

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS ESPECIALISTAS DE UGEL Y DRE 2022

Matriz de progresión de los criterios contemplados en la Competencia Orientación a resultados (OR)

(Adaptado del Anexo 2 de la norma)

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.

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

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|--|--|--|--|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| OR 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No planifica las actividades a ejecutar. O - Plantea las actividades a ejecutar sin considerar los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar. | 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. | 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. | 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. |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <i>El Especialista <u>no presenta</u> las tres (3) planificaciones solicitadas. O bien, al menos uno de los tres (3) documentos que <u>no contiene</u> en su diseño los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</i> | <i>El Especialista <u>planifica las actividades a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones¹ que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Sin embargo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>no sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, no sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); o cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED o cómo responde a las características generales del contexto local.</u></i> | <i>El Especialista <u>planifica las actividades a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones¹ que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Asimismo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED; y cómo responde a las características generales del contexto local.</u></i> | <i>El Especialista <u>planifica las actividades a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones¹ que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran en proceso de implementación. Asimismo, para una planificación que ha seleccionado el Comité, <u>sustenta</u> cómo esta es viable (es decir, sustenta si esta es posible de realizar en los plazos establecidos, si los recursos previstos son suficientes y si cuenta con el respaldo normativo); cómo aporta a alcanzar los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED; y cómo <u>busca atender a necesidades educativas específicas</u> de la realidad local que ha identificado (a partir del análisis de documentos generados por el Especialista o de otras fuentes como informes de resultados de evaluaciones, reportes del monitoreo de prácticas pedagógicas, entre otros).</u></i> |
| Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i> . Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista. | | | |

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

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

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|--|--|---|---|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| OR 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas. O - Ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | 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. | 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. | 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. |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <i>El Especialista <u>no evidencia</u> que ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas² en los plazos acordados ya sea porque no presentó los reportes o informes de tres (3) actividades ejecutadas por él, así como sus correspondientes planificaciones; o porque la evidencia que presentó muestra que la ejecución de las actividades a su cargo se realizó fuera de los plazos acordados.</i> | <i>El Especialista <u>evidencia</u> que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas², cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Sin embargo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>no logra sustentar</u> si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i> | <i>El Especialista <u>evidencia</u> que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas², cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Asimismo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>sustenta que verifica</u>, a través de las acciones de monitoreo o seguimiento realizadas, si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i> | <i>El Especialista <u>evidencia</u> que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas², cuando a través de la presentación de los reportes o informes de tres (3) actividades implementadas por él (cuyo contenido reporta la ejecución de las actividades) y de sus correspondientes planificaciones (donde se indican los plazos establecidos previamente), se verifica el cumplimiento de dichos plazos. Las tres (3) actividades implementadas pueden ser las mismas que empleó para ser evaluado en el criterio Planificación (OR 1) u otras cuya implementación haya estado a su cargo. Asimismo, para una planificación seleccionada por el Comité, el Especialista <u>sustenta que verifica</u>, a través de las acciones de monitoreo o seguimiento realizadas, si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar. Adicionalmente, el Especialista <u>plantea acciones de mejora</u> para la actividad, que parten de lo observado durante el seguimiento, que son viables o posibles de realizar y que contribuyen a los objetivos previstos.</i> |
| Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i> . Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el Especialista en Educación, así como las respuestas brindadas por este el día de la entrevista. | | | |

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

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

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|---|--|---|--|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| OR 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - Hace un mal uso de los recursos que le han sido asignados y los desperdicia o los utiliza en actividades que no están vinculadas con sus funciones. O - Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas. | 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. | 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. | 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. |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <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> | <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> | <i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos</u> que le fueron asignados. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i> | <i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos <u>fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u> y ha evitado desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están relacionadas con sus funciones. Las actividades que reporta podrían ser las mismas que empleó para ser evaluado en los criterios Planificación (OR 1) o Implementación y seguimiento (OR 2). Asimismo, el Especialista sustenta y demuestra que <u>ha planteado e implementado dos (2) propuestas para optimizar el uso de los recursos</u> que le fueron asignados. Adicionalmente, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>siempre ha rendido cuentas dentro de los plazos establecidos</u>.</i> |
| Nota: Este criterio se evalúa con los instrumentos <i>Guía de entrevista basada en evidencia</i> y <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> . Mediante la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> , el Comité de Evaluación recopila información acerca de cómo el Especialista en Educación ha venido empleando los recursos a su disposición, y en caso de que se le hayan asignado recursos económicos, verifica el estado de la(s) rendición(es) de cuentas realizada(s) por este. Esta evidencia deberá ser contrastada con la información recogida a través de la entrevista. Si el Especialista en Educación no se presenta a la entrevista, este criterio será calificado únicamente con la <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i> . | | | |

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

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

| Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|---|---|---|---|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| OR 4.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - No realiza las tareas que se le asignan en la IGED. O - Generalmente no realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren o nunca lo hace. O - Generalmente no asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED o nunca lo hace. | 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. | 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. | 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. |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>no realiza</u> las tareas que se le asignan. O, <u>generalmente</u> las realiza <u>sin</u> asegurarse de que cuenten con la calidad técnica requerida, o <u>nunca</u> se asegura de ello. O, <u>generalmente no</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED, o <u>nunca</u> asume con responsabilidad dicho rol.</i></p> | <p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>casi siempre</u> o <u>generalmente</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>casi siempre</u> o <u>generalmente</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros.</i></p> | <p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>siempre</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>siempre</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros.</i></p> | <p><i>El Especialista, en el marco de los objetivos institucionales de la IGED, <u>siempre</u> realiza las tareas que se le asignan asegurándose de que estas cuenten con la calidad técnica requerida. Por ejemplo, cuida que no haya errores, sigue los procedimientos establecidos, actúa de acuerdo con los lineamientos de la IGED, busca responder a lo requerido o exigido, entre otros. Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>siempre</u> asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED al preocuparse por dar lo mejor de sí. Por ejemplo, al mostrarse preparado en el desarrollo de las tareas que se le asignan, al cumplir con los compromisos asumidos, al esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, entre otros. Finalmente, <u>le da un valor agregado</u> a las tareas que realiza cuando va más allá de lo requerido, propone nuevas formas de realizar las tareas, sugiere mejoras a los procedimientos establecidos, entre otros.</i></p> |
| <p>Nota: Este criterio se evalúa con el instrumento <i>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</i>.</p> | | | |

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS ESPECIALISTAS DE UGEL Y DRE 2022

Matriz de progresión de los criterios contemplados en la Competencia Vocación de servicio (VS)

(Adaptado del Anexo 2 de la norma)

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.

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

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

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

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

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS ESPECIALISTAS DE UGEL Y DRE 2022

Matriz de progresión de los criterios contemplados en la Competencia Trabajo en equipo (TE)

(Adaptado del Anexo 2 de la norma)

Competencia 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.

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

| Nivel I ⁵ | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|--|---|--|--|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| <p>TE 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No cumple con las tareas acordadas. <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> - No participa en la organización del trabajo en equipo. <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> - No brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden. | <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>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>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> |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <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><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><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><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> . | | | |

⁵ En caso de que uno o más criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I, corresponderá al Comité de Evaluación recoger la evidencia y determinar la calificación de acuerdo con los procedimientos establecidos en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.

- **Criterio 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 ⁶ | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|--|--|--|---|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| TE 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - Generalmente no comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común. O - Nunca comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común. O - No escucha las intervenciones de sus compañeros. O - No toma en cuenta las intervenciones de sus compañeros. | 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. | 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. | 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. |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general no</u> comparte 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</u> hace. O, durante el intercambio con sus compañeros, <u>no escucha</u> con atención sus intervenciones o <u>no las toma en cuenta</u>.</i> | <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general</u> comparte con sus compañeros información, opiniones o ideas que sirven de insumo en la realización de las tareas que como equipo se han planteado para alcanzar los objetivos en común. 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</u> escuchar con atención sus intervenciones <u>ni suele</u> tomarlas en cuenta.</i> | <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general</u> comparte con sus compañeros información, opiniones o ideas que sirven de insumo en la realización de las tareas que como equipo se han planteado para alcanzar los objetivos en común. 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</u> escucha con atención sus intervenciones (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.).</i> | <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>siempre o casi siempre</u> comparte con sus compañeros información, opiniones o ideas que sirven de insumo en la realización de las tareas que como equipo se han planteado para alcanzar los objetivos en común. 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</u> escucha con atención sus intervenciones (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</u> fomenta 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 <i>Instrumento para valorar el trabajo en equipo</i> . | | | |

⁶ En caso de que uno o más criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I, corresponderá al Comité de Evaluación recoger la evidencia y determinar la calificación de acuerdo con los procedimientos establecidos en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.

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

| Nivel I ⁷ | Nivel II | Nivel III | Nivel VI |
|--|--|--|---|
| Descripción general de cada nivel de logro: | | | |
| TE 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II. - Por lo general no es amable con los integrantes del equipo o nunca lo es. O - Por lo general no promueve un ambiente en el que los integrantes del equipo se sienten cómodos en el trabajo o nunca lo hace. | 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. | 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. | 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. |
| Descripción detallada de lo exigido en cada nivel: | | | |
| <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general no</u> es amable con sus compañeros o <u>nunca</u> lo es. O <u>por lo general no</u> promueve un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos o <u>nunca</u> lo hace.</i> | <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>generalmente</u> 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, <u>suele</u> 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> | <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>siempre o casi siempre</u> 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, <u>siempre o casi siempre</u> 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 <u>generalmente</u> interviene para ayudar a encontrar una solución.</i> | <i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>siempre o casi siempre</u> 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, <u>siempre o casi siempre</u> 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 <u>siempre o casi siempre</u> interviene para ayudar a encontrar una solución.</i> |
| Nota: Este criterio se evalúa con el <i>Instrumento para valorar el trabajo en equipo</i> . | | | |

⁷ En caso de que uno o más criterios calificados por el Minedu se ubique en el nivel I, corresponderá al Comité de Evaluación recoger la evidencia y determinar la calificación de acuerdo con los procedimientos establecidos en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS ESPECIALISTAS DE UGEL Y DRE 2022

Matriz de progresión de los criterios contemplados en la Competencia Liderazgo en el cargo (LC)

(Adaptado del Anexo 2 de la norma)

Competencia 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.

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

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

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

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

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

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