



Resolución Viceministerial

N° 114-2022-MINEDU

Lima, 06 de septiembre de 2022

VISTOS, el Expediente N° 0165292-2022, el Informe N° 00618-2022-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente de la Dirección General de Desarrollo Docente; el Informe N° 01441-2022-MINEDU/SPE-OPEP-UPP de la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto; el Informe N° 01038-2022-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3 de la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, establece que el sector Educación se encuentra bajo la conducción y rectoría del Ministerio de Educación; asimismo, de acuerdo con el literal a) del numeral 1 y el literal a) del numeral 2 del artículo 5 de la citada Ley, sus funciones rectoras y técnico-normativas son formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como aprobar las disposiciones normativas vinculadas con sus ámbitos de competencia, respectivamente;

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, conforme a lo dispuesto por el literal h) del artículo 80 de la precitada Ley, es función del Ministerio de Educación definir las políticas sectoriales de personal, programas de mejoramiento del personal directivo, docente y administrativo del sector e implementar la Carrera Pública Magisterial;

Que, el artículo 15 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, señala que el Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación; y en coordinación con los gobiernos regionales, es responsable de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos dentro de la Carrera Pública Magisterial, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad;

Que, el artículo 33 de la Ley N° 29944 establece que el profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por el periodo de cuatro años.



EXPEDIENTE: DIED2022-INT-0165292

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_4/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 963EC7

Asimismo, el artículo 38 de la referida Ley, señala que el desempeño del profesor en el cargo es evaluado de forma obligatoria al término del periodo de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente; además, dicho artículo señala que en el caso de los cargos de director de Unidad de Gestión Educativa Local y director o jefe de gestión pedagógica, adicionalmente, son evaluados al finalizar el segundo año de haber accedido al cargo, para determinar su continuidad;

Que, según lo dispuesto por el numeral 62.1 del artículo 62 del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, la evaluación del desempeño en el cargo tiene como objetivo comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio de dicho cargo, la cual se realiza en base a los indicadores de desempeño establecidos para el respectivo tipo de cargo;

Que, conforme al numeral 47.3 del artículo 47 del precitado Reglamento, el Ministerio de Educación aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño, los cuales pueden ser aplicados directamente por el Ministerio de Educación o por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación;

Que, en el marco de la disposiciones legales antes señaladas, mediante el Oficio N° 01287-2022-MINEDU/VMGP-DIGEDD, la Dirección General de Desarrollo Docente remite al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica el Informe N° 00618-2022-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED, elaborado por la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la referida Dirección General, que sustenta la necesidad de aprobar la Norma Técnica denominada "Norma que regula la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación - 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial", la misma que tiene como objetivo establecer criterios técnicos y procedimientos para la organización, implementación y ejecución de la evaluación del desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación, en concordancia con lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento;

Que, asimismo, la propuesta normativa cuenta con la opinión favorable de la Dirección General de Educación Básica Regular (DIGEBR), de la Dirección General de Servicios Educativos Especializados (DIGESE), de la Dirección General de Educación Básica Alternativa Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural (DIGEIBIRA), de la Dirección General de Gestión Descentralizada (DIGEGED), y de la Dirección Técnico Normativa de Docentes (DITEN) y de la Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS), dependientes de la Dirección General de Desarrollo Docente (DIGEDD);

Que, a través del Informe N° 01441-2022-MINEDU/SPE-OPEP-UPP, la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica, emite opinión favorable, señalando que la propuesta se encuentra alineada a los objetivos institucionales y estratégicos del Sector; asimismo, desde el punto de vista presupuestal, se dispone de recursos suficientes para la aprobación de la norma técnica en el Pliego 010. Ministerio de Educación;

Que, asimismo, con Informe N° 01038-2022-MINEDU/SG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco del análisis legal realizado y teniendo en cuenta los informes y las opiniones técnicas emitidas, considera que la aprobación del documento normativo resulta legalmente viable, sugiriendo proseguir el trámite correspondiente para su aprobación;

Que, de acuerdo al literal a) del numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 008-2022-MINEDU, se delega en el Viceministro de Gestión Pedagógica del Ministerio de



EXPEDIENTE: DIED2022-INT-0165292

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_4/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 963EC7



Firmado digitalmente por:
 NAÑEZ ALDAZ Luis Humberto
 FAU 20131370998 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 06/09/2022 15:37:23-0500

Educación, entre otras facultades y atribuciones, la de emitir y aprobar los actos resolutiveos que aprueban, modifican o dejan sin efecto los documentos normativos del Ministerio de Educación en el ámbito de su competencia conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU; y, en virtud de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 008-2022-MINEDU;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Norma Técnica denominada “Norma que regula la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación - 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial”, la misma que, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

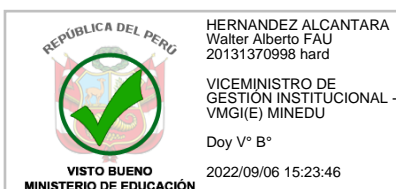
Artículo 2.- Convocar a la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación – 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial, a la que hace referencia el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 3.- Encargar a la Dirección General de Desarrollo Docente y a las instancias de gestión educativa descentralizada, en el marco de sus competencias, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el documento aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el diario oficial “El Peruano”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

(Firmado digitalmente)
Walter Alberto Hernández Alcántara
Viceministro de Gestión Pedagógica



Firmado digitalmente por:
ROMERO POMA Edgardo FAU
 20131370998 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 06/09/2022 15:21:34-0500



Firmado digitalmente por:
REYES NAVARRO Sigrid
 Concepcion FAU 20131370998 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 06/09/2022 13:34:46-0500



EXPEDIENTE: DIED2022-INT-0165292

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_4/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 963EC7



PERÚ

Ministerio
de Educación

Norma Técnica

“Norma que regula la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación - 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial”

Resolución de Aprobación			
RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 114-2022-MINEDU			
Código	Versión	Páginas	Fecha de aprobación
	01	41	06/09/2022




MARCHAN COZ Hilmer
Carlos FAU-20131370998
hard

DIRECTOR DE
EVALUACIÓN DOCENTE -
DIED MINEDU


Soy el autor del documento

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

2022/09/06 15:56:40


 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p align="center">NORMA TÉCNICA</p> <p align="center">"NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN – 2022, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL"</p>	<p align="center">Código</p>
--	--	------------------------------

Control de Cambios				
Versión	Sección /Ítem	Descripción del cambio:	Fecha	Responsable
01		Elaboración del documento – nuevo		DIGEDD

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p align="center">NORMA TÉCNICA</p> <p align="center">"NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN – 2022, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL"</p>	<p align="center">Código</p>
--	--	------------------------------

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	4
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3.	BASE NORMATIVA	4
4.	DEFINICIONES.....	6
4.1.	Glosario de términos	6
4.2.	Siglas	7
5.	CONTENIDO DE LA NORMA TÉCNICA.....	7
5.1.	Aspectos generales de la evaluación	7
5.2.	Modelo de evaluación	8
5.3.	Condiciones para aprobar la evaluación	9
5.4.	Convocatoria y cronograma	9
5.5.	Publicación de la relación de los Especialistas en Educación a evaluar	9
5.6.	Conformación, funciones y aplicación de los instrumentos por el Comité de Evaluación.....	10
5.6.1	Conformación del Comité de Evaluación.....	10
5.6.2	Funciones y aplicación de los instrumentos por el Comité de Evaluación	12
5.7.	Publicación de resultados preliminares	13
5.8.	Presentación y resolución de reclamos sobre el puntaje obtenido, y emisión de actas individuales de resultados	13
5.9.	Publicación de resultados finales	13
5.10.	Emisión de resoluciones	13
6.	RESPONSABILIDADES.....	14
6.1.	Responsabilidades del Minedu.....	14
6.2.	Responsabilidades de la DRE, o la que haga sus veces	15
6.3.	Responsabilidades de la UGEL.....	16
7.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	16
8.	ANEXOS.....	18

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---

1. OBJETIVO


Establecer criterios técnicos y procedimientos para la organización, implementación y ejecución de la evaluación del desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN


- 2.1 Ministerio de Educación.
- 2.2 Gobiernos Regionales.
- 2.3 Direcciones Regionales de Educación o las que hagan sus veces.
- 2.4 Unidades de Gestión Educativa Local.

3. BASE NORMATIVA

- 3.1 Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 3.2 Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 3.3 Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.
- 3.4 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.5 Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- 3.6 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 3.7 Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- 3.8 Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- 3.9 Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.10 Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal que presta servicios en instituciones educativas públicas y privadas implicado en diversos delitos; crea el Registro de personas condenadas o procesadas por los delitos establecidos en la Ley N° 29988 y modifica los artículos 36 y 38 del Código Penal.
- 3.11 Ley N° 30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.
- 3.12 Ley N° 30797, Ley que promueve la educación inclusiva, modifica el artículo 52 e incorpora los artículos 19-A y 62-A en la Ley 28044, Ley General de Educación.
- 3.13 Ley N° 30901, Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión, ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes.
- 3.14 Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- 3.15 Decreto Legislativo N° 1243, que modifica el Código Penal y el Código de Ejecución Penal a fin de establecer y ampliar el plazo de duración de la pena de inhabilitación principal, e incorporar la inhabilitación perpetua para los delitos cometidos contra la Administración Pública, y crea el registro único de condenados inhabilitados.
- 3.16 Decreto Legislativo N° 1246, que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.
- 3.17 Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 3.18 Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
--	---	---------------

- 3.19 Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- 3.20 Decreto Supremo N° 072-2012-PCM, que aprueba el Código de Buenas Prácticas Estadísticas del Perú.
- 3.21 Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- 3.22 Decreto Supremo N° 004-2013-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- 3.23 Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley de las Personas con Discapacidad.
- 3.24 Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- 3.25 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 3.26 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.27 Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 3.28 Decreto Supremo N° 004-2020-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal que presta servicios en instituciones educativas públicas y privadas implicado en diversos delitos; crea el Registro de personas condenadas o procesadas por los delitos establecidos en la Ley N° 29988 y modifica los Artículos 36 y 38 del Código Penal, modificado por el Decreto de Urgencia N° 019-2019.
- 3.29 Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU, que aprueba el “Proyecto Educativo Nacional-PEN al 2036: El Reto de la Ciudadanía Plena”.
- 3.30 Decreto Supremo N° 006-2021-MINEDU, que aprueba los Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica.
- 3.31 Resolución Ministerial N° 0427-2013-ED, que aprueba la Directiva N° 020-2013-MINEDU/VMGP-DIGEBA, denominada “Orientaciones para desarrollar la atención semipresencial en los Centros de Educación Básica Alternativa”.
- 3.32 Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU, que aprueba el Currículo Nacional de Educación Básica.
- 3.33 Resolución Ministerial N° 649-2016-MINEDU, que aprueba el Programa Curricular de Educación Inicial, el Programa Curricular de Educación Primaria y el Programa Curricular de Educación Secundaria.
- 3.34 Resolución Ministerial N° 072-2018-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Norma que regula el Concurso Público de Acceso a Cargos Directivos de Instituciones Educativas y a Cargos de Especialista en Educación, de Educación Básica 2018”.
- 3.35 Resolución Ministerial N° 451-2020-MINEDU, que crea el “Modelo de Servicio Educativo para personas adultas mayores (MSE-PAM)”.
- 3.36 Resolución Ministerial N° 168-2021-MINEDU, que crea el “Modelo de Servicio Educativo para Personas Privadas de Libertad de la Educación Básica Alternativa”.
- 3.37 Resolución Ministerial N° 186-2022-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Disposiciones para la prestación del servicio educativo durante el año escolar 2022 en instituciones y programas educativos de la Educación Básica, ubicado en los ámbitos urbano y rural”.
- 3.38 Resolución Viceministerial N° 034-2019-MINEDU, que aprueba el Programa Curricular de Educación Básica Alternativa de los Ciclos Inicial e Intermedio y el Programa Curricular de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado.
- 3.39 Resolución Viceministerial N° 255-2019-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la encargatura en cargos de mayor responsabilidad en las áreas de desempeño laboral en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial”.

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
---	---	---------------

- 3.40 Resolución Viceministerial N° 052-2020-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Lineamientos de Formación Docente en Servicio”.
- 3.41 Resolución Viceministerial N° 094-2020-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones que orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones y programas educativos de la Educación Básica”.
- 3.42 Resolución Viceministerial N° 093-2021-MINEDU, que aprueba el “Clasificador de Cargos de la Carrera Pública Magisterial”.
- 3.43 Resolución Viceministerial N° 227-2021-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Disposiciones para la implementación del Modelo de Servicio Educativo para Personas Privadas de Libertad de la Educación Básica Alternativa”.
- 3.44 Resolución Viceministerial N° 236-2021-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Disposiciones para la Implementación del Modelo de Servicio Educativo para Personas Adultas Mayores en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Alternativa”
- 3.45 Resolución Viceministerial N° 038-2022-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Disposiciones para la implementación de la intervención de fortalecimiento de los servicios educativos para los estudiantes con discapacidad auditiva o personas sordas en los Centros de Educación Básica Alternativa”.
- 3.46 Resolución Viceministerial N° 042-2022-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Disposiciones para la reasignación y permuta de los profesores en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento”.
- 3.47 Resolución de Viceministerial N° 057-2022-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado “Orientaciones para el desarrollo del Programa de Alfabetización de la Educación Básica Alternativa”.
- 3.48 Resolución de Secretaría General N° 613-2014-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Normas y orientaciones para la organización y funcionamiento de la forma de atención a distancia en el ciclo avanzado de los Centros de Educación Básica Alternativa públicos y privados”.
- 3.49 Resolución de Secretaría General N° 938-2015-MINEDU, que aprueba los “Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada”.
- 3.50 Resolución de Secretaría General N° 101-2022-MINEDU, que aprueba la directiva denominada “Elaboración, Aprobación y Tramitación de Actos Resolutivos y Documentos Normativos del Ministerio de Educación”.
- 3.51 Norma que aprueba el Presupuesto Público para el Año Fiscal correspondiente.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, complementarias, conexas o aquellas que las sustituyan.


4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Norma Técnica se entiende y aplica los siguientes términos y siglas:

4.1. Glosario de términos

- 4.1.1 **Aplicativo:** Sistema informático dispuesto por el Ministerio de Educación en su portal institucional para el registro de la información y consulta de los resultados del proceso de evaluación.
- 4.1.2 **Criterio:** Componente de la competencia vinculado a un ámbito de las acciones que realiza el Especialista en Educación como integrante de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada y que permite evaluar su desempeño.

4.1.3 **Cronograma:** Relación de actividades y sus plazos para la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---

- Direcciones Regionales de Educación - 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial, previstas por el Ministerio de Educación.
- 4.1.4 **Especialista en Educación:** Profesor de la Carrera Pública Magisterial que accedió al cargo de Especialista en Educación a través del Concurso Público de Acceso a Cargos Directivos de Institución Educativa y a Cargos de Especialista en Educación de Unidad de Gestión Educativa Local y Dirección Regional de Educación, de Educación Básica 2018 y que le corresponde ser evaluado en su desempeño.
- 4.1.5 **Evaluación:** Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación - 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial.
- 4.1.6 **Miembro reemplazante:** Persona designada por el superior jerárquico para reemplazar al integrante que no se encuentre disponible, o que se encuentre impedido, para que continúe con las funciones del integrante titular que deja el cargo en el Comité de Evaluación conformado para la presente evaluación.
- 4.1.7 **Portal institucional del Minedu:** Dirección electrónica www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente.
- 4.1.8 **Reglamento:** Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED.
- 4.1.9 **Representante:** Persona designada por el titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, únicamente al momento de conformar el Comité de Evaluación, para que asuma el cargo de Presidente del Comité, así como la responsabilidad de las funciones asignadas.


4.2. Siglas

- 4.2.1 **COVID-19:** Enfermedad causada por el coronavirus.
- 4.2.2 **CPM:** Carrera Pública Magisterial.
- 4.2.3 **DIED:** Dirección de Evaluación Docente.
- 4.2.4 **DIGEDD:** Dirección General de Desarrollo Docente.
- 4.2.5 **DRE:** Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces.
- 4.2.6 **DITEN:** Dirección Técnico Normativa de Docentes.
- 4.2.7 **IGED:** Instancia de Gestión Educativa Descentralizada.
- 4.2.8 **IE.:** Institución Educativa.
- 4.2.9 **II.EE.:** Instituciones Educativas.
- 4.2.10 **LRM:** Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- 4.2.11 **Minedu:** Ministerio de Educación.
- 4.2.12 **Nexus:** Sistema de Administración y Control de Plazas o del sistema que haga sus veces.
- 4.2.13 **TUO de la LPAG:** Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 4.2.14 **UGEL:** Unidad de Gestión Educativa Local.

5. CONTENIDO DE LA NORMA TÉCNICA


5.1. Aspectos generales de la evaluación

- 5.1.1 La evaluación del desempeño en el cargo de Especialista en Educación tiene como objetivo comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio de dicho cargo.
- 5.1.2 El cargo de Especialista en Educación es evaluado de forma obligatoria al término del periodo de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación su retorno al cargo docente, de acuerdo con lo señalado en la LRM y su Reglamento.

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
---	---	---------------

5.2. Modelo de evaluación

- 5.2.1 La evaluación del desempeño del Especialista en Educación comprende la valoración de doce (12) criterios correspondientes a cuatro (4) competencias: Orientación a resultados, Vocación de servicio, Trabajo en equipo y Liderazgo en el cargo.
- 5.2.2 Cada criterio es valorado con un puntaje que va del uno (1) al cuatro (4). En este sistema de calificación, uno (1) corresponde al nivel *Muy deficiente*; dos (2), al nivel *En proceso*; tres (3), al nivel *Suficiente*; y cuatro (4), al nivel *Destacado*. Los niveles *Muy deficiente* y *En proceso* se consideran insatisfactorios, mientras que los niveles *Suficiente* y *Destacado* corresponden a desempeños satisfactorios.
- 5.2.3 La determinación del nivel de logro de cada criterio se realiza con el empleo de una matriz de progresión, la misma que contiene la descripción de comportamientos observables, que progresan en complejidad. El detalle de las matrices se encuentra en el Anexo 2 de la presente Norma Técnica.
- 5.2.4 Desde el modelo de evaluación, se contempla la aplicación de tres (3) instrumentos de evaluación: la *Guía de entrevista basada en evidencia*, la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*, y el *Instrumento para valorar el trabajo en equipo*.
- 5.2.5 La *Guía de entrevista basada en evidencia* permite evaluar los criterios: Planificación (OR 1), Implementación y seguimiento (OR 2), Uso de recursos (OR 3) y Seguimiento (LC 2). Se realiza a partir de la aplicación de una entrevista semiestructurada en la que participan el Especialista en Educación y los tres (3) integrantes del Comité de Evaluación. Para ello, el Comité de Evaluación debe notificar la fecha, la hora y el lugar de la entrevista e informar al Especialista en Educación qué evidencia debe presentar. La planificación de estas actividades debe estar definida en correspondencia con el cronograma de la evaluación. Las pautas para la recolección y el análisis de la información, así como el procedimiento para la calificación, se detallan en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
- 5.2.6 La *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes* permite evaluar los criterios: Uso de recursos (OR 3), Compromiso con la IGED (OR 4), Actitud de servicio (VS 1), Respuesta a los requerimientos (VS 2), Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1), y Retroalimentación (LC 3). Asimismo, en caso de que el Especialista en Educación no se presentase a la entrevista, pese a haber sido convocado, el instrumento permite evaluar también el criterio Seguimiento (LC 2). Para ello, es necesario que el Comité de Evaluación recolecte, a partir de fuentes confiables, evidencia del desempeño del Especialista en Educación vinculada a la ejecución de los procesos críticos asociados a su cargo. Las pautas para la recolección y el análisis de la información, así como el procedimiento para la calificación, se detallan en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
- 5.2.7 El *Instrumento para valorar el trabajo en equipo* permite evaluar los siguientes criterios: Sentido de equipo (TE 1), Intercambio de información (TE 2) y Relaciones interpersonales (TE 3). El Minedu estará a cargo de la evaluación de estos criterios a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los especialistas pares con los que labora el evaluado en el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Existen situaciones en las que el Comité de Evaluación estará a cargo de la aplicación del instrumento, las que se encuentran descritas en el Anexo 1 de la presente Norma Técnica. Además, para estos casos, las pautas para la recolección y el análisis de la información, así como el procedimiento para la calificación, se detallan en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
- 5.2.8 En el modelo de evaluación, detallado en el Anexo 1 de la presente Norma Técnica, se presenta una descripción más detallada de estos instrumentos y de los criterios que son calificados con estos.
- 5.2.9 El puntaje final en la evaluación es el promedio simple de la calificación obtenida en los doce (12) criterios del modelo de evaluación. Su cálculo se realiza de forma automática desde el aplicativo dispuesto por el Minedu.

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---

5.3. Condiciones para aprobar la evaluación


- 5.3.1 Aprueban la evaluación los Especialistas en Educación que cumplen las tres (3) siguientes condiciones:
- Tener un puntaje final igual o superior a 2,60.
 - Haber prestado efectivamente el servicio, según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la LRM.
 - No impedir u obstruir el recojo de evidencia en la evaluación.
- 5.3.2 El Especialista en Educación que no cumpla con las condiciones señaladas en el numeral anterior se considera desaprobado de la evaluación, por tanto, retornará al cargo docente, de acuerdo con lo señalado en la LRM y su Reglamento.
- 5.3.3 La prestación efectiva del servicio comprende la presencia, permanencia y continuidad desde el inicio del periodo de designación hasta la culminación de este. Para efectos de valorar la interrupción de la prestación efectiva en el cargo, el Comité de Evaluación debe tener en cuenta la vigencia del Decreto Supremo N° 012-2018-MINEDU (25 de noviembre de 2018) y el Decreto Supremo N° 001-2020-MINEDU (19 de enero de 2020). El procedimiento por seguir se encuentra detallado en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
- 5.3.4 La evaluación es de carácter obligatorio para los Especialistas en Educación, por lo que, no están permitidas la abstención ni la renuncia a la evaluación.
- 5.3.5 Es responsabilidad de los Especialistas en Educación informarse sobre el modelo de evaluación, así como participar en las acciones informativas que brinde el Minedu, las cuales serán comunicadas a través de las UGEL o DRE, según corresponda.

5.4. Convocatoria y cronograma

- 5.4.1 Mediante la presente Norma Técnica se convoca a la evaluación.
- 5.4.2 El cronograma de la evaluación es establecido por la DIGEDD y se publica en el portal institucional del Minedu. Excepcionalmente, se puede modificar las fechas del cronograma; situación que debe ser difundida oportunamente en el portal institucional del Minedu y de las DRE y UGEL.
- 5.4.3 Es responsabilidad de los Especialistas en Educación mantenerse informados sobre las actividades del cronograma de evaluación publicadas en el portal institucional del Minedu.

5.5. Publicación de la relación de los Especialistas en Educación a evaluar


- 5.5.1 El Minedu, de acuerdo con los plazos señalados en el cronograma publica, en su portal institucional, la relación preliminar de los Especialistas en Educación a evaluar.
- 5.5.2 Dentro del plazo establecido en el cronograma pueden presentarse, ante la UGEL o DRE, observaciones a la relación preliminar de los Especialistas en Educación a evaluar. Aquellas que cuenten con el respectivo sustento serán subsanadas por la UGEL o DRE a través del Nexus, en coordinación con la DITEN.
- 5.5.3 Cualquier omisión sobre la presentación y/o subsanación de observaciones a la relación preliminar de Especialistas en Educación a evaluar será responsabilidad de la UGEL o DRE que corresponda.
- 5.5.4 Es responsabilidad de la UGEL o DRE informar a la DITEN, según los plazos establecidos en el cronograma, la absolución y validación de las observaciones a la relación preliminar de los Especialistas en Educación a evaluar para su actualización. Adicionalmente, deberá remitir a dicha Dirección cualquier observación que no hubiera podido regularizar en el Nexus.
- 5.5.5 La DITEN consolida la información validada a través del Nexus por las UGEL o DRE, a fin de elaborar la relación de Especialistas en Educación a evaluar.
- 5.5.6 El Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma publica, en su portal institucional, la relación consolidada de los Especialistas en Educación a evaluar.

 PERÚ Ministerio de Educación	NORMA TÉCNICA “NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”	Código
--	---	--------

5.6. Conformación, funciones y aplicación de los instrumentos por el Comité de Evaluación


5.6.1 Conformación del Comité de Evaluación

- 5.6.1.1 El Comité de Evaluación es un órgano de carácter temporal, cuenta con acto resolutivo, goza de autonomía en sus decisiones y sus funciones son indelegables.
- 5.6.1.2 El Minedu, luego de publicar en su portal institucional la relación de los Especialistas en Educación a evaluar, la UGEL o DRE, según corresponda, constituye y conforma, mediante resolución y en el plazo establecido en el cronograma, los Comités de Evaluación de su jurisdicción. Asimismo, remite mediante oficio la copia de dichas resoluciones a la DIED.
- 5.6.1.3 Los integrantes del Comité de Evaluación de desempeño del cargo de Especialista en Educación de la DRE son los siguientes:
- El Director de la DRE o su representante, quien lo preside.
 - El Director del Área de Gestión Pedagógica de la DRE.
 - El Jefe de Personal de la DRE o quien haga sus veces.
- 5.6.1.4 Los integrantes del Comité de Evaluación de desempeño del cargo de Especialista en Educación de la UGEL son los siguientes:
- El Director de la UGEL o su representante, quien lo preside.
 - El Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL.
 - El Jefe de Personal de la UGEL o quien haga sus veces.
- 5.6.1.5 El representante señalado en el literal a) de los numerales 5.6.1.3 y 5.6.1.4, una vez que asume el cargo de Presidente del Comité es integrante del mismo, y su designación no requiere autorización expresa del Minedu.
- 5.6.1.6 Los profesores que formen parte del Comité de Evaluación deben ser designados o encargados y pertenecer a la CPM, de corresponder. Para el caso del Director del Área de Gestión Pedagógica de la DRE y el Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL de la jurisdicción de la DRE Lima Metropolitana, se considerará el cargo que haga sus veces.
- 5.6.1.7 Excepcionalmente, el Minedu puede autorizar la conformación y/o reconfirmación de los Comités de Evaluación con integrantes distintos a los previstos, cuando las circunstancias así lo justifiquen, previa presentación de la solicitud de autorización, debidamente motivada, dirigida a la DIED, a fin de que esta última autorice o deniegue dicha solicitud.
- 5.6.1.8 Se puede conformar más de un Comité de Evaluación, siempre que cumplan con las disposiciones de conformación establecidas para tal fin.
- 5.6.1.9 Una vez conformado el Comité de Evaluación, su presidente convoca a la sesión de instalación y a las sesiones de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones, según lo establecido en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
- 5.6.1.10 El presidente del Comité de Evaluación es el responsable de su instalación. El referido Comité debe emitir su acta de instalación, debidamente suscrita por todos sus integrantes, quienes ejercen sus funciones establecidas en el numeral 5.6.2.1 de la presente Norma Técnica.
- 5.6.1.11 En las sesiones del Comité de Evaluación deben participar sus tres (3) integrantes. Los acuerdos para la organización, funcionamiento y demás acciones son adoptados por mayoría simple, mientras que, para determinar la calificación de los instrumentos de evaluación a cargo del Comité, los tres (3) integrantes adoptan las decisiones por consenso.
- 5.6.1.12 No pueden ser integrantes de un Comité de Evaluación:
- Quienes se encuentren como Especialistas en Educación a ser evaluados.
 - Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos administrativos disciplinarios, durante todas o algunas de las actividades previstas en el cronograma; o hayan sido

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---

sancionados en el último año contado desde la fecha de la convocatoria de la evaluación.

- c) Quienes hayan sido retirados de un cargo del área de gestión institucional de IE, UGEL o DRE por medida cautelar, separación preventiva o se encuentren en ejercicio de vacaciones o de licencia durante la evaluación.
 - d) Quienes sean cónyuges, convivientes o tengan relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los Especialistas en Educación. El impedimento se circunscribe únicamente respecto del Especialista en Educación con quien existe dicho vínculo; debiendo dejar constancia por escrito de dicha situación en su informe final del proceso de evaluación; por lo que podrán continuar desempeñando sus funciones en los demás casos.
 - e) Quienes registren antecedentes penales o judiciales.
 - f) Quienes hayan sido condenados por el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; y quienes hayan sido condenados por la comisión de actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, por impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos; o por alguno de los demás delitos señalados en la Ley N° 29988; así como por los delitos comprendidos en la Ley N° 30901.
- 5.6.1.13 Los integrantes del Comité de Evaluación que se encuentren inmersos en alguno de los impedimentos señalados en el numeral anterior deberán abstenerse de participar en la evaluación e informar de los hechos a la UGEL o DRE, según corresponda, dentro del plazo de dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se conoció la causal, bajo responsabilidad; a efectos de que la instancia correspondiente designe al integrante reemplazante para este Comité.
- 5.6.1.14 En los casos en que no se cuente con alguno de los integrantes del Comité de Evaluación o que estando presente se encuentre impedido de participar en la evaluación, el superior jerárquico del integrante reemplazado, según corresponda, debe designar al miembro reemplazante. El miembro reemplazante debe cumplir los siguientes requisitos:
- a) Pertenecer a la CPM, salvo que por la naturaleza del cargo no sea necesario contar con dicho requisito, como es el caso del Director de la DRE o Jefe de Personal de la UGEL o DRE.
 - b) Tener un cargo de similares características al cargo que ocupa el integrante titular al que se reemplaza. De no cumplir con este requisito es posible incorporar a un miembro al Comité previa presentación de la solicitud de autorización debidamente motivada y dirigida a la DIED por el medio que se establezca para tal fin, hasta un día hábil antes del plazo dispuesto para la conformación del Comité de Evaluación, salvo casos de reconfirmación; a fin de que esta última autorice o deniegue dicha solicitud.
- 5.6.1.15 El miembro reemplazante del Comité de Evaluación elegido por el superior jerárquico correspondiente, que en atención a las circunstancias incumpla con los requisitos establecidos anteriormente, deberá ser autorizado por el Minedu. La solicitud de autorización debidamente sustentada debe ser presentada por los canales que establezca la DIED para tal fin.
- 5.6.1.16 La resolución que determine el reemplazo de un integrante del Comité de Evaluación durante el proceso de evaluación debe encontrarse debidamente motivada y se realizará de la siguiente manera:
- a) Si el reemplazo responde a las causales señaladas en el numeral 5.6.1.12 de la presente Norma Técnica, el integrante que se abstiene debe informar al superior jerárquico correspondiente, sobre el hecho suscitado, siendo este el encargado de aceptar la abstención y designar a su reemplazante.
 - b) Si el reemplazo responde a la pérdida de la titularidad del cargo que ostentaba en la UGEL o DRE o en el Comité de Evaluación, no requiere de autorización del superior jerárquico, sino que dicho integrante podrá ser reemplazado por la misma UGEL o DRE que conformó el mencionado Comité.


 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
--	---	---------------

5.6.1.17 Las causales de abstención establecidas en el TUO de la LPAG se aplican de manera supletoria en la presente evaluación para los integrantes del Comité de Evaluación.

5.6.2 Funciones y aplicación de los instrumentos por el Comité de Evaluación

5.6.2.1 Las funciones del Comité de Evaluación son las siguientes:

- a) Colaborar con las instancias de gestión superiores en el proceso de socialización de la metodología de evaluación a utilizar, así como de los criterios empleados, para su correcta comprensión.
- b) Establecer su propio cronograma interno de actividades, conforme a los procedimientos establecidos en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*, y comunicarlo oportunamente a los Especialistas en Educación a fin de garantizar la transparencia del proceso.
- c) Conducir el proceso de evaluación y aplicar las técnicas e instrumentos de evaluación que les correspondan, de conformidad con el modelo de evaluación aprobado por el Minedu. Para tal efecto, el Comité de Evaluación debe:
 - Brindar información a los Especialistas en Educación sobre el modelo de evaluación, los instrumentos de evaluación, los responsables de su aplicación, los plazos y el sistema de calificación, en la reunión informativa y durante el desarrollo de la evaluación. La información que brinde el Comité debe estar de acuerdo con lo señalado en esta Norma Técnica. Para ello, en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*, se proponen pautas para el desarrollo de esta actividad.
 - Participar de manera obligatoria en la capacitación que organice el Minedu, la cual puede ser realizada de manera presencial o remota.
 - Comunicar a cada Especialista en Educación, con la debida anticipación y de acuerdo con los plazos previstos en el cronograma, la fecha de las actividades a las que será convocado. Esta comunicación deberá realizarse por oficio, correo electrónico u otro medio escrito que permita contar con una constancia de envío de la comunicación y de confirmación de recepción de esta por parte del Especialista en Educación.
 - Aplicar los instrumentos de evaluación correspondientes, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la presente Norma Técnica y en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
 - Consolidar los resultados de la evaluación, según los lineamientos del Minedu.
 - Culminar con el ingreso de información y resultados de la evaluación en el aplicativo, lo que determinará el estado final del Especialista en Educación, de acuerdo con el plazo establecido en el cronograma.
- d) Comunicar a los Especialistas en Educación, con la debida anticipación y de acuerdo con el plazo establecido en el cronograma, el medio a través del cual se podrá solicitar la copia de los documentos que formen parte de su evaluación, y presentar su reclamo, de ser el caso.
- e) Absolver las consultas y los reclamos de los Especialistas en Educación respecto del proceso y resultados de la evaluación, de manera motivada y en el plazo establecido en el cronograma.
- f) Ingresar los resultados de las evaluaciones a su cargo en el aplicativo dispuesto por el Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma.
- g) Mantener en reserva los resultados de la evaluación de cada uno de los Especialistas en Educación.
- h) Emitir el acta individual que consolida los resultados obtenidos por el Especialista en Educación en los criterios de las competencias evaluadas.
- i) Elaborar y presentar el informe final del proceso de evaluación, debidamente documentado, a la UGEL o DRE, según corresponda; además de adjuntar las actas

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---

- 5.6.2.2 Las actividades relacionadas con las funciones descritas en el numeral anterior, los modelos de oficios, actas e informe final; así como el procedimiento que se debe seguir para la remisión de este informe a la UGEL o DRE, según corresponda, se desarrollan y presentan en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.
- 5.6.2.3 El Comité de Evaluación desempeña sus funciones hasta que se ejecute lo resuelto en los recursos administrativos presentados por los Especialistas en Educación de su jurisdicción.
- 5.6.2.4 Los integrantes de los Comités de Evaluación son responsables administrativa, civil o penalmente por los actos realizados en el marco de sus funciones.
- 5.6.2.5 Los Comités de Evaluación se rigen en cuanto a los aspectos administrativos por lo establecido en el TUO de la LPAG.

5.7. Publicación de resultados preliminares

- 5.7.1 Sobre la base de la información registrada y consolidada por el Comité de Evaluación en el aplicativo, el Minedu pone a disposición de los Especialistas en Educación, en la fecha establecida en el cronograma, los resultados preliminares de la evaluación.
- 5.7.2 El Especialista en Educación accede a sus resultados preliminares de manera individual a través del aplicativo dispuesto por el portal institucional del Minedu, empleando el usuario y contraseña del último concurso o evaluación en el que participó.

5.8. Presentación y resolución de reclamos sobre el puntaje obtenido, y emisión de actas individuales de resultados


- 5.8.1 El Especialista en Educación podrá solicitar, de manera virtual o física, entre la publicación de los resultados preliminares y un día hábil antes del término del plazo para la presentación de reclamos, la copia de los documentos que formen parte de su evaluación. El Comité de Evaluación es responsable de la entrega de dichos documentos al Especialista en Educación, de manera virtual o física, hasta un día hábil antes del término del plazo para la presentación de los reclamos establecido en el cronograma.
- 5.8.2 El Especialista en Educación que no se encuentre conforme con los resultados preliminares de su evaluación puede presentar su reclamo ante el Comité de Evaluación que lo evaluó, dentro del plazo previsto en el cronograma y a través del medio que el Comité establezca. Este medio debe ser informado oportunamente al Especialista en Educación.
- 5.8.3 El Comité de Evaluación, dentro del plazo establecido en el cronograma, resuelve los reclamos que presenten los Especialistas en Educación y brinda respuesta de manera escrita y motivada; y en los casos en que los reclamos sean fundados, modifica los resultados correspondientes en el aplicativo. Además, el citado Comité emite, imprime y firma el acta individual de resultados correspondiente, a fin de adjuntarlo al expediente de cada evaluado.

5.9. Publicación de resultados finales

- 5.9.1 El Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma, pone a disposición de cada Especialista en Educación sus resultados finales, a los que puede acceder de forma individual, a través del aplicativo; y publica a través de su portal institucional, la relación de los Especialistas en Educación que aprobaron la evaluación.

5.10. Emisión de resoluciones

- 5.10.1 Las UGEL o DRE, según corresponda, emiten las respectivas resoluciones que ratifican en el cargo de Especialista en Educación a todos aquellos que han aprobado la evaluación del desempeño. Esta ratificación se realiza por un periodo adicional de cuatro (4) años, según lo establecido en el numeral 62.3 del artículo 62 del Reglamento de la LRM; para lo cual,

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---


se deberá emitir la resolución correspondiente a través del Nexus dentro del plazo establecido en el cronograma.

- 5.10.2 Las UGEL que tengan condición de Unidad Ejecutora, emiten las resoluciones que se indican en el numeral precedente. Excepcionalmente, dichas resoluciones, podrán ser emitidas por las UGEL Operativas, siempre que la Unidad Ejecutora a la que pertenece delegue esa facultad mediante resolución; caso contrario, esta última emitirá las resoluciones correspondientes.
- 5.10.3 La resolución de designación del segundo periodo del Especialista en Educación tendrá vigencia al día siguiente de la fecha de culminación de la resolución de designación de su primer periodo.
- 5.10.4 La omisión o el retraso en la emisión de la resolución genera responsabilidad administrativa funcional y no afecta el derecho del Especialista en Educación. Las resoluciones deben ser emitidas obligatoriamente a través del Nexus, caso contrario carecen de validez. Una vez emitidas las resoluciones, la instancia que emitió la resolución se encarga de notificarlas y es responsable de entregarlas.
- 5.10.5 En caso de que el Especialista en Educación haya desaprobado la evaluación, la plaza vacante del citado cargo se cubre a través del proceso de encargatura.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. Responsabilidades del Minedu

- a) Elaborar y publicar la Norma Técnica y el cronograma de la evaluación en el portal institucional del Minedu.
- b) Supervisar el desarrollo de la evaluación.
- c) Publicar la relación preliminar y consolidada de los Especialistas en Educación a ser evaluados.
- d) Orientar y absolver las consultas de los Especialistas en Educación, de las DRE, UGEL y Comités de Evaluación sobre la norma que regula la evaluación; así como brindar asistencia técnica a las DRE, UGEL y los Comités de Evaluación para el desarrollo de la evaluación y para resolver los recursos administrativos que presenten los Especialistas en Educación.
- e) Monitorear la correcta conformación y/o reconfiguración e instalación de los Comités de Evaluación y brindarles orientación para el ejercicio de sus funciones; así como para el desarrollo de las actividades señaladas en el cronograma a nivel nacional.
- f) Elaborar el *Instructivo para el Comité de Evaluación*; así como, diseñar e implementar las actividades de capacitación de manera presencial o remota a sus integrantes.
- g) Diseñar los instrumentos de la evaluación y aplicarlos directamente o asesorar en su aplicación según lo establecido en el cronograma de la evaluación.
- h) Habilitar el aplicativo y sus respectivos módulos requeridos para el desarrollo de la evaluación.
- i) Presentar los resultados de la evaluación en el portal institucional; así como remitir dichos resultados a las UGEL o DRE, luego de la emisión de las resoluciones a través del Nexus.
- j) Revisar, analizar y evaluar los resultados finales de los Especialistas en Educación, considerando que su uso debe ser estrictamente formativo, de investigación o de diseño o evaluación de intervenciones pedagógicas, estando impedidos de publicarlos de manera nominada o de realizar acciones que afecten la imagen de los evaluados.
- k) Informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes sobre los casos de los Especialistas en Educación involucrados en la realización de cualquier acción dirigida a alterar o afectar los resultados de la evaluación, o a obtener beneficios para sí o para terceros, a fin de que realicen la investigación correspondiente y se determine la responsabilidad a que hubiere lugar.


 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">NORMA TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p style="text-align: center;">Código</p>
--	---	---

- l) Promover la transparencia, objetividad y confiabilidad de la evaluación, así como velar por el resguardo y custodia de los instrumentos de evaluación a su cargo.
- m) Resolver los aspectos que no se encuentren contemplados en la presente Norma Técnica o que requieran autorización o interpretación del Minedu, los mismos que deben ser resueltos por la DIGEDD.
- n) Evaluar la suspensión de la presente evaluación, en atención a las disposiciones que emita el Gobierno Nacional a consecuencia del avance de la COVID-19 u otras situaciones de salud pública.

6.2. Responsabilidades de la DRE, o la que haga sus veces

- a) Difundir la convocatoria, el cronograma, la relación de los Especialistas en Educación a ser evaluados en su portal institucional, locales institucionales y medios de comunicación masivos a su alcance.
- b) Revisar, validar y actualizar la relación de Especialistas en Educación a ser evaluados de acuerdo con el plazo señalado en el cronograma.
- c) Conformar y reconstituir, mediante resolución, cuando corresponda y dentro del plazo establecido en el cronograma, el Comité de Evaluación de DRE.
- d) Verificar la conformación y/o reconstitución de los Comités de Evaluación de las UGEL de su jurisdicción, dentro del plazo establecido en el cronograma; supervisar el cumplimiento de sus funciones; y brindarles permanente orientación.
- e) Comunicar oportunamente el cronograma a los Comités de Evaluación de su jurisdicción.
- f) Brindar asistencia técnica a los Comités de Evaluación de su jurisdicción; absolver las dudas, consultas o cuestionamientos que surjan en el marco de la evaluación; gestionar los recursos y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones; y supervisar el cumplimiento de dichas acciones.
- g) Supervisar que los Comités de Evaluación de su jurisdicción apliquen los instrumentos de evaluación a los Especialistas en Educación, asimismo que realicen el ingreso de los resultados de las evaluaciones a su cargo en el aplicativo dispuesto por el Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma de la evaluación; y que dicho órgano remita al superior jerárquico el informe final debidamente documentado.
- h) Orientar y absolver las consultas de los Especialistas en Educación, en aquello que es de su competencia.
- i) Supervisar que las UGEL de su jurisdicción brinden asistencia técnica a los Comités de Evaluación de su jurisdicción; absuelvan las dudas, consultas o cuestionamientos que surjan en el marco de la evaluación; reciban y custodien las actas e informes finales de los Comités de Evaluación comprendidos en su jurisdicción.
- j) Adoptar las acciones que correspondan cuando los Especialistas en Educación o integrantes de los Comités de Evaluación infrinjan las disposiciones establecidas en la presente Norma Técnica.
- k) Recibir, consolidar y custodiar las actas y los informes finales de los Comités de Evaluación comprendidos en su jurisdicción, así como los documentos de reclamos y absolución de estos, y demás documentos referidos a la evaluación.
- l) Expedir las resoluciones a través del Nexus que dispone el retorno al cargo docente de aquellos Especialistas en Educación que desapruében la evaluación, así como las resoluciones de ratificación en el cargo por un periodo adicional, de corresponder.
- m) Revisar, analizar y evaluar los resultados finales de los Especialistas en Educación, considerando que su uso debe ser estrictamente formativo, de investigación o de diseño o evaluación de intervenciones pedagógicas, estando impedidos de publicarlos de manera nominada o de realizar acciones que afecten la imagen de los evaluados.

n) Informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes sobre los casos de los Especialistas en Educación involucrados en la realización de cualquier acción dirigida a alterar o afectar los resultados de la

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
--	---	---------------

evaluación, o a obtener beneficios para sí o para terceros, a fin de que realicen la investigación correspondiente y se determine la responsabilidad a que hubiere lugar.

- o) Promover la transparencia, objetividad y confiabilidad de la evaluación, así como velar por el resguardo y custodia de los instrumentos de evaluación a su cargo.
- p) Resolver los recursos administrativos, de acuerdo con el TUO de la LPAG.

6.3. Responsabilidades de la UGEL

- a) Difundir la convocatoria, el cronograma, la relación de los Especialistas en Educación a ser evaluados en su portal institucional, locales institucionales y medios de comunicación masivos a su alcance.
- b) Revisar, validar y actualizar la relación de Especialistas en Educación a ser evaluados de acuerdo con el plazo señalado en el cronograma.
- c) Conformar y reconstituir, mediante resolución y dentro del plazo establecido en el cronograma, los Comités de Evaluación de UGEL.
- d) Comunicar, de manera oportuna, el cronograma de la evaluación a los Comités de Evaluación de su jurisdicción y verificar el cumplimiento de sus funciones.
- e) Brindar asistencia técnica a los Comités de Evaluación de su jurisdicción; absolver las dudas, consultas o cuestionamientos que surjan en el marco de la evaluación; gestionar los recursos y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones; y supervisar el cumplimiento de dichas acciones.
- f) Supervisar que el Comité de Evaluación de su jurisdicción aplique los instrumentos de evaluación a todos los Especialistas en Educación; asimismo que realice el ingreso de los resultados de las evaluaciones a su cargo en el aplicativo dispuesto por el Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma de la evaluación y que dicho órgano remita su informe final debidamente documentado.
- g) Orientar y absolver las consultas de los Especialistas en Educación, en aquello que es de su competencia.
- h) Adoptar las acciones que correspondan cuando los Especialistas en Educación o integrantes de los Comités de Evaluación infrinjan las disposiciones establecidas en la presente Norma Técnica.
- i) Recibir, consolidar y custodiar las actas y los informes finales de los Comités de Evaluación comprendidos en su jurisdicción, así como los documentos de reclamos y absolución de estos, y demás documentos referidos a la evaluación.
- j) Expedir las resoluciones a través del Nexus que dispone el retorno al cargo docente de aquellos Especialistas en Educación que desapruében la evaluación, así como las resoluciones de ratificación en el cargo por un periodo adicional, de aquellos que aprueben la evaluación.
- k) Revisar, analizar y evaluar los resultados finales de los Especialistas en Educación, considerando que su uso debe ser estrictamente formativo, de investigación o de diseño o evaluación de intervenciones pedagógicas, estando impedidos de publicarlos de manera nominada o de realizar acciones que afecten la imagen de los evaluados.
- l) Informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes sobre los casos de los Especialistas en Educación involucrados en la realización de cualquier acción dirigida a alterar o afectar los resultados de la evaluación, o a obtener beneficios para sí o para terceros, a fin de que realicen la investigación correspondiente y se determine la responsabilidad a que hubiere lugar.
- m) Promover la transparencia, objetividad y confiabilidad de la evaluación.
- n) Resolver los recursos administrativos de acuerdo con el TUO de la LPAG.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS




MARCHAN COZ Hillmer
Carlos FAU 20131370998
hard

DIRECTOR DE
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DIED MINEDU


Soy el autor del documento

2022/09/06 15:43:40

Excepcionalmente, el Especialista en Educación podrá solicitar, por única vez y solo por motivos de salud, la reprogramación de una de las sesiones a las que le haya convocado

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
---	---	---------------

- el Comité de Evaluación, siempre que cuente con el respaldo correspondiente y en tanto no afecte lo previsto en el cronograma de la evaluación y la planificación del Comité. Para ello, el Especialista en Educación tendrá un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde el día de la inasistencia, para presentar su justificación ante el Comité de Evaluación, quien deberá revisar la justificación presentada, y de ser el caso, comunicar la aceptación de la reprogramación, e indicar la fecha, la hora y el lugar de la sesión reprogramada.
- 7.2 El Especialista en Educación que se reasigne a una región distinta luego de la convocatoria de la evaluación, es evaluado en la región en la que se encontraba laborando al momento de la convocatoria, con excepción de aquellos que se reasignen por motivos de salud, quienes son evaluados en la región donde han sido reasignados.
- 7.3 El Especialista en Educación debe prestar las facilidades al Comité de Evaluación para el recojo de evidencias. El no presentarse a la entrevista, pese a haber sido reprogramada a su solicitud, es considerado como impedimento u obstrucción a la misma, pues dicha acción conlleva a que el Especialista en Educación no cuente con calificación para los criterios que se valoran únicamente con la *Guía de entrevista basada en evidencia* y desapruebe la evaluación.
- 7.4 El Comité de Evaluación, la UGEL, la DRE o el Minedu informa sobre los casos de los Especialistas en Educación involucrados en la realización de cualquier acción dirigida a alterar o afectar los resultados de la evaluación, o a obtener beneficios para sí o para terceros, a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes a fin de que realicen la investigación correspondiente y se determine la responsabilidad; sin perjuicio de la evaluación, la misma que continuará su curso, de acuerdo a lo señalado en la presente Norma Técnica.
- 7.5 En caso de que las UGEL o DRE verifiquen que algún Especialista en Educación aprobado no cumple con las condiciones previstas en el numeral 5.3 de la presente Norma Técnica, procede a notificarle la decisión de no emitir la resolución correspondiente mediante oficio, correo electrónico u otro medio escrito que permita contar con una constancia de envío de la comunicación y de confirmación de recepción de esta por parte del Especialista en Educación, con copia a la DIGEDD.
- 7.6 En caso de comprobarse el incumplimiento de las condiciones previstas en el numeral 5.3 de la presente Norma Técnica, luego de haberse emitido la resolución de designación, la instancia superior jerárquica de quien emitió dicha resolución declara la nulidad de oficio de dicho acto administrativo por la vulneración de los principios o disposiciones establecidas en el TUO de la LPAG en agravio del interés público, y procede a notificarle la decisión al Especialista en Educación mediante oficio, correo electrónico u otro medio escrito que permita contar con una constancia de envío de la comunicación y de confirmación de recepción; sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal que corresponda, debiendo informar a la DIGEDD sobre las acciones adoptadas.
- 7.7 El periodo vacacional no constituye un impedimento para ser evaluado. El Especialista en Educación debe comunicar al Comité de Evaluación la fecha de su periodo vacacional a fin de evaluarlo sin afectar el mismo. Si el Comité de Evaluación elige un día no hábil que se encuentre dentro del rango de fechas de alguna actividad del cronograma (sábado, domingo o feriado) para aplicar un instrumento, debe asegurarse de contar con la aceptación del Especialista en Educación para ser evaluado en dicho día.
- 7.8 El Especialista en Educación al que se le hubiera impuesto sanción administrativa y esta sea declarada nula hasta un día antes de la emisión del Acta Individual de Resultados debe poner en conocimiento al Comité de Evaluación dicha situación mediante documento físico o virtual, adjuntando para tal efecto copia simple de la resolución que la sustente. El Comité de Evaluación realiza la modificación del resultado de la evaluación en el aplicativo dispuesto por el Minedu, siempre que se encuentre dentro del plazo establecido en el cronograma para realizarlo, y aún incluso si la comunicación del Especialista en Educación se realiza luego de que el mencionado Comité ya hubiere emitido la referida Acta.
- El Especialista en Educación al que se le hubiera impuesto sanción administrativa y esta sea declarada nula con posterioridad a la emisión del Acta Individual de Resultados y antes


 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p align="center">NORMA TÉCNICA</p> <p align="center">"NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022"</p>	<p align="center">Código</p>
--	---	------------------------------

- de la emisión de la resolución que lo retorna al cargo docente, debe comunicar dicha información, de forma física o virtual, al Comité de Evaluación o al titular de la UGEL o DRE. Estos últimos suspenderán la emisión de dicha resolución para que el Comité de Evaluación realice la modificación del resultado de la evaluación en el aplicativo dispuesto por el Minedu, de corresponder. La DRE, UGEL o el Comité de Evaluación debe solicitar mediante oficio dirigido a la DIED la autorización para habilitar la apertura del mencionado aplicativo.
- 7.10 Los Especialistas en Educación que durante el periodo de evaluación hayan dado por concluido su vínculo laboral en la CPM por renuncia, destitución con resolución firme, cese por límite de edad (al cumplir los 65 años, que se hace efectivo el 31 de diciembre de 2022), incapacidad permanente o fallecimiento, no continuarán su proceso de evaluación. El responsable de la Oficina de Personal o Recursos Humanos de la UGEL o DRE, según corresponda, debe informar al Comité de Evaluación mediante oficio, la situación laboral del Especialista en Educación con relación al cargo que ocupaba, debiendo adjuntar los documentos que lo acrediten.
- 7.11 El proceso de evaluación no se suspende si el Especialista en Educación renuncia al cargo posterior a la fecha de término de la actividad relacionada al ingreso de resultados en el aplicativo dispuesto por el Minedu por parte del Comité de Evaluación, por lo que el Especialista en Educación tendrá su calificación y determinación del resultado. Ante la renuncia al cargo del Especialista en Educación durante el desarrollo de la evaluación, esta debe estar registrada en Nexus, de manera que el Comité de Evaluación cuente con el sustento de la razón por la cual la evaluación no logró realizarse.
- 7.12 Para efectos de la presente Norma Técnica, los Comités de Vigilancia se encuentran conformados a nivel nacional. En cualquier actividad de la presente evaluación, el Comité de Evaluación y/o los Especialistas en Educación pueden requerir la participación del Comité de Vigilancia para cautelar la transparencia y el cumplimiento de la presente Norma Técnica. Para mayor detalle sobre su conformación y funciones revisar el *Instructivo para el Comité de Vigilancia* publicado en el portal institucional del Minedu.
- 7.13 Las actividades de la presente evaluación tienen carácter preclusivo, toda vez que se encuentran contenidas en un cronograma con plazos perentorios, los cuales no son retroactivos.
- 7.14 Cualquier disposición legal o administrativa emitida por los Gobiernos Regionales que contravenga o modifique lo regulado en la presente Norma Técnica, carece de validez legal.

8. ANEXOS

Anexo 1: Modelo de evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE)

Anexo 2: Matrices de progresión de los criterios contemplados en la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE)

	NORMA TÉCNICA “NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”	Código
---	---	--------

Anexo 1

Modelo de evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE)

El modelo de la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de UGEL y DRE contempla la valoración de doce (12) criterios correspondientes a cuatro (4) competencias.

1. Competencias contempladas en el modelo de evaluación

Las competencias son características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso. Estas involucran de forma integrada los conocimientos, las habilidades y actitudes, y son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado. Los comportamientos ligados a estas características personales son determinantes para garantizar el cumplimiento de la misión de la organización, así como los objetivos y resultados establecidos por esta¹.

Para la presente evaluación se han contemplado cuatro (4) competencias: Orientación a resultados, Vocación de servicio, Trabajo en equipo y Liderazgo en el cargo. A continuación, se presenta una breve definición de cada una de ellas:

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


Vocación de servicio (VS): Es la capacidad del Especialista en Educación de escuchar y entender las necesidades de los actores educativos con los que se relaciona para atenderlas y responder a ellas de manera óptima y oportuna, en el marco de sus competencias, mostrando siempre un trato amable.

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

Liderazgo en el cargo (LC): Es la capacidad del Especialista en Educación de influir en los actores educativos a los que atiende, al brindarles orientación y acompañamiento en el desarrollo de sus tareas, y apoyarlos en el logro de los objetivos que tienen previsto alcanzar.

Las competencias que forman parte de esta evaluación han sido establecidas bajo el marco de los enfoques contemplados en el Currículo Nacional, como son: Enfoque de derechos, Enfoque Inclusivo y de Atención a la Diversidad, Enfoque Intercultural, Enfoque Igualdad de Género, Enfoque Ambiental, Enfoque Orientación al bien común y Enfoque Búsqueda de la excelencia. Es en ese sentido que, la valoración del desempeño del Especialista en Educación se realiza bajo estas líneas de actuación.

2. Criterios de evaluación


	NORMA TÉCNICA “NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”	Código
--	---	--------

Para valorar las competencias del modelo de evaluación se han establecido doce (12) criterios asociados a actividades que el Especialista en Educación realiza en el ejercicio del cargo. Dichas actividades se encuentran vinculadas a procesos con fines pedagógicos. Cada uno de estos criterios se valora con el empleo de una matriz que contiene la descripción de comportamientos observables que progresan en cuatro (4) niveles de logro. En el Anexo 2 de la presente Norma Técnica se presentan las matrices de cada una de las competencias con las progresiones de los criterios evaluados.

Los criterios establecidos para las competencias correspondientes a este modelo de evaluación se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1
Criterios de evaluación por competencia evaluada

Competencia	Criterio	Definición
Orientación a resultados (OR)	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.
	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.
	Uso de recursos (OR 3)	El Especialista en Educación usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.
	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.
Vocación de servicio (VS)	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.
	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.
Trabajo en equipo (TE)	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.
	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.
	Relaciones interpersonales (TE 3)	El Especialista en Educación fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

	NORMA TÉCNICA "NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022"	Código
--	---	--------

Competencia	Criterio	Definición
Liderazgo en el cargo (LC)	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.
	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.
	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.


3. Procesos críticos

Los procesos críticos se constituyen en el conjunto de tareas que el Especialista en Educación lleva a cabo a fin de obtener un resultado específico y acorde con los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED a la que pertenece. Debido a su alcance, son considerados claves para el logro de dichos objetivos. El Especialista en Educación realiza estas acciones bajo un enfoque inclusivo y de atención a la diversidad, de derechos, intercultural, de igualdad de género, ambiental, de orientación al bien común y de búsqueda de la excelencia.

En la tabla 2 se presentan los procesos críticos considerados en la evaluación de los Especialistas en Educación, según la IGED en la que laboran.

Tabla 2
Procesos críticos a cargo de los Especialistas en Educación según IGED

Proceso crítico	Especialistas en Educación DRE	Especialistas en Educación UGEL
ASISTENCIA TÉCNICA	Estrategia en la que se brindan herramientas y orientación a los Especialistas de UGEL y, en los casos que corresponda, a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas que dependen directamente de la DRE para atender o resolver de manera específica un problema en su campo de acción vinculado a la gestión pedagógica.	Estrategia en la que se brindan herramientas y orientación a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas de la jurisdicción de la UGEL para atender o resolver de manera específica un problema en su campo de acción vinculado a la gestión pedagógica.
MONITOREO	Seguimiento y acompañamiento a los Especialistas de UGEL en las acciones que tienen a su cargo y, en los casos que corresponda, a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas que dependen directamente de la DRE en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar relacionados con la mejora de la práctica pedagógica y de los aprendizajes.	Seguimiento y acompañamiento a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas de la jurisdicción de la UGEL en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar relacionados con la mejora de la práctica pedagógica y de los aprendizajes.

	NORMA TÉCNICA “NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”	Código
---	---	--------

Proceso crítico	Especialistas en Educación DRE	Especialistas en Educación UGEL
ACCIONES FORMATIVAS	Planificación, diseño, coordinación o ejecución de acciones formativas relacionadas con la gestión pedagógica dirigidas a los Especialistas de UGEL y, en los casos que corresponda, a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas que dependen directamente de la DRE.	Planificación, diseño, coordinación o ejecución de acciones formativas relacionadas con la gestión pedagógica dirigidas a los actores educativos* de las II. EE. o de los Programas de la jurisdicción de la UGEL.

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

Estos procesos críticos constituyen el contexto en el que se enmarca la valoración de los criterios que forman parte del modelo.

4. Instrumentos de evaluación y procedimientos de aplicación


Los criterios de las cuatro (4) competencias contempladas en el modelo son evaluados a partir de la aplicación de los siguientes tres (3) instrumentos de evaluación:

- *Guía de entrevista basada en evidencia*
- *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*
- *Instrumento para valorar el trabajo en equipo*

En la siguiente tabla se presentan los instrumentos que se emplearán para la calificación de los criterios de cada competencia:

Tabla 3
Instrumentos de evaluación

Competencia	Criterio	Instrumento
Orientación a resultados (OR)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación (OR 1) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía de entrevista basada en evidencia
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación y seguimiento (OR 2) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía de entrevista basada en evidencia
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de recursos (OR 3) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía de entrevista basada en evidencia ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con la IGED (OR 4) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes
Vocación de servicio (VS)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud de servicio (VS 1) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta a los requerimientos (VS 2) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes
Trabajo en equipo (TE)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentido de equipo (TE 1) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento para valorar el trabajo en equipo

	NORMA TÉCNICA “NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”	Código
--	---	--------

Competencia	Criterio	Instrumento
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intercambio de información (TE 2) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento para valorar el trabajo en equipo
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales (TE 3) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento para valorar el trabajo en equipo
Liderazgo en el cargo (LC)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento (LC 2) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía de entrevista basada en evidencia ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retroalimentación (LC 3) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes

* 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*.

El Comité de Evaluación debe convocar a los Especialistas en Educación con, al menos, tres (3) días calendarios de anticipación, a una reunión informativa en la cual brinda detalles sobre el modelo de evaluación, los instrumentos de evaluación, los responsables de su aplicación, los plazos y el sistema de calificación, así como de las demás actividades del cronograma y de los alcances generales de la presente Norma Técnica. En esta reunión, además, el Comité de Evaluación precisa al Especialista en Educación qué evidencia presentará el día de la entrevista. La convocatoria a la reunión informativa debe realizarse por oficio, correo electrónico u otro medio escrito que permita contar con una constancia de envío de la comunicación y de confirmación de recepción de esta por parte del Especialista en Educación, en la que deberá indicar la fecha, la hora y el lugar de esta.


Si el Especialista en Educación, pese a haber sido convocado, no asistiera a la reunión informativa, esto no constituye un impedimento para la aplicación de los instrumentos de evaluación a cargo del Comité de Evaluación.

A continuación, se describen los instrumentos de evaluación, los cuales recogen información de la conducción de los procesos críticos en los que se ha venido desempeñando el Especialista en Educación.

a) Guía de entrevista basada en evidencia

Con la *Guía de entrevista basada en evidencia* se recoge información sobre el desempeño del Especialista en Educación, a partir de la aplicación de una entrevista semiestructurada, que será considerada para la calificación de los criterios evaluados con este instrumento.

En la realización de la entrevista participan el evaluado y los tres (3) integrantes del Comité de Evaluación. Para tal fin, el Comité de Evaluación debe convocar al Especialista en Educación con al menos siete (7) días calendario de antelación, indicando la fecha, la hora y el lugar de la entrevista. Esta convocatoria se realiza mediante oficio, correo electrónico u otro medio escrito que permita contar con una constancia de envío de la comunicación y de confirmación de recepción de esta por parte del Especialista en Educación. Asimismo, en esta convocatoria, el Comité de Evaluación debe precisar qué evidencia debe de presentar el Especialista en Educación.

 <p>PERÚ Ministerio de Educación</p>	<p>NORMA TÉCNICA</p> <p>“NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”</p>	<p>Código</p>
---	---	---------------

La aplicación de este instrumento podrá reprogramarse a pedido del Especialista en Educación, por única vez y solo por motivos de salud, siempre que cuente con el respaldo correspondiente y en tanto no afecte lo previsto en el cronograma de la evaluación y la planificación del Comité. Para ello, el Especialista en Educación tiene un plazo máximo de tres (3) días hábiles, desde el día de la inasistencia, para presentar su solicitud dirigida al presidente del Comité de Evaluación. El Comité de Evaluación debe revisar la justificación presentada por el Especialista en Educación y en caso de ser posible la reprogramación, deberá comunicar la fecha, la hora y el lugar con por lo menos tres (3) días hábiles de anticipación. El no presentarse a la entrevista, pese a haber sido reprogramada a solicitud del evaluado, será considerado como impedimento u obstrucción a la misma, además dicha acción conlleva a que el Especialista en Educación no cuente con calificación para los criterios que se valoran únicamente con este instrumento y desaprobe la evaluación.

Es importante, tanto para el Comité de Evaluación como para el Especialista, cumplir con los plazos indicados, de modo que se garantice el debido procedimiento en la evaluación.

El día de la entrevista, el Comité de Evaluación solicita al Especialista en Educación que presente la documentación requerida, la misma que le fue comunicada oportunamente en la convocatoria y en la reunión informativa. Seguidamente de la presentación de dicha documentación, el Comité irá planteando preguntas al evaluado, y a medida que el Especialista en Educación vaya brindando sus respuestas, le pedirá que indique qué documentación la sustenta. En el *Instructivo para el Comité de Evaluación* se presentan preguntas orientadoras, así como el procedimiento a seguir para el registro de la información en los formatos correspondientes.

Finalizada la entrevista, el Comité de Evaluación sesiona para analizar la evidencia recolectada y, con ayuda de las matrices de progresión, determinar el nivel de logro alcanzado en los criterios considerados para este instrumento.

b) Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes


La *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes* permite determinar el nivel de logro en los criterios evaluados con este instrumento, a partir del análisis de evidencias relacionadas al desempeño del Especialista en Educación que provienen de fuentes confiables como reportes elaborados por el superior jerárquico, fichas de monitoreo o evaluación, reportes de los sistemas, etc. En el *Instructivo para el Comité de Evaluación* se describen las evidencias que puede recolectar el Comité, así como las herramientas complementarias que puede utilizar para el recojo de la evidencia.

Una vez realizado el análisis de la evidencia recolectada, el Comité de Evaluación, empleando las matrices de progresión, determinará el nivel de logro alcanzado en los criterios considerados para este instrumento.

c) Instrumento para valorar el trabajo en equipo

Este instrumento permite valorar el desempeño del Especialista en Educación referido a la competencia Trabajo en equipo. El Minedu está a cargo de la evaluación de los criterios de dicha competencia a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los especialistas pares con los que labora el evaluado en el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. No obstante, el Comité de Evaluación asumirá la evaluación de uno o más de los criterios que componen la competencia Trabajo en equipo en caso de que se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- Cuando no se cumpla con la cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas.
- Cuando no sea posible calcular el nivel de logro en uno o más de los criterios debido a que la cantidad de respuestas válidas es igual a cero (0).
- Cuando uno o más de los criterios calificados por el Minedu se ubiquen en el nivel I.

 PERÚ Ministerio de Educación	NORMA TÉCNICA “NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO DE ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL Y DIRECCIONES REGIONALES DE EDUCACIÓN, EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL – 2022”	Código
--	---	--------

- Cuando no se haya aplicado la encuesta a los especialistas pares.

Si se presentase alguna de las situaciones antes descritas, el Comité de Evaluación será informado por el Minedu para que asuma la evaluación del o de los criterios que correspondan. Asimismo, si se presentasen reclamos respecto a la aplicación a cargo del Minedu, estos serán absueltos por el Comité de Evaluación con la información que se le proporcione. En el *Instructivo para el Comité de Evaluación* se precisa el procedimiento a seguir en ambas situaciones.

5. Calificación

a) Puntaje por criterio

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

Nivel	Descripción
IV	Destacado (4 puntos)
III	Suficiente (3 puntos)
II	En proceso (2 puntos)
I	Muy deficiente (1 punto)

Los niveles *Muy deficiente* y *En proceso* se consideran insatisfactorios, mientras que los niveles *Suficiente* y *Destacado* corresponden a desempeños satisfactorios.

El Comité de Evaluación debe contar con el sustento de la calificación asignada. Esta información le permitirá tener los elementos necesarios para comunicar al evaluado sus resultados y dar respuesta a posibles reclamos de manera motivada.

b) Obtención del puntaje final

El puntaje final en la evaluación es el promedio simple de la calificación obtenida en los doce (12) criterios del modelo de evaluación. Su cálculo se realiza de forma automática desde el aplicativo.

Anexo 2

Matrices de progresión de los criterios contemplados en la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE)

En este documento se presentan las matrices de progresión de cada uno de los criterios de las cuatro (4) competencias contempladas en el modelo de evaluación. Para cada matriz, además de la definición del criterio, se ha colocado, en negrita, una descripción general en los cuatro niveles de logro, seguida de una descripción más detallada, que aparece en cursiva, en la que se brinda una mayor explicación de lo exigido en el nivel. Asimismo, para la calificación de cada uno de los criterios evaluados se deben revisar las definiciones de los términos utilizados en estas matrices, así como las especificaciones de calificación, las que se encuentran descritas en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.

Competencia Orientación a resultados (OR)

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

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> <ul style="list-style-type: none"> - No planifica las actividades a ejecutar. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantea las actividades a ejecutar sin considerar los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar. <p><i>El Especialista <u>no presenta</u> las tres (3) planificaciones solicitadas. O bien, al menos uno de los tres (3) documentos que presenta <u>no contiene</u> en su diseño los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</i></p>	<p>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><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones² que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Sin embargo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>no</u></i></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><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones² que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Asimismo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>sustenta</u> cómo esta es</i></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> <p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones² que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Asimismo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>sustenta</u> cómo esta es</i></p>



MARCHAN COZ Hilmer
Carlos FAU 20131370998

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, tutorías, planes de mejora de la práctica docente, acciones formativas, etc.

Soy el autor del documento

2022/09/06 15:43:45

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

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><u>sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, no sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); o cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED o cómo responde a las características generales del contexto local.</p>	<p>viable (es decir, sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED; y cómo responde a las características generales del contexto local.</p>	<p>viable (es decir, sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED; y cómo <u>busca atender a necesidades educativas específicas</u> de la realidad local que ha identificado (a partir del análisis de documentos generados por el Especialista o de otras fuentes como informes de resultados de evaluaciones, reportes del monitoreo de prácticas pedagógicas, entre otros).</p>

Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento *Guía de entrevista basada en evidencia*. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.

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> <ul style="list-style-type: none"> - No ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. <p><i>El Especialista no evidencia que ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas³ en los plazos acordados ya sea porque no presentó los reportes o informes de tres (3) actividades ejecutadas por él, así como sus correspondientes planificaciones; o porque la evidencia que presentó muestra que la ejecución de las actividades a su cargo se realizó fuera de los plazos acordados.</i></p>	<p>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><i>El Especialista evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas³, cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Sin embargo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>no logra sustentar</u> si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i></p>	<p>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><i>El Especialista evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas³ cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Asimismo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>sustenta que verifica</u>, a través de las acciones de monitoreo o seguimiento realizadas, si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i></p>	<p>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> <p><i>El Especialista evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas³, cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Asimismo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>sustenta que verifica</u>, a través de las acciones de monitoreo o seguimiento realizadas, si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar. Adicionalmente, el Especialista <u>plantea acciones de mejora</u> para la actividad, que parten de lo observado durante el seguimiento, que son</i></p>



MARCHAN COZ Hilmer
 Carlos FAU 20131370998
 Estas actividades deberán estar vinculadas a procesos con fines pedagógicos, es decir, orientados a la mejora de la práctica docente o
 calidad de los aprendizajes de los estudiantes; por ejemplo, asesorías pedagógicas, monitoreo de la práctica docente, acciones
 de mejora de la práctica docente.
 EVALUACION DOCENTE -
 SISTEMA
 Soy el autor del documento
 2022/09/06 15:43:46

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
			<i>viabes o posibles de realizar y que contribuyen a los objetivos previstos.</i>

Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento *Guía de entrevista basada en evidencia*. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.

Uso de recursos (OR 3)

El Especialista en Educación usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades⁴ planificadas.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>OR 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hace un mal uso de los recursos que le han sido asignados y los desperdicia o los utiliza en actividades que no están vinculadas con sus funciones. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas. <p><i>El Especialista no presenta los reportes de tres (3) actividades implementadas por él; o bien, los presenta, pero se verifica que los recursos <u>no fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u>, o que los ha desperdiciado o utilizado en actividades que no están vinculadas con sus funciones. O, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>no siempre ha rendido cuentas</u>.</i></p>	<p>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><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>	<p>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><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos que le fueron asignados</u>. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>	<p>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> <p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado e implementado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos que le fueron asignados</u>. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i></p>

Nota: Este criterio se evalúa con los instrumentos *Guía de entrevista basada en evidencia* y *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*. Mediante la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*, el Comité de Evaluación recopila información acerca de cómo el Especialista en Educación ha venido empleando los recursos a su disposición, y en caso de que se le hayan asignado recursos económicos, verifica el estado de la(s) rendición(es) de cuentas realizada(s) por este. Esta evidencia deberá ser contrastada con la información recogida a través de la entrevista. Si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, este criterio será calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.



MARCHAN COZ Hillmer
Carlos FAU 20131370998
hard

DIRECTOR DE
EVALUACIÓN DOCENTE
y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Soy el autor del documento

2022/09/06 15:43:47

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

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. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generalmente no realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren o nunca lo hace. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generalmente no asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED o nunca lo hace. <p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>no realiza</u> las tareas que se le asignan. O, <u>generalmente</u> las realiza <u>sin</u> asegurarse de que cuenten con la calidad técnica requerida, o <u>nunca</u> se asegura de ello. O, <u>generalmente no asume</u> con responsabilidad su rol como integrante de la IGED, o <u>nunca</u> asume con responsabilidad dicho rol.</i></p>	<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><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>casi siempre</u> o <u>generalmente</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>casi siempre</u> o <u>generalmente</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros.</i></p>	<p>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><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>siempre</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>siempre</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros.</i></p>	<p>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> <p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>siempre</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>siempre</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros. Finalmente, <u>le da un valor agregado</u> a las tareas que realiza cuando va más allá de lo requerido, propone nuevas formas de realizar las tareas, sugiere mejoras a los procedimientos establecidos, entre otros.</i></p>

Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.*



MARCHAN COZ Hillmer
Carlos FAU 20131370998

DIRECTOR DE
EVALUACION DOCENTE -
DIED MINEDU

Soy el autor del documento

2022/09/06 15:43:48

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Competencia Vocación de servicio (VS)

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

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 style="text-align: center;">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><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>no es amable con los actores educativos con los que se relaciona, o no da muestras de escucharlos atentamente.</u></i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2), como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</p>	<p>VS 1.2. Es amable al interactuar con los actores educativos con los que se relaciona. En dicha interacción, los escucha con atención, pero no busca comprender sus necesidades o requerimientos.</p> <p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>es amable con los actores educativos con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, da muestras de escucharlos atentamente al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Sin embargo, no se esfuerza por entender sus necesidades o requerimientos.</u></i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio 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><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>es amable con los actores educativos con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, da muestras de escucharlos atentamente al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Asimismo, se esfuerza por entender sus necesidades o requerimientos, buscando formas de asegurarse de comprender completamente en qué consisten.</u></i></p>	<p>VS 1.4. Es amable al interactuar con los actores educativos con los que se relaciona. En dicha interacción también los escucha con atención y busca comprender sus necesidades o requerimientos. Además, da muestras de esforzarse por brindarles un buen servicio.</p> <p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>es amable con los actores educativos con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, da muestras de escucharlos atentamente al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Asimismo, se esfuerza por entender sus necesidades o requerimientos, buscando formas de asegurarse de comprender completamente en qué consisten. Finalmente, ante estas necesidades y requerimientos, el Especialista <u>busca brindarles una atención esmerada, mostrando compromiso en la resolución de sus dificultades, de manera que se sientan apoyados. Para ello, realiza acciones como contactarlos para verificar el estado y avance de la atención del requerimiento o la necesidad, ofrecerles apoyo adicional, brindarles recursos extra, referirlos a otros especialistas si se requiere, etc.</u></u></i></p>

Este criterio se evalúa con el instrumento *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.*

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> <ul style="list-style-type: none"> Por lo general no responde a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia o nunca lo hace. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> Las respuestas que brinda nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. <p><i>Se verifica que el Especialista <u>por lo general no atiende</u> los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, o <u>nunca</u> lo hace, a pesar de que estos tienen correspondencia con tareas vinculadas al cargo. O, que las respuestas que brinda <u>nunca</u> sean claras (no sean fáciles de comprender), <u>nunca</u> sean precisas (no aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir), <u>nunca</u> sean argumentadas (no expliquen las respuestas brindadas ni se sustenten en fuentes confiables); o <u>nunca</u> sean brindadas dentro de los plazos establecidos en la IGED.</i></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><i>Se verifica que el Especialista, <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> atiende los requerimientos relacionados con tareas vinculadas al cargo, planteados por los actores educativos con los que se relaciona, cuando en la revisión de las respuestas brindadas a estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a casi todos o a la mayoría de ellos. Además, que estas respuestas <u>por lo general no sean</u> claras (no sean fáciles de comprender), <u>por lo general no sean</u> precisas (no aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir), <u>por lo general no sean</u> argumentadas (no expliquen las respuestas brindadas ni se sustenten en fuentes confiables); o, <u>por lo general no sean</u> brindadas dentro de los plazos establecidos en la IGED.</i></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><i>Se verifica que el Especialista <u>siempre</u> atiende los requerimientos relacionados con tareas vinculadas al cargo, planteados por los actores educativos con los que se relaciona, cuando en la revisión de las respuestas brindadas a estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a todos ellos. Asimismo, si se identifican requerimientos sin atender, se constata que se cuenta con la evidencia que justifique la omisión. Además, que las respuestas a estos requerimientos <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> sean claras (fáciles de comprender), <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> sean precisas (aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir) y <u>casi siempre</u> o <u>por lo general</u> sean argumentadas (expliquen las respuestas brindadas y se sustenten en fuentes confiables). Se verifica también que el Especialista,</i></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 responsable⁵.</p> <p><i>Se verifica que el Especialista <u>siempre</u> atiende los requerimientos relacionados con tareas vinculadas al cargo, planteados por los actores educativos con los que se relaciona, cuando en la revisión de las respuestas brindadas a estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a todos ellos. Asimismo, si se identifican requerimientos sin atender, se constata que se cuenta con la evidencia que justifique la omisión. Además, que las respuestas a estos requerimientos <u>siempre</u> sean claras (fáciles de comprender), <u>siempre</u> sean precisas (aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir) y <u>siempre</u> sean argumentadas (expliquen las respuestas brindadas y se sustenten en fuentes confiables). Se verifica también que el Especialista, <u>por lo general</u> dé respuesta a los requerimientos dentro de los plazos establecidos en la IGED. Finalmente, al haberse presentado requerimientos que no se encontraban dentro del</i></p>

MARCHAN COZ Hillmer
Carlos FAU 20131370998



casos que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista en Educación puede finalizar el proceso de evaluación docente siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

Soy el autor del documento

2022/09/06 15:43:49

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
		<i>por lo general</i> dé respuesta a los requerimientos dentro de los plazos establecidos en la IGED.	marco de sus competencias, se corrobora que los haya derivado al área o a la persona responsable.

Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.*

Trabajo en equipo (TE)

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

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 I⁶	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>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - No participa en la organización del trabajo en equipo. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - No brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden. <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>no cumple</u> con las tareas que le corresponde realizar. O <u>no interviene</u> en la toma de decisiones con respecto a la organización del equipo para el desarrollo de tareas con fines pedagógicos. O bien, <u>no brinda</u> apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</i></p>	<p>TE 1.2. 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.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, cumple con todas las tareas que le corresponde realizar. Sin embargo, <u>por lo general</u> no interviene en la toma de decisiones con respecto a la organización del equipo para el desarrollo de tareas con fines pedagógicos, como, por ejemplo, en la designación de responsabilidades o en el establecimiento de plazos. Asimismo, <u>no suele</u> brindar apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden, como ayudarlos en la realización del producto asignado, ofrecerles orientaciones, proveerles recursos, revisar un documento elaborado por ellos, etc.</i></p>	<p>TE 1.3. Cumple con las tareas acordadas y generalmente participa en la organización del trabajo en equipo. Además, de manera voluntaria o cuando se lo solicitan, suele brindar apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, cumple con todas las tareas que le corresponde realizar. Además, <u>por lo general</u> interviene en la toma de decisiones con respecto a la organización del equipo para el desarrollo de tareas con fines pedagógicos, como, por ejemplo, en la designación de responsabilidades o en el establecimiento de plazos. Asimismo, <u>por lo general</u>, de manera voluntaria o frente a una solicitud, brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden, como ayudarlos en la realización del producto asignado, ofrecerles orientaciones, proveerles recursos, revisar un documento elaborado por ellos, etc.</i></p>	<p>TE 1.4. Cumple con las tareas acordadas y siempre o casi siempre participa en la organización del trabajo en equipo. Además, de manera voluntaria o cuando se lo solicitan, siempre o casi siempre brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, cumple con todas las tareas que le corresponde realizar. Además, <u>siempre</u> o <u>casi siempre</u> interviene en la toma de decisiones con respecto a la organización del equipo para el desarrollo de tareas con fines pedagógicos, como, por ejemplo, en la designación de responsabilidades o en el establecimiento de plazos. Asimismo, <u>siempre</u> o <u>casi siempre</u>, de manera voluntaria o frente a una solicitud, brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden, como ayudarlos en la realización del producto asignado, ofrecerles orientaciones, proveerles recursos, revisar un documento elaborado por ellos, etc.</i></p>
Nota: Este criterio se evalúa con el <i>Instrumento para valorar el trabajo en equipo.</i>			



MARCHAN COZ Hilmer
Carlos FAU 20131370998
hard

Caso de que no o más criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I, corresponderá al Comité de Evaluación recoger la evidencia y formular la calificación de acuerdo con los procedimientos establecidos en el *Instructivo para el Comité de Evaluación.*

Soy el autor del documento

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

2022/09/06 15:43:50

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 ⁷	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>TE 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generalmente no comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nunca comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - No escucha las intervenciones de sus compañeros. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - No toma en cuenta las intervenciones de sus compañeros. <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general no comparte</u> con sus compañeros información, opiniones o ideas que sirvan de insumo en la realización de las tareas que como equipo se han planteado para alcanzar los objetivos en común o <u>nunca lo hace</u>. O, durante el intercambio con sus compañeros, <u>no escucha</u> con atención sus intervenciones o <u>no las toma en cuenta</u>.</i></p>	<p>TE 2.2. Generalmente comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, no suele escuchar ni suele tomar en cuenta las intervenciones de sus compañeros.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general comparte</u> 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. Esto se evidencia cuando, por ejemplo, en un proceso de construcción colectiva, complementa las ideas de sus compañeros; brinda datos que contribuyen a la actividad o tarea a realizar; plantea alternativas de solución; etc. Además, durante el intercambio con sus compañeros, <u>no suele escuchar con atención sus intervenciones ni suele tomarlas en cuenta</u>.</i></p>	<p>TE 2.3. 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.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general comparte</u> 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. Esto se evidencia cuando, por ejemplo, en un proceso de construcción colectiva, complementa las ideas de sus compañeros; brinda datos que contribuyen a la actividad o tarea a realizar; plantea alternativas de solución; etc. Además, durante el intercambio con sus compañeros, <u>por lo general escucha con atención sus intervenciones</u> (es decir, los mira cuando hablan, refrasea lo que dicen, hace comentarios o preguntas, etc.) y da muestras, incluso cuando es evidente que está en desacuerdo con ellas, de valorarlas (al rescatar el aporte de sus intervenciones, al analizar su pertinencia, al buscar puntos en común, al aceptar</i></p>	<p>TE 2.4. Siempre o casi siempre comparte con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, siempre o casi siempre 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> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>siempre o casi siempre comparte</u> 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. Esto se evidencia cuando, por ejemplo, en un proceso de construcción colectiva, complementa las ideas de sus compañeros; brinda datos que contribuyen a la actividad o tarea a realizar; plantea alternativas de solución; etc. Además, durante el intercambio con sus compañeros, <u>siempre o casi siempre escucha con atención sus intervenciones</u> (es decir, los mira cuando hablan, refrasea lo que dicen, hace comentarios o preguntas, etc.) y da muestras, incluso cuando es evidente que está en desacuerdo con ellas, de valorarlas (al rescatar el aporte de sus intervenciones, al analizar su pertinencia, al buscar puntos en común, al aceptar los puntos de vista diferentes, etc.). Adicionalmente, en este intercambio con sus compañeros, el Especialista <u>siempre o casi siempre fomenta</u></i></p>

MARCHAN COZ Hillmer
Carlos FAU 20131370998



Caso de que no o más criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I, corresponderá al Comité de Evaluación recoger la evidencia y emitir la calificación de acuerdo con los procedimientos establecidos en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.

Soy el autor del documento

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

2022/09/06 15:43:51

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 ⁷	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
		<i>los puntos de vista diferentes, etc.).</i>	<i>que las ideas brindadas individualmente se discutan y se integren en una sola propuesta con la que el grupo esté de acuerdo.</i>

Nota: Este criterio se evalúa con el *Instrumento para valorar el trabajo en equipo.*

Relaciones interpersonales (TE 3)			
El Especialista en Educación fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.			
Nivel I ⁸	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>TE 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por lo general no es amable con los integrantes del equipo o nunca lo es. <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por lo general no promueve un ambiente en el que los integrantes del equipo se sienten cómodos en el trabajo o nunca lo hace. <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, por lo general no es amable con sus compañeros o nunca lo es. O por lo general no promueve un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos o nunca lo hace.</i></p>	<p>TE 3.2. Por lo general, es amable con los integrantes del equipo y promueve un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, generalmente es amable con sus compañeros (los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado al interactuar con ellos, etc.). Además, suele promover un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos para expresarse de manera libre, mostrarse como son o compartir sus opiniones o ideas sin sentirse juzgados.</i></p>	<p>TE 3.3. 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. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, generalmente contribuye en su resolución.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, siempre o casi siempre es amable con sus compañeros (los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado al interactuar con ellos, etc.). Además, siempre o casi siempre promueve un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos para expresarse de manera libre, mostrarse como son o compartir sus opiniones o ideas sin sentirse juzgados. Adicionalmente, frente a situaciones en las que se presenten conflictos interpersonales en la realización de las tareas, es decir, cuando dos o más personas del equipo no logren ponerse de acuerdo, el Especialista generalmente interviene para ayudar a encontrar una solución.</i></p>	<p>TE 3.4. 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.</p> <p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, siempre o casi siempre es amable con sus compañeros (los saluda cortésmente, les agradece, les pide por favor, emplea un tono de voz calmado al interactuar con ellos, etc.). Además, siempre o casi siempre promueve un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos para expresarse de manera libre, mostrarse como son o compartir sus opiniones o ideas sin sentirse juzgados; así como reconocidos ya que sus aportes, ideas o esfuerzos son resaltados o valorados positivamente. Adicionalmente, frente a situaciones en las que se presenten conflictos interpersonales en la realización de las tareas, es decir, cuando dos o más personas del equipo no logren ponerse de acuerdo, el Especialista siempre o casi siempre interviene para ayudar a encontrar una solución.</i></p>
Nota: Este criterio se evalúa con el <i>Instrumento para valorar el trabajo en equipo.</i>			

Liderazgo en el cargo (LC)

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

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
<p>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.</p> <p><i>El Especialista no brinda ningún tipo de orientación (general o específica) a los actores educativos a los que atiende para el desarrollo de las tareas que tienen a su cargo.</i></p>	<p>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.</p> <p><i>El Especialista brinda orientaciones generales a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, no les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, no les comunica el propósito e importancia de dichas tareas.</i></p>	<p>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 estas.</p> <p><i>El Especialista brinda orientaciones específicas a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, les comunica explícitamente el propósito e importancia de dichas tareas.</i></p>	<p>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.</p> <p><i>El Especialista implementa acciones que promueven que los actores educativos a los que atiende propongan una serie de pasos que les permitan concretar las tareas que les corresponde realizar, e identifiquen el propósito que estas tienen y la importancia de llevarlas a cabo en la institución.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>. Para valorar cómo el Especialista en Educación orienta a los actores educativos en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar, el Comité de Evaluación debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas con fines pedagógicos, ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.</p>			

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><i>El Especialista no demuestra que realiza seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, puesto que no presenta la documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos.</i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p>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><i>El Especialista demuestra que realiza seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Sin embargo, no presenta documentos con los que pueda demostrar que, a partir del seguimiento realizado, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p> <p>IMPORTANTE: Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> y realizar la valoración correspondiente.</p>	<p>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><i>El Especialista demuestra que realiza seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Asimismo, presenta documentos con los que demuestra que, a partir del seguimiento realizado, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p>	<p>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> <p><i>El Especialista demuestra que realiza seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, anecdóticos, entre otros. Asimismo, presenta documentos con los que demuestra que, a partir del seguimiento realizado, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Finalmente, el Especialista sustenta que ha propuesto dos (2) acciones que se pueden implementar para superar estas dificultades identificadas o mejorar los logros alcanzados en el desarrollo de las tareas.</i></p>

Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento *Guía de entrevista basada en evidencia*. Para ello, el Comité de Evaluación toma en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista. Solo si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, el Comité de Evaluación aplica la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes* para determinar si el Especialista en Educación hace seguimiento a las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. En ambos escenarios, para valorar este criterio, el Comité de Evaluación debe centrarse en el recojo de evidencia de las tareas o acciones con fines pedagógicos, ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.

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> <p>- A partir del seguimiento realizado, no brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende o únicamente les recuerda lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>- Se encuentra en el nivel I en el criterio Seguimiento.</p> <p><i>El Especialista, a partir del seguimiento realizado, no brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende o únicamente se enfoca en recordarles lo que tienen que hacer. O bien, el Especialista se encuentra en el nivel I del criterio Seguimiento (LC 2) debido a que no realiza seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende.</i></p>	<p>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><i>El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende cuando demuestra que genera espacios para hacerles una devolución sobre su desempeño en las tareas o acciones que realizan. Esta retroalimentación, brindada a partir del seguimiento realizado, generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han realizado sus tareas o acciones es correcta o no, sin señalarles sus logros ni sus oportunidades de mejora. O, a partir del seguimiento realizado, si bien les brinda algún tipo de retroalimentación, lo que más suele hacer es enfocarse en recordarles lo que tienen que hacer.</i></p>	<p>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><i>El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende cuando demuestra que genera espacios para hacerles una devolución sobre su desempeño en las tareas o acciones que realizan. Esta retroalimentación, brindada a partir del seguimiento realizado, generalmente se centra en ayudarlos a desarrollar las tareas o acciones a su cargo. Ello se evidencia cuando les brinda información específica sobre cómo han desarrollado su trabajo, es decir, les señala sus logros y oportunidades de mejora, o les ofrece orientaciones para ayudarlos a alcanzar mejores resultados.</i></p>	<p>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> <p><i>El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende cuando demuestra que genera espacios para hacerles una devolución sobre su desempeño en las tareas o acciones que realizan. Esta retroalimentación, brindada a partir del seguimiento realizado, generalmente 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. Ello se evidencia cuando propicia que sean los mismos actores quienes identifiquen sus logros y oportunidades de mejora a partir de la revisión y reflexión de su trabajo. Adicionalmente, promueve que los actores educativos a los que atiende establezcan compromisos de mejora en la realización de sus tareas o acciones a cargo.</i></p>
<p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>. Para valorar este criterio, el Comité de Evaluación debe centrarse en el recojo de evidencia de aquellas tareas o acciones con fines pedagógicos, ya sea porque aportan a la mejora de la práctica pedagógica o a la mejora de los aprendizajes.</p>			