunos casos, con qué frecuencia lo hizo. Esta información les servirá de evidencia para la calificación de los criterios que les correspondan evaluar.

| Competencia | Criterio | Preguntas |
|------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Trabajo en equipo (TE) | Sentido de equipo (TE 1) | 1, 2 y 3 |
| | Intercambio de información (TE 2) | 4, 5, 6 y 7 |
| | Relaciones interpersonales (TE 3) | 8, 9, 10 y 11 |



2. Observación de las reuniones de trabajo en equipo (Parte I)

- El llenado de este formato está a cargo del jefe inmediato del Especialista evaluado (Director/Jefe del Área de Gestión Pedagógica).
- Para completarlo, el jefe inmediato del Especialista evaluado debe recoger información mediante la observación de al menos dos (2) reuniones de trabajo en equipo en las que participe el evaluado.

Indicaciones para la aplicación a cargo del jefe inmediato del Especialista evaluado

- Seleccione las dos reuniones que serán observadas.
- Asista a cada una de las reuniones programadas.
- Realice anotaciones sobre las acciones que realiza el Especialista evaluado respecto a los atributos del o de los criterios valorados y la frecuencia con la que las realiza.
- Organice sus anotaciones y complete la ficha de registro (páginas 128 y 129 del *Instructivo para el Comité de Evaluación*).



2. Observación de las reuniones de trabajo en equipo (Parte II)

Llenado del Registro de observación

- Se analiza lo registrado en la actividad observada
- Se leen cada una de las 11 afirmaciones y se indica la frecuencia (Nunca, Pocas veces, Muchas veces o Siempre) con la que han ocurrido las conductas descritas.
- Por cada observación, se completa un registro de observación.

| Competencia | Criterio | Afirmaciones |
|------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Trabajo en equipo (TE) | Sentido de equipo (TE 1) | 1, 2 y 3 |
| | Intercambio de información (TE 2) | 4, 5, 6 y 7 |
| | Relaciones interpersonales (TE 3) | 8, 9, 10 y 11 |



PERÚ

Ministerio
de Educación

»»Evaluación Docente



Calificación y sustento del nivel de logro asignado

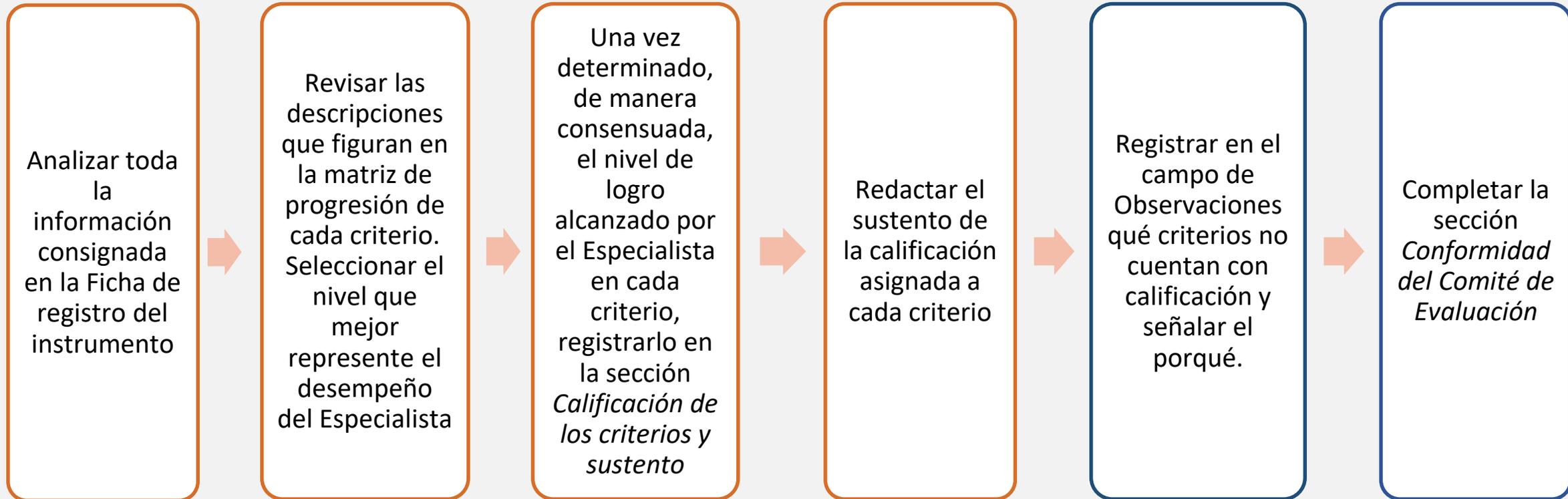


Consideraciones generales

- Se realiza una vez que se haya concluido con el ingreso de la información en la *Ficha de registro* del instrumento (<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/116685405164.-Instrumento-para-valorar-Trabajo-en-equipo-Pauta-Comit%C3%A9.pdf>).
- Se completa en la sesión de calificación.
- Para la calificación de los criterios, deben estar presentes los tres integrantes del Comité de Evaluación.



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





Modelo de registro de calificación de un criterio

| TRABAJO EN EQUIPO (TE) ² | NIVEL DE LOGRO | SUSTENTO DE LA CALIFICACIÓN ASIGNADA |
|---|----------------|--|
| <i>Nota: Completar solo si el Comité de Evaluación se encargó de calificar uno o más criterios de esta competencia.</i> | | |
| Sentido de equipo (TE 1) | IV | |
| | III | Criterios de calidad del sustento: |
| | II | <ul style="list-style-type: none"> • Debe corresponder al criterio valorado. |
| | I | <ul style="list-style-type: none"> • Debe describir la evidencia recogida. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Debe corresponder con el nivel asignado (cumplir con todo lo exigido en el nivel). |
| | | |

Se identifica el criterio a calificar

Se selecciona el nivel de logro obtenido

Se redacta el sustento de la calificación asignada



Ejemplo de valoración de un
criterio de la competencia *Trabajo
en equipo* por parte del Comité de
Evaluación



Paso 1: Recojo de información

Datos informativos

- Criterio a evaluar: Relaciones interpersonales (TE 3)
- Herramientas a aplicar:
 1. *Entrevista a los especialistas pares:* (Se debe entrevistar al menos al 60%)
 - Cantidad de especialistas pares entrevistados: 3 de 4
 - Preguntas para valorar el criterio: 8, 9, 10 y 11
 2. *Observación de las reuniones de trabajo en equipo:* (Se deben observar al menos dos)
 - Cantidad de reuniones observadas: 3
 - Afirmaciones para valorar el criterio: 8, 9, 10 y 11

Paso 1: Recojo de información

A. Aplicación de las entrevistas

Se aplicaron 3 entrevistas de un total de 4 especialistas pares del evaluado.

| Entrevista 1 | | Entrevista 2 | | Entrevista 3 | | |
|--------------|---|--------------|---|--------------|--|--|
| N.º | PREGUNTA | N.º | PREGUNTA | N.º | PREGUNTAS ORIENTADORAS | INFORMACIÓN RECABADA |
| 8. | ¿Es amable con el equipo? Es cortésmente, le pide favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, en frecuencia lo es? | 8. | ¿Es amable con el equipo? Es cortésmente, le pide favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, en frecuencia lo es? | 8. | ¿Es amable con sus compañeros de equipo? Es decir, los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. ¿Con qué frecuencia lo es? | <i>Siempre es muy cortés, de los que todas las veces saludan. Nunca lo ha visto perder los papeles, siempre trata bien a las personas. Siempre está alegre.</i> |
| 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, ¿propicia que sus compañeros se sientan cómodos para expresarse de manera libre sin sentirse juzgados? ¿Con qué frecuencia lo hace? | 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, ¿propicia que sus compañeros se sientan cómodos para expresarse de manera libre sin sentirse juzgados? ¿Con qué frecuencia lo hace? | 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, ¿propicia que sus compañeros se sientan cómodos para mostrarse tal como son o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados? ¿Con qué frecuencia lo hace? | <i>Siempre alienta a que sus compañeros den sus opiniones, algunas veces incluso anima a participar a quienes no lo hacen respetando sus formas de ser.</i> |
| 10. | ¿Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto? ¿Con qué frecuencia lo hace? | 10. | ¿Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto? ¿Con qué frecuencia lo hace? | 10. | ¿Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto? ¿Con qué frecuencia lo hace? | <i>Recuerda que una vez felicitó a un compañero que consiguió un buen material para un trabajo que tenían que hacer.</i> |
| 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo. ¿Cómo actúa el Especialista? ¿Interviene para buscar una solución? ¿Con qué frecuencia lo hace? | 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo. ¿Cómo actúa el Especialista? ¿Interviene para buscar una solución? ¿Con qué frecuencia lo hace? | 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo. ¿Cómo actúa el Especialista? ¿Interviene para buscar una solución? ¿Con qué frecuencia lo hace? | <i>Frecuentemente interviene, es uno de los especialistas que suele mediar las situaciones de conflicto que se presentan. En esas situaciones suele apelar al diálogo.</i> |



Paso 1: Recojo de información

B. Observación de las reuniones de trabajo en equipo

Se observaron tres reuniones en las que el evaluado trabaja en equipo con sus pares.

Primera observación de reunión de trabajo en equipo

| | |
|-----|---|
| 8. | Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda, los agradece, les pide por favor y emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. |
| 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, propicia que sus compañeros se sientan cómodos para expresarse tal como son o mostrarse tal como se sienten o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados. |
| 10. | Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto. |

Segunda observación de reunión de trabajo en equipo

| | |
|-----|---|
| 8. | Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda, los agradece, les pide por favor y emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. |
| 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, propicia que sus compañeros se sientan cómodos para expresarse tal como son o mostrarse tal como se sienten o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados. |
| 10. | Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto. |

Tercera observación de reunión de trabajo en equipo

| Afirmaciones | | Respuestas | | | |
|--------------|---|------------|-------------|--|---|
| 8. | Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre <input checked="" type="checkbox"/> |
| 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, propicia que sus compañeros se sientan cómodos para expresarse tal como son o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre <input checked="" type="checkbox"/> |
| 10. | Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces <input checked="" type="checkbox"/> | Siempre <input type="checkbox"/> |

| | |
|-----|--|
| 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo, interviene en la búsqueda de una solución. |
|-----|--|

| | |
|-----|--|
| 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo, interviene en la búsqueda de una solución. |
|-----|--|

| Afirmaciones | | Respuestas | | | | |
|--------------|--|------------|-------------|--|----------------------------------|--|
| 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo, interviene en la búsqueda de una solución. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces <input checked="" type="checkbox"/> | Siempre <input type="checkbox"/> | No se presentan desacuerdos en la realización de las tareas. |



Paso 2: Sistematización de la información

A. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que se muestra amable con sus compañeros de equipo

| Primera fuente de información | | Segunda fuente de información | | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|-------|-------------|-------------------------|--------------------|
| a. Entrevistas: | | a. Observación de reuniones de trabajo en equipo | | | | | |
| 8. | ¿Es amable con sus compañeros de equipo? Es decir, los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. ¿qué frecuencia lo es? | 8. | Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |
| | | 8. | Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |
| | | 8. | Es amable con sus compañeros de equipo, es decir, los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado con ellos, entre otros. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |



Paso 2: Sistematización de la información

B. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que promueve un ambiente en el que sus compañeros de equipo se sienten cómodos en el trabajo

| Primera fuente de información | | Segunda fuente de información | | | | |
|-------------------------------|---|--|-------|-------------|-------------------------|--------------------|
| a. Entrevistas: | | a. Observación de reuniones de trabajo en equipo | | | | |
| 9. | Durante las actividades que realizan en equipo, ¿propicia que sus compañeros se sientan cómodos para mostrarse tal como son o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados? ¿cómo hace? | Durante las actividades que realizan en equipo, propicia que sus compañeros se sientan cómodos para mostrarse tal como son o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |
| | | Durante las actividades que realizan en equipo, propicia que sus compañeros se sientan cómodos para mostrarse tal como son o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |
| | | Durante las actividades que realizan en equipo, propicia que sus compañeros se sientan cómodos para mostrarse tal como son o expresarse de manera libre sin sentirse juzgados. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |



Paso 2: Sistematización de la información

C. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que promueve un ambiente en el que sus compañeros de equipo se sienten reconocidos por sus aportes

| Primera fuente de información | | Segunda fuente de información | | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|-------|------------------------|-------------------------|---------|
| a. Entrevistas: | | a. Observación de reuniones de trabajo en equipo: | | | | | |
| 10. | ¿Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo que realizan con frecuencia los trabajos en conjunto? | 10. | Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |
| | | 10. | Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |
| | | 10. | Valora positivamente los aportes de sus compañeros de equipo al trabajo que realizan en conjunto. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre |



Paso 2: Sistematización de la información

D. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que, ante situaciones de desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuye en su resolución

| Primera fuente de información | | Segunda fuente de información | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|-------|-------------|-------------------------|---------|---|
| a. Entrevistas: | | a. Observación de reuniones de trabajo en equipo: | | | | | | |
| 11. | Cuando se presenta en el que dos o más equipo no logran acuerdo, ¿Cómo Especialista? ¿Inter ayudar a solucionarlo | 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo, interviene en la búsqueda de una solución. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre | No se presentan desacuerdos en la realización de las tareas. |
| | | 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo, interviene en la búsqueda de una solución. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre | No se presentan desacuerdos en la realización de las tareas. |
| | | 11. | Cuando en la realización de las tareas, dos o más personas del equipo no logran ponerse de acuerdo, interviene en la búsqueda de una solución. | Nunca | Pocas veces | Muchas veces | Siempre | No se presentan desacuerdos en la realización de las tareas. |



Paso 3: Llenado del instrumento

A. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que se muestra amable con sus compañeros de equipo

| FUENTES DE INFORMACIÓN | INFORMACIÓN RECABADA |
|---|---|
| Entrevista a los especialistas pares | En las tres entrevistas realizadas se identifica que el especialista <u>siempre es cordial</u> , cortés y educado. <u>Siempre saluda</u> a sus compañeros y cuando les solicita algo, lo hace pidiendo por favor. <u>Siempre muestra estas actitudes con sus compañeros de equipo.</u> |
| Observación de reuniones de trabajo en equipo | En las tres observaciones de las reuniones de trabajo en equipo en las que participó el especialista evaluado se identifica que siempre saluda, se muestra calmado a lo largo de todas las reuniones, <u>agradece cuando le brindan apoyo y pide “por favor”</u> cuando tiene una solicitud hacia sus compañeros. |



Paso 3: Llenado del instrumento

B. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que promueve un ambiente en el que sus compañeros de equipo se sienten cómodos en el trabajo

| FUENTES DE INFORMACIÓN | INFORMACIÓN RECABADA |
|--|---|
| Entrevista a los especialistas pares | En las tres entrevistas realizadas se identifica que el especialista <u>siempre permite que sus compañeros se sientan cómodos</u> para expresarse, sin juzgar sus puntos de vista, al alentarlos a participar cuando no lo hacen, al cederles la palabra para que participen, al respetar sus opiniones y sus formas de ser. |
| Observación de reuniones de trabajo en equipo | En las tres observaciones de las reuniones de trabajo en equipo en las que participó el especialista evaluado se identifica que durante estas actividades <u>siempre busca que sus compañeros se sientan cómodos para expresarse</u> , decir lo que piensan y compartir sus opiniones sin sentir temor a equivocarse. Esto lo hace al invitarlos a participar, al escuchar lo que le dicen y al no juzgar las intervenciones de sus compañeros. |



Paso 3: Llenado del instrumento

C. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que promueve un ambiente en el que sus compañeros de equipo se sienten reconocidos por sus aportes

| FUENTES DE INFORMACIÓN | INFORMACIÓN RECABADA |
|---|---|
| <p>Entrevista a los especialistas pares</p> | <p>En las tres entrevistas realizadas se identifica que el especialista <u>por lo general propicia un ambiente de trabajo en el que sus compañeros sienten que se valoran positivamente sus aportes</u>, al felicitarlos o reconocer el trabajo realizado por ellos.</p> |
| <p>Observación de reuniones de trabajo en equipo</p> | <p>En las tres observaciones de las reuniones de trabajo en equipo en las que participó el especialista evaluado se identifica que, durante estas actividades, fomenta un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten reconocidos por sus aportes ya que <u>suele reconocer o felicitar su trabajo</u>.</p> |



Paso 3: Llenado del instrumento

D. Atributo:

Sobre la frecuencia con la que, ante situaciones de desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuye en su resolución

| FUENTES DE INFORMACIÓN | INFORMACIÓN RECABADA |
|--|--|
| Entrevista a los especialistas pares | En las tres entrevistas realizadas se identifica que el especialista, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, <u>por lo general interviene para ayudar a encontrar una solución</u> , al solicitar que los involucrados en la situación den sus puntos de vista en orden y de manera calmada. |
| Observación de reuniones de trabajo en equipo | En las tres observaciones de las reuniones de trabajo en equipo en las que participó el especialista evaluado se identifica que, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales entre sus compañeros de equipo, el especialista <u>por lo general interviene para buscar una solución apelando al diálogo</u> . Y cuando un compañero se exacerba le pide que exprese su punto de vista en un tono de voz calmado. |



Paso 4: Análisis de la información recabada y calificación

- Revisen detenidamente la matriz de progresión del criterio *Relaciones interpersonales*.
- Luego, considerando la información registrada en el instrumento, lean las descripciones de cada nivel, desde el nivel más alto (IV) en dirección hacia el más bajo (I), analicen y seleccionen el nivel para el cual se cumplan todos los atributos verificados para el Especialista evaluado.

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
|--|---|---|--|
| <p>TE 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Por lo general</u> no es amable con los integrantes del equipo o nunca lo es. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Por lo general no promueve</u> un ambiente en el que los integrantes del equipo se sienten cómodos en el trabajo o nunca lo hace. | <p>TE 3.2. <u>Por lo general</u>, es amable con los integrantes del equipo y promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>TE 3.3. <u>Siempre o casi siempre</u> es amable con los integrantes del equipo y promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, <u>generalmente</u> contribuye en su resolución.</p> | <p>TE 3.4. <u>Siempre o casi siempre</u> es amable con los integrantes del equipo y promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo, <u>así como reconocidos por sus aportes</u>. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, <u>siempre o casi siempre</u> contribuye en su resolución.</p> |



Paso 4: Análisis de la información recabada y calificación

- A continuación, formulen el sustento de la calificación asignada al criterio, información que deberán registrar en la *Ficha de calificación de los criterios*.
- Recuerden que deben asegurarse de contar con evidencia que sustente todo lo descrito en el nivel de logro seleccionado.

| TRABAJO EN EQUIPO (TE) ² | NIVEL DE LOGRO | SUSTENTO DE LA CALIFICACIÓN ASIGNADA |
|---|----------------|--------------------------------------|
| <i>Nota: Completar solo si el Comité de Evaluación se encargó de calificar uno o más criterios de esta competencia.</i> | | |
| Relaciones interpersonales (TE 3) | IV | |
| | III | |
| | II | |
| | I | |



PERÚ

Ministerio
de Educación

»»Evaluación Docente



Ingreso de resultados en el aplicativo



Paso 1: Ingreso de información de los instrumentos a cargo del Comité de Evaluación

Del *Instrumento para valorar el trabajo en equipo*:

- Ubíquense en la pestaña correspondiente a este instrumento.
- Luego, seleccionen la pestaña “A cargo del Comité de Evaluación”
- 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 cada criterio valorado por el Comité de Evaluación.
- Registren el sustento de la calificación asignada de acuerdo con la *Ficha de calificación de los criterios*. Para ello, hagan clic en el botón **Agregar**.

Registro de sustento

Criterio: Sentido de equipo (TE 1)
Ingrese el sustento del nivel de logro

Caracteres especiales permitidos: tilde, comilla simple, comilla doble, diéresis y paréntesis. Número de caracteres: 0

Recuerde que después de agregar o modificar el sustento debe guardar los cambios realizados.

Cancelar Agregar

| N° | Criterio | Instrumento(s) aplicado(s) | Nivel de logro | Descripción del nivel de logro | Sustento |
|-----|-----------------------------------|---|----------------|--------------------------------|----------|
| TE1 | Sentido de equipo (TE 1) | Instrumento para valorar el trabajo en equipo | I II III IV | | Agregar |
| TE2 | Intercambio de información (TE 2) | Instrumento para valorar el trabajo en equipo | I II III IV | | Agregar |
| TE3 | Relaciones interpersonales (TE 3) | Instrumento para valorar el trabajo en equipo | I II III IV | | Agregar |

Nota: 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*

- 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 de los criterios*.

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="checkbox"/> I <input checked="" type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> III <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II <input checked="" type="checkbox"/> III <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> III <input checked="" type="checkbox"/> 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

