

# Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE 2022

## *Informe Nacional*



PERÚ

Ministerio  
de Educación



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

©Ministerio de Educación del Perú  
Calle Del Comercio, 193, San Borja  
Lima, Perú  
Teléfono: (511) 615-5800  
[www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)

---

En el presente documento, se utilizan de manera inclusiva expresiones como “el docente”, “el evaluado” y sus respectivos plurales, así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo para referirse a varones y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar las formas para aludir a ambos géneros en el idioma castellano (“o/a”, “los/las” y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión. En ninguna circunstancia, pretende invisibilizar o ignorar la participación heterogénea del perfil de los docentes evaluados en cualquiera de las variables que caracteriza su perfil.

---

# Índice

Glosario.....	6
Siglas .....	7
Introducción .....	8
Capítulo I: Aspectos generales de la evaluación .....	9
1.1. Objetivo de la evaluación .....	9
1.2. Modelo de evaluación.....	9
1.2.1. Competencia Orientación a resultados (OR).....	11
1.2.2. Competencia Vocación de servicio (VS) .....	12
1.2.3. Competencia Trabajo en equipo (TE).....	12
1.2.4. Competencia Liderazgo en el cargo (LC) .....	13
1.2.5. Los procesos críticos.....	13
1.3. Instrumentos de evaluación.....	15
1.4. Calificación .....	16
1.5. Comité de Evaluación.....	17
1.6. Acciones de capacitación .....	18
1.6.1. Acciones formativas .....	18
1.6.2. Acciones informativas .....	20
1.7. Descripción de los especialistas evaluados.....	21
1.7.1. Evaluados según cargo .....	21
1.7.2. Evaluados según escala magisterial.....	21
1.7.3. Evaluados según sexo .....	22
1.7.4. Evaluados según grupo de edad.....	22
1.7.5. Evaluados según región.....	22
Capítulo II: Resultados generales .....	24
2.1. Aprobación a nivel nacional .....	24
2.1.1. Aprobación según cargo.....	24
2.1.2. Aprobación según escala magisterial .....	25

2.1.3. Aprobación según sexo.....	26
2.1.4. Aprobación según grupo de edad .....	26
2.2. Aprobación a nivel regional.....	26
2.3. Resultados según condiciones requeridas para aprobar .....	29
Capítulo III: Resultados por competencias y criterios.....	31
3.1. Resultados en los 12 criterios evaluados .....	31
3.2. Resultados en los criterios de la competencia Orientación a resultados (OR) .....	33
3.3. Resultados en los criterios de la competencia Vocación de servicio (VS).....	37
3.4. Resultados en los criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE) .....	39
3.5. Resultados en los criterios de la competencia Liderazgo en el cargo (LC) .....	41
Capítulo IV: Hallazgos .....	44
4.1. Hallazgos en la población evaluada según aprobación.....	44
4.2. Hallazgos en los resultados de las competencias evaluadas .....	44
4.3. Hallazgos en los resultados de los criterios evaluados .....	45
Capítulo V: Referencias .....	46
Anexos .....	48
Anexo 1. Cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas para el cálculo de los criterios valorados por el Instrumento para valorar el trabajo en equipo .....	48
Anexo 2. Cantidad de integrantes de los Comités de Evaluación que participaron en las sesiones de capacitación, por región .....	49
Anexo 3. Comités de Evaluación conformados a nivel nacional.....	50
Anexo 4. Resultados de los Especialistas aprobados en la EDES UGEL y DRE 2022 en los criterios evaluados .....	51
Anexo 5. Matrices de progresión de los criterios contemplados en la EDES UGEL y DRE 2022.....	53

# Glosario

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

**Competencia:** características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, las cuales involucran de forma integrada los conocimientos, las habilidades y las actitudes, y son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado

**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

**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

**Procesos críticos:** 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

# Siglas

**COVID-19:** enfermedad causada por el coronavirus

**CPM:** Carrera Pública Magisterial

**DIED:** Dirección de Evaluación Docente

**DRE:** Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces

**EDES UGEL y DRE 2022:** Evaluación del Desempeño de los Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2022

**IGED:** Instancia de Gestión Educativa Descentralizada

**IE:** Institución Educativa

**II. EE.:** Instituciones Educativas

**LRM:** Ley de Reforma Magisterial

**Minedu:** Ministerio de Educación

**Nexus:** Sistema de Administración y Control de Plazas, o del sistema que haga sus veces

**UGEL:** Unidad de Gestión Educativa Local

**Servir:** Autoridad Nacional del Servicio Civil

# Introducción

Desde el año 2014, la Dirección de Evaluación Docente (DIED) ha realizado procesos de evaluación transparentes y confiables que permiten incorporar a los docentes más calificados en la Carrera Pública Magisterial (CPM). Así, el Estado peruano garantiza la selección y permanencia de aquellos docentes que logran un buen desempeño en el ejercicio de sus funciones; a su vez, los habilita para ascender a escalas mejor remuneradas y acceder a cargos de mayor responsabilidad de acuerdo con sus méritos. En ese marco, los docentes designados como Especialistas en Educación en las Instancias de Gestión Educativa Descentralizadas (IGED) son evaluados de forma obligatoria al término del periodo de su gestión para determinar su continuidad en dicho cargo, a partir de un modelo de evaluación centrado en su contribución al fortalecimiento de la gestión pedagógica e institucional de las direcciones regionales de educación y de las unidades de gestión educativa local.

El presente documento ofrece los resultados obtenidos por los Especialistas en Educación que participaron en la Evaluación del Desempeño de los Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2022<sup>1</sup> (en adelante, EDES UGEL y DRE 2022). En este proceso, cuya finalidad fue valorar la eficacia y eficiencia de los Especialistas en Educación, intervinieron tanto el Ministerio de Educación como las IGED.

Este **Informe Nacional de Resultados** se organiza en cinco capítulos. El primero describe los aspectos generales de la evaluación y caracteriza a los especialistas evaluados. El segundo presenta los resultados generales a nivel nacional y regional. En el tercero, se muestran los resultados de cada uno de los criterios correspondientes a las competencias evaluadas. En el cuarto capítulo, se brinda información especialmente seleccionada sobre los resultados de la evaluación, a modo de hallazgos, con el propósito de ayudar a la comprensión de este documento. Por último, el quinto capítulo ofrece las referencias bibliográficas utilizadas y, en la sección final, se consignan los anexos.

Cabe resaltar que el Minedu pone a disposición de la comunidad educativa y del público en general los resultados de esta evaluación con fines formativos, de investigación o de diseño de políticas orientadas a la mejora de la calidad educativa.

---

<sup>1</sup> El documento normativo de esta evaluación se denomina *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*, aprobado mediante R.V.M. N.º 114-2022-MINEDU. Está disponible en el siguiente enlace: [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11662564100RVM\\_N%C2%B0\\_114-2022-MINEDU.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11662564100RVM_N%C2%B0_114-2022-MINEDU.pdf)

# Aspectos generales de la evaluación

La información que se presenta en este primer capítulo toma como fuentes de referencia la *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* (aprobada por la R.V.M. N.º 114-2022-MINEDU); el *Instructivo para el Comité de Evaluación*; y el portal web institucional de la Dirección de Evaluación Docente del Ministerio de Educación (<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/>).

Para contribuir con la lectura fluida del texto, se ha optado intencionalmente por evitar el uso de citas a dichas fuentes. Así, no se estaría incurriendo en errores de citado ni plagio, pues toda información expuesta en el siguiente apartado remite a las tres fuentes mencionadas.

### 1.1. Objetivo de la evaluación

La EDES UGEL y DRE 2022 buscó asegurar la permanencia de aquellos docentes de la CPM que ejercieron de manera eficaz y eficiente los cargos de Especialista en Educación en las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación. Esto, con el objetivo de contribuir con el fortalecimiento de la gestión pedagógica e institucional a nivel nacional.

Los docentes sujetos de evaluación fueron aquellos que accedieron al cargo de Especialista en Educación mediante el Concurso de Acceso a Cargos Directivos de IE y Especialistas en Educación 2018 (R.M. N.º 072-2018-MINEDU, 2018). En este sentido, se evaluó a todos los docentes que ocupaban los siguientes cargos:

- Especialista en Educación de Dirección Regional en Educación
- Especialista en Educación de Unidad de Gestión Educativa Local

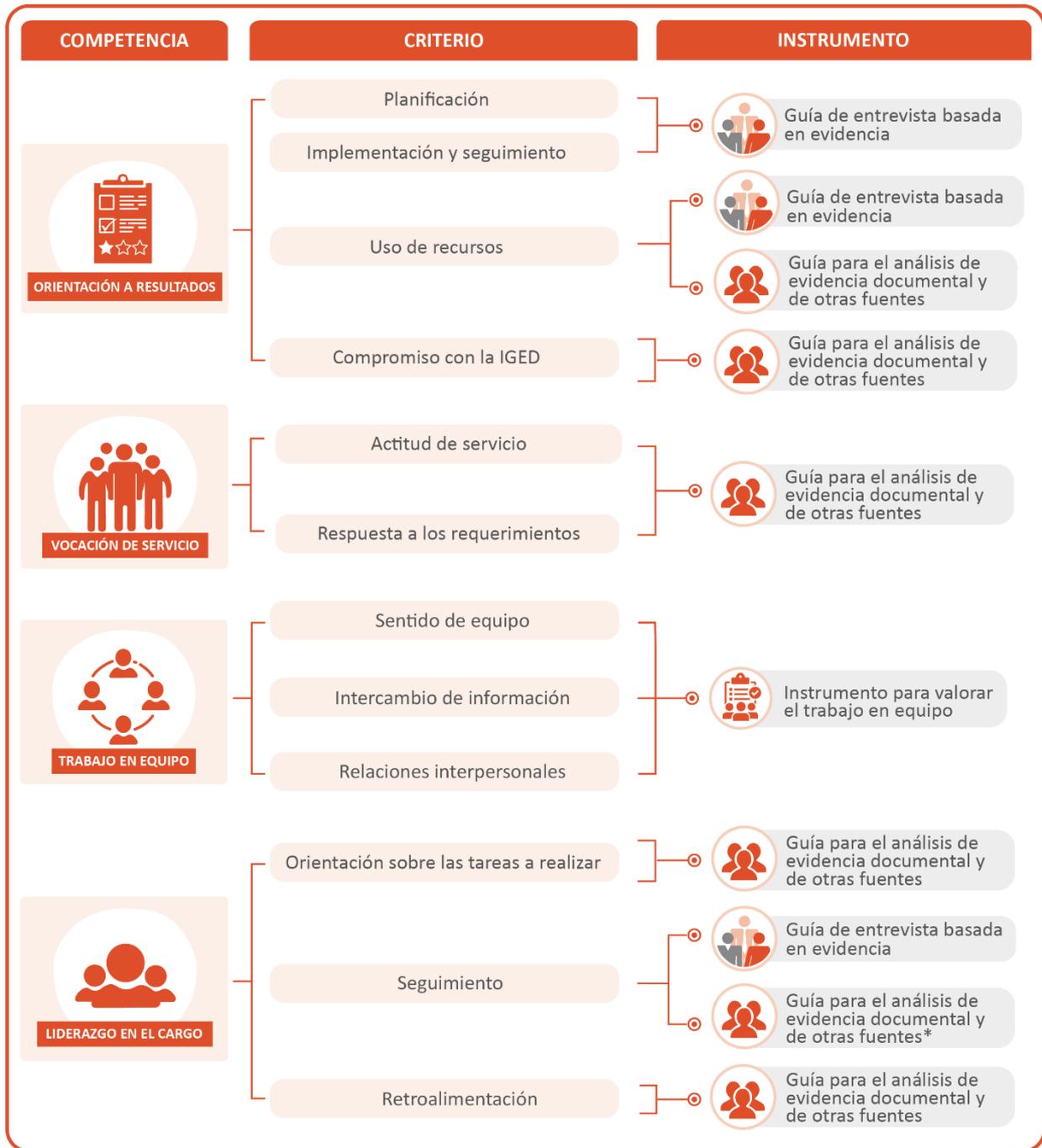
Esta evaluación se realizó de manera obligatoria a dichos docentes al término del periodo de su gestión. La aprobación de la evaluación determinó su continuidad en el cargo, mientras que la desaprobación, el retorno al cargo docente, según lo establecido por la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento.

### 1.2. Modelo de evaluación

El modelo de evaluación de la EDES UGEL y DRE 2022 contempló la valoración de 12 criterios correspondientes a cuatro competencias, y la aplicación de tres instrumentos de evaluación. La Figura 1.1 presenta las competencias, los criterios y los instrumentos que fueron establecidos para esta evaluación.

Figura 1.1

Modelo de evaluación de la EDES UGEL y DRE 2022: competencias, criterios e instrumentos



Como se puede observar, las cuatro competencias evaluadas fueron las siguientes: Orientación a resultados (OR), Vocación de servicio (VS), Trabajo en equipo (TE) y Liderazgo en el cargo (LC). De acuerdo con este modelo de evaluación, que tomó como referencia la definición propuesta de Servir<sup>2</sup>, las competencias son características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso. Estas características involucran de forma integrada los conocimientos, las habilidades y actitudes, y son el

<sup>2</sup> Tomado de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 093-2016-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva que aprueba el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil, y de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 320-2017-SERVIR/PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva que aprueba el Diccionario de Competencias Genéricas del Grupo de Directivos Públicos.

factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado. Además, los comportamientos vinculados a estas características personales son determinantes para garantizar el cumplimiento de la misión de la organización, así como los objetivos y resultados establecidos por esta.

Es importante destacar que las competencias que formaron parte de esta evaluación también fueron establecidas bajo el marco de los enfoques contemplados en el Currículo Nacional: enfoque de derechos, enfoque inclusivo y de atención a la diversidad, enfoque intercultural, enfoque de igualdad de género, enfoque ambiental, enfoque de orientación al bien común, y enfoque de búsqueda de la excelencia. Por lo tanto, la valoración del desempeño del Especialista en Educación se realizó bajo dichas líneas de actuación.

A continuación, se presentan las definiciones de las cuatro competencias evaluadas y se detallan los criterios correspondientes a cada una de ellas.

### 1.2.1. Competencia Orientación a resultados (OR)

La 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.

A continuación, se definen los criterios establecidos para evaluar esta competencia.

Tabla 1.1

*Definición de los criterios de la competencia Orientación a resultados (OR)*

Criterio	Definición
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.

### 1.2.2. Competencia Vocación de servicio (VS)

La 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. Cabe mencionar que los 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. En la Tabla 1.2, se definen los criterios establecidos para evaluar esta competencia.

Tabla 1.2

*Definición de los criterios de la competencia Vocación de servicio (VS)*

Criterio	Definición
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.

### 1.2.3. Competencia Trabajo en equipo (TE)

La 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. A continuación, en la Tabla 1.3, se definen los criterios establecidos para evaluar esta competencia.

Tabla 1.3

*Definición de los criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE)*

Criterio	Definición
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.

#### 1.2.4. Competencia Liderazgo en el cargo (LC)

La 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 previstos alcanzar. Como se mencionó anteriormente, los 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. En la Tabla 1.4, se definen los criterios establecidos para evaluar esta competencia.

Tabla 1.4

*Definición de los criterios de la competencia Liderazgo en el cargo (LC)*

Criterio	Definición
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.

#### 1.2.5. Los 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 clave 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. La Tabla 1.5 presenta el detalle de cada uno de los procesos críticos.

Tabla 1.5

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.
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 tres procesos críticos constituyeron el contexto en el que se enmarcó la valoración de los criterios que forman parte del modelo.

### 1.3. Instrumentos de evaluación

Los criterios de las cuatro competencias contempladas en el modelo de la EDES UGEL y DRE 2022 fueron valorados a partir de la aplicación de tres instrumentos de evaluación: a) Guía de entrevista basada en evidencia, b) Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes, y c) Instrumento para valorar el trabajo en equipo. La aplicación de los dos primeros estuvo a cargo del Comité de Evaluación, y la del tercer instrumento, a cargo del Minedu.

A continuación, se describen los instrumentos de evaluación:

- a) **Guía de entrevista basada en evidencia.** Permitió recoger información sobre el desempeño del Especialista en Educación a partir de la aplicación de una entrevista semiestructurada, la cual fue considerada para la calificación de los criterios evaluados con este instrumento: Planificación (OR 1), Implementación y seguimiento (OR 2), Uso de recursos (OR 3), y Seguimiento (LC 2).
  
- b) **Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.** Permitió determinar el nivel de logro en los criterios evaluados a partir del análisis de evidencias relacionadas al desempeño del Especialista en Educación que provenían de fuentes confiables, como reportes elaborados por el superior jerárquico, fichas de monitoreo o evaluación, reportes de los sistemas, etc. Las evidencias que el Comité de Evaluación pudo recolectar, así como las herramientas complementarias que pudo utilizar para el recojo de la evidencia se encuentran descritas en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*. Los criterios que se evaluaron con este instrumento fueron los siguientes: 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). Este instrumento también permitió evaluar el criterio Seguimiento (LC 2) en los casos en los que el Especialista en Educación no se presentó a la Entrevista a pesar de haber sido convocado.
  
- c) **Instrumento para valorar el trabajo en equipo.** Permitió valorar el desempeño del Especialista en Educación referido a los tres criterios de la competencia Trabajo en equipo: Sentido de equipo (TE 1), Intercambio de información (TE 2) y Relaciones interpersonales (TE 3). Su aplicación estuvo a cargo del Minedu y consistió en la aplicación de una encuesta dirigida a los especialistas pares con los que laboraba el evaluado en el Área de Gestión Pedagógica<sup>3</sup>.

Cabe mencionar que, según el documento normativo, cuando este instrumento no fue aplicado a los especialistas pares, o no se cumplió con la cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas (ver Anexo 1), los criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE) debieron ser valorados por el Comité de Evaluación. Esta misma situación se debió presentar cuando no fue posible calcular el nivel de logro en uno o más criterios debido a que la cantidad de respuestas válidas fue igual a cero (0), o en aquellos casos en los que el Especialista en Educación obtuvo el nivel I-Muy deficiente en uno o más criterios. En los casos en los que los criterios fueron calificados por el Comité de Evaluación, se debió recoger la evidencia a través del Instrumento para valorar el trabajo en equipo – Pauta para el Comité de Evaluación, siguiendo las orientaciones brindadas en el *Instructivo para el Comité de Evaluación*.

---

<sup>3</sup> Especialistas pares que trabajaban en el Área de Gestión Pedagógica de la IGED al 31 de mayo de 2022 (Fuente: Sistema Nexus)

## 1.4. Calificación

Cada criterio fue valorado con un puntaje del 1 al 4. Esta escala de calificación describe una progresión en el desarrollo de cada criterio, de ahí que a cada puntaje le corresponde un nivel de desempeño, tal como se muestra en la Figura 1.2.

Figura 1.2

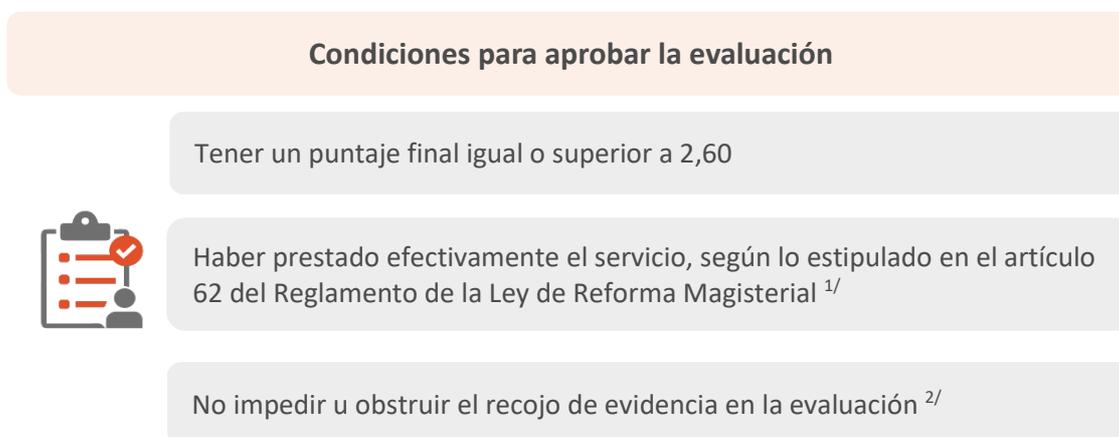
Escala de calificación que describe la progresión en el desarrollo de cada criterio



El puntaje final en la EDES UGEL y DRE 2022 resultó del promedio simple de la calificación obtenida por el Especialista de Educación en los 12 criterios del modelo de evaluación. Su cálculo se realizó de manera automática desde el aplicativo del Minedu<sup>4</sup>. Para aprobar esta evaluación, se requirió cumplir las condiciones señaladas en la Figura 1.3.

Figura 1.3

Condiciones para aprobar la evaluación



<sup>1/</sup> 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 debió tener en cuenta la vigencia del Decreto Supremo N.º 012-2018-MINEDU (Minedu, 2018) y el Decreto Supremo N.º 001-2020-MINEDU (Minedu, 2020).

<sup>2/</sup> El no presentarse a la aplicación de la Guía de entrevista basada en evidencia, pese a haber sido reprogramada a solicitud del evaluado, fue considerado como impedimento u obstrucción. Además, si esto ocurrió, los criterios valorados únicamente con este instrumento (OR 1 y OR 2) no contaron con calificación.

<sup>4</sup> 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

En ese sentido, desaprobó la evaluación aquel Especialista en Educación que no cumplió con alguna de las tres condiciones. En los casos en que esto sucedió, la designación en el cargo se dio por concluida y el evaluado retornó al cargo de docente de aula, de acuerdo con lo establecido en la LRM y su reglamento.

## 1.5. Comité de Evaluación

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. En el contexto de la EDES UGEL y DRE 2022, fue responsable de la evaluación desde su instalación hasta que se ejecutó lo resuelto en los recursos administrativos presentados por los Especialistas en Educación de su jurisdicción. Cabe señalar, en cuanto a los aspectos administrativos, el Comité de Evaluación debió de acuerdo con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Cada Comité de Evaluación estuvo conformado por tres integrantes. Esta conformación dependió del cargo del Especialista en Educación evaluado, según se presenta en la siguiente Figura 1.4.

Figura 1.4

*Integrantes del Comité de Evaluación según cargo del Especialista en Educación evaluado*

Especialista en Educación de la DRE	Especialista en Educación de la UGEL
 <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Director de la DRE o su representante*, quien lo preside</li> <li>• El Director del Área de Gestión Pedagógica de la DRE</li> <li>• El Jefe de Personal de la DRE o quien haga sus veces</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Director de la UGEL o su representante*, quien lo preside</li> <li>• El Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL</li> <li>• El Jefe de Personal de la UGEL o quien haga sus veces</li> </ul>

\*El representante, una vez que asume el cargo de presidente del Comité, es integrante del mismo, y su designación no requiere autorización expresa del Minedu.

En esta evaluación, el Comité de Evaluación fue responsable de las siguientes funciones:

- 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
- 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
- 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 debió:
  - 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
  - Participar de manera obligatoria en la capacitación organizada por el Minedu
  - 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 sería convocado

- Aplicar los instrumentos de evaluación correspondientes de acuerdo con los procedimientos establecidos en la 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 determinó el estado final del Especialista en Educación, de acuerdo con el plazo establecido en el cronograma
- 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 podía solicitar la copia de los documentos que formaban parte de su evaluación, y presentar su reclamo, de ser el caso
- 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
- Ingresar los resultados de las evaluaciones a su cargo en el aplicativo dispuesto por el Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma
- Mantener en reserva los resultados de la evaluación de cada uno de los Especialistas en Educación
- Emitir el acta individual que consolidaba los resultados obtenidos por el Especialista en Educación en los criterios de las competencias evaluadas
- Elaborar y presentar el informe final del proceso de evaluación, debidamente documentado, a la UGEL o DRE, según correspondía, además de adjuntar las actas finales

## 1.6. Acciones de capacitación

Con la finalidad de garantizar la correcta implementación de la EDES UGEL y DRE 2022, se desarrollaron **acciones formativas** (capacitaciones, charlas de refuerzo y asistencias técnicas), y **acciones informativas** (charlas de difusión). Las primeras se dirigieron a los integrantes de los Comités de Evaluación a nivel nacional (ver Anexo 2) para la correcta aplicación de los procedimientos e instrumentos de evaluación. Las segundas estuvieron dirigidas a los Especialistas sujetos de evaluación; en este caso, durante dichas sesiones, se les brindó información general sobre el modelo, los instrumentos y los criterios de la evaluación. Dado el contexto de pandemia por la COVID-19, todas las actividades se desarrollaron de manera virtual mediante la plataforma Zoom o el canal de YouTube de PerúEduca.

### 1.6.1. Acciones formativas

Las acciones formativas fueron de tres tipos: capacitaciones, charlas de refuerzo y asistencias técnicas.

#### a) Capacitaciones

Se llevaron a cabo cuatro sesiones de capacitación. Cada sesión duró cuatro horas y se desarrollaron en diferentes fechas del año 2022 y 2023 (en cada fecha, participaron diferentes regiones). A continuación, en la Tabla 1.6, se detallan las fechas y temáticas de cada sesión<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> La cantidad de integrantes de los Comités de Evaluación por región que participaron en cada una de las sesiones de capacitación se muestra en el Anexo 3.

Tabla 1.6  
Resumen de las sesiones de capacitación

Sesión de capacitación	Fecha de ejecución	Temas desarrollados
Primera sesión	17 de octubre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de evaluación (competencias, criterios, instrumentos, calificación)</li> <li>Actividades del Comité de Evaluación</li> <li>Procedimiento para el recojo de evidencias de los instrumentos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de entrevista basada en evidencia</li> <li>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</li> </ul> </li> <li>Instrumento para valorar el trabajo en equipo a cargo del Minedu</li> </ul>
	18 de octubre de 2022	
	19 de octubre de 2022	
	24 de octubre de 2022	
Segunda sesión	7 de noviembre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis y calificación motivada de los criterios que se valoran mediante los instrumentos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de entrevista basada en evidencia</li> <li>Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes</li> </ul> </li> <li>Ingreso de resultados en el aplicativo de la evaluación</li> </ul>
	10 de noviembre de 2022	
	11 de noviembre de 2022	
	14 de noviembre de 2022	
Tercera sesión*	21 de noviembre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumento para valorar el trabajo en equipo a cargo del Comité de Evaluación               <ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos para el recojo de información</li> <li>Análisis de la evidencia</li> </ul> </li> <li>Determinación de la calificación</li> </ul>
	22 de noviembre de 2022	
	23 de noviembre de 2022	
Cuarta sesión	28 de diciembre de 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento para la presentación de reclamos por parte de los Especialistas evaluados</li> <li>Análisis y respuesta a los reclamos presentados</li> <li>Emisión de actas de evaluación</li> <li>Presentación de las actas e informe final</li> </ul>
	29 de diciembre de 2022	
Cuarta sesión (extraordinaria)**	05 de enero de 2023	

\* Sesión dirigida únicamente a los Comités de Evaluación que tuvieron a su cargo la valoración de al menos uno de los criterios de la competencia Trabajo en equipo.

\*\* Sesión extraordinaria realizada en respuesta a la baja asistencia de los integrantes de Comité de Evaluación a la cuarta sesión de capacitación. En ella, se trabajaron los mismos contenidos de la cuarta sesión.

### b) Charla de refuerzo

Esta actividad se realizó con la finalidad de reforzar los conocimientos de los integrantes de los Comités de Evaluación respecto a la aplicación de los instrumentos Guía de entrevista basada en evidencia, y Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes. Se llevó a cabo una sesión de refuerzo a través de una videoconferencia virtual que tuvo lugar el día 4 de noviembre de 2022, de 10:00 a. m. a 12 p. m., mediante una transmisión en vivo a través del canal de YouTube de PerúEduca.

### c) Asistencias técnicas

Se desarrollaron dos asistencias técnicas. La primera fue solicitada por los integrantes del Comité de Evaluación de la UGEL 14 Oyón, y la segunda, por el Comité de Evaluación de la UGEL Andahuaylas. En la Tabla 1.7, se brindan los detalles de ambas asistencias técnicas.

Tabla 1.7

*Asistencias técnicas realizadas*

Región	UGEL	Temática	Fecha de ejecución
Lima Provincias	UGEL 14 Oyón	Aplicación del instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes (para atención de reclamos)	30 de diciembre de 2022
Apurímac	UGEL Andahuaylas	Aplicación del instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes (por aplicación no realizada)	18 de enero de 2023

## 1.6.2. Acciones informativas

El 6 de octubre de 2022 se realizó una videoconferencia dirigida a todos los Especialistas sujetos de evaluación. En esa ocasión, se les brindó información sobre el modelo y los instrumentos de evaluación, así como sobre los criterios en los que serían evaluados. Esta actividad, que tuvo una duración de dos horas, se desarrolló de 10 a. m. a 12 p. m., mediante una transmisión en vivo a través del canal de YouTube de PerúEduca.

## 1.7. Descripción de los especialistas evaluados

De los 352 especialistas previstos a ser evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, se evaluó a un total de **343 Especialistas en Educación** (97,3%). Los nueve especialistas restantes no fueron evaluados por renuncia formal al cargo en el que fueron designados<sup>6</sup>. A continuación, se describe a los especialistas evaluados según las siguientes variables: cargo, escala magisterial, sexo, grupo de edad y región.

### 1.7.1. Evaluados según cargo

En la Tabla 1.8, se observa que 88,9% de la población de evaluados estuvo conformada por Especialistas en Educación de DRE, mientras que el 11,1%, por Especialistas en Educación de UGEL.

Tabla 1.8

*Cantidad y porcentaje de especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, según cargo*

Cargo	Cantidad de evaluados	Porcentaje de evaluados
Especialista en Educación de DRE	38	11,1%
Especialista en Educación de UGEL	305	88,9%
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

### 1.7.2. Evaluados según escala magisterial

En cuanto a la escala magisterial, se puede apreciar que un poco más de la mitad de los especialistas evaluados estaba ubicado en la cuarta escala (53,9%). En la Tabla 1.9, se presenta, para cada escala magisterial, la cantidad y porcentaje de especialistas evaluados.

Tabla 1.9

*Cantidad y porcentaje de especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, según escala magisterial*

Escala magisterial	Cantidad de evaluados	Porcentaje de evaluados
Tercera escala	25	7,3%
Cuarta escala	185	53,9%
Quinta escala	80	23,3%
Sexta escala	46	13,4%
Séptima escala	7	2,0%
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>100,0%</b>

Fuentes: MINEDU-DIGEDD-DIED/DITEN, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022 (junio 2022)

<sup>6</sup> De ellos, 2 eran Especialistas en Educación de DRE, y 7, Especialistas en Educación de UGEL.

### 1.7.3. Evaluados según sexo

Respecto al sexo de los evaluados, se aprecia que la cantidad de especialistas varones que participaron en esta evaluación fue relativamente mayor a la cantidad de especialistas mujeres evaluadas. En la Tabla 1.10, se muestra, por sexo, la cantidad y porcentaje de especialistas evaluados.

Tabla 1.10

*Cantidad y porcentaje de especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, según sexo*

Sexo	Cantidad de evaluados	Porcentaje de evaluados
Varón	190	55,4%
Mujer	153	44,6%
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

### 1.7.4. Evaluados según grupo de edad

En relación con la edad, se observa que más de la mitad de los especialistas evaluados (55,7%) se encontraban entre los 40 a 49 años. De igual forma, hubo un grupo relativamente grande de Especialistas en Educación cuya edad oscilaba entre los 50 a 59 años (32,4%). En la Tabla 1.11, se muestra, por grupo de edad, la cantidad y porcentaje de especialistas evaluados.

Tabla 1.11

*Cantidad y porcentaje de especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, según grupo de edad*

Grupo de edad	Cantidad de evaluados	Porcentaje de evaluados
De 30 a 39 años	31	9,0%
De 40 a 49 años	191	55,7%
De 50 a 59 años	111	32,4%
De 60 a más	10	2,9%
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>100,0%</b>

Fuentes: MINEDU-DIGEDD-DIED/DITEN, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022 (setiembre, 2022)

### 1.7.5. Evaluados según región

En la Tabla 1.12, se muestra la cantidad de especialistas evaluados en cada región. Se puede apreciar que las cinco regiones con mayor cantidad de especialistas evaluados fueron Áncash (32), Lima Metropolitana (28), Junín (26), Huánuco (25) y Puno (25).

Tabla 1.12

Cantidad y porcentaje de especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, según región

Región	Especialistas evaluados	Porcentaje de evaluados
Amazonas	13	3,8%
Áncash	32	9,3%
Apurímac	15	4,4%
Arequipa	8	2,3%
Ayacucho	24	7,0%
Cajamarca	10	2,9%
Callao	2	0,6%
Cusco	19	5,5%
Huancavelica	20	5,8%
Huánuco	25	7,3%
Junín	26	7,6%
La Libertad	15	4,4%
Lambayeque	6	1,7%
Lima Metropolitana	28	8,2%
Lima Provincias	12	3,5%
Loreto	19	5,5%
Madre de Dios	2	0,6%
Moquegua	1	0,3%
Pasco	9	2,6%
Piura	9	2,6%
Puno	25	7,3%
San Martín	9	2,6%
Tacna	1	0,3%
Tumbes	6	1,7%
Ucayali	7	2,0%
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>100,0%</b>

**Nota:** En la región Ica, no había ningún especialista previsto a ser evaluado.

**Fuente:** MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022



## Capítulo II

# Resultados generales

En este capítulo, se describen los resultados generales de la EDES UGEL y DRE 2022. Para ello, se muestra la cantidad de Especialistas de Educación aprobados y desaprobados a nivel nacional. Se ha considerado cada una de las siguientes variables: cargo, escala magisterial, sexo, grupo de edad y región. Luego, se presenta el porcentaje de aprobación obtenido en cada región del país. Finalmente, se detalla la cantidad de Especialistas de Educación que no cumplieron con las condiciones requeridas para aprobar.

### 2.1. Aprobación a nivel nacional

La Figura 2.2 muestra que, de los 343 Especialistas en Educación evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, **324 aprobaron (94,5%)** y **19 desaprobaron (5,5%)**. Los especialistas que aprobaron la evaluación fueron ratificados en sus cargos por un nuevo periodo, mientras que los que desaprobaron retornaron al cargo de docente de aula.

Figura 2.2  
Porcentaje de especialistas que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022



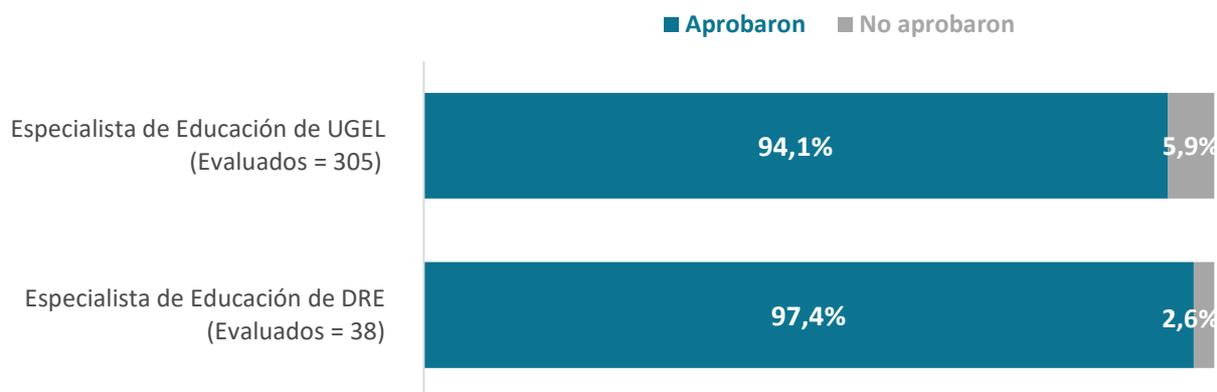
Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

#### 2.1.1. Aprobación según cargo

Al realizar el análisis según IGED, se encontró que, de los 305 Especialistas en Educación de UGEL evaluados, 287 aprobaron y 18 desaprobaron, mientras que, de los 38 Especialistas en Educación de DRE evaluados, 37 aprobaron y solo uno (1) desaprobó. La Figura 2.3 muestra los porcentajes de Especialistas en Educación de UGEL y DRE que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022.

Figura 2.3

Porcentaje de especialistas que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022, según cargo



Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

### 2.1.2. Aprobación según escala magisterial

En la Figura 2.4, se observa que más del 90% de los especialistas de las diferentes escalas magisteriales lograron superar la EDES UGEL y DRE 2022.

Figura 2.4

Porcentaje de especialistas que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022, según escala magisterial



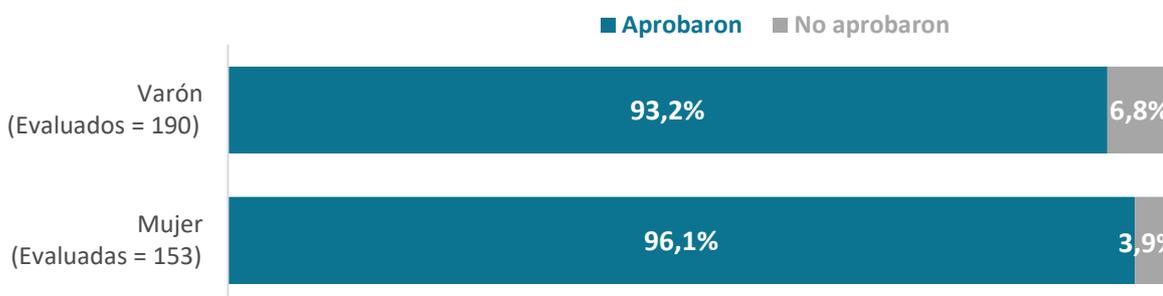
Fuentes: MINEDU-DIGEDD-DIED/DITEN, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022 (junio 2022)

### 2.1.3. Aprobación según sexo

En la Figura 2.5, se puede apreciar que el porcentaje de especialistas mujeres aprobadas (96,1%) en la EDES UGEL y DRE 2022 fue ligeramente mayor que el porcentaje de especialistas varones aprobados (93,2%).

Figura 2.5

Porcentaje de especialistas que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022, según sexo



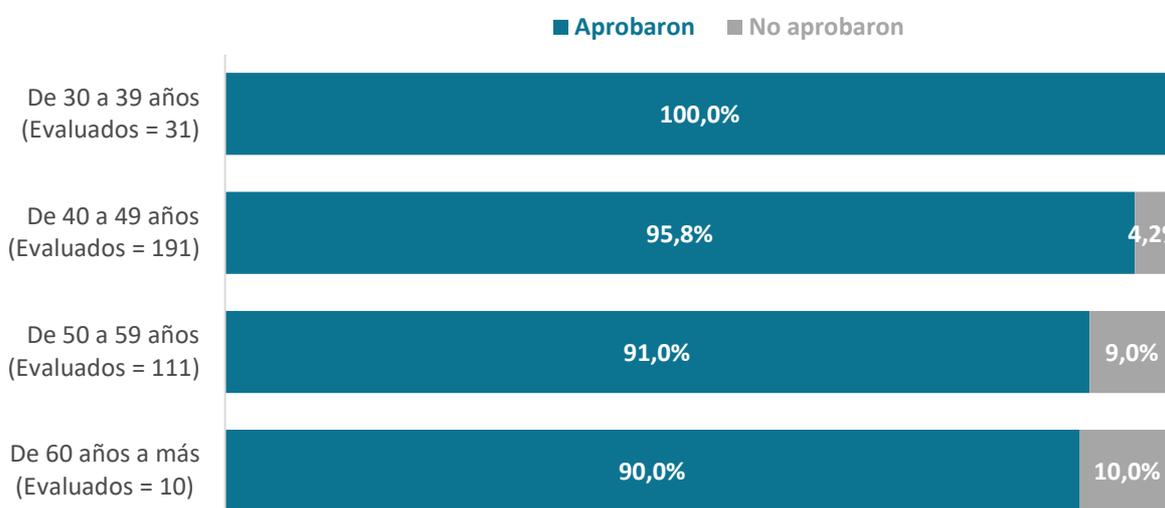
Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

### 2.1.4. Aprobación según grupo de edad

Al realizar el análisis según grupo de edad, se puede apreciar que, mientras más edad tenían los especialistas, menor porcentaje de aprobación mostraron. A pesar de ello, en todos los grupos etarios, se registró más del 90% de especialistas aprobados en la EDES UGEL y DRE 2022.

Figura 2.6

Porcentaje de especialistas que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022, según grupo de edad



Fuentes: MINEDU-DIGEDD-DIED/DITEN, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022 (setiembre, 2022)

## 2.2. Aprobación a nivel regional

La Figura 2.7 presenta, por región, el porcentaje de especialistas que aprobaron la EDES UGEL y DRE 2022. De manera general, se puede apreciar que, en 16 de las 25 regiones, el 100% de los especialistas evaluados superaron con éxito la EDES UGEL y DRE 2022. Asimismo, se observa que Cusco (73,3%); Áncash (84,4%); y Lima Provincias (84,6%) fueron las regiones que presentaron el menor porcentaje de aprobación.



En la Tabla 2.6, se detalla la cantidad total de Especialistas en Educación de UGEL y DRE que aprobaron y desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022, según región.

Tabla 2.6

*Cantidad de especialistas aprobados y desaprobados en la EDES UGEL y DRE 2022, según región*

Región	Aprobados	Desaprobados	Total
Amazonas	13	0	13
Áncash	27	5	32
Apurímac	14	1	15
Arequipa	8	0	8
Ayacucho	24	0	24
Cajamarca	10	0	10
Callao	2	0	2
Cusco	14	5	19
Huancavelica	20	0	20
Huánuco	25	0	25
Junín	26	0	26
La Libertad	15	0	15
Lambayeque	6	0	6
Lima Metropolitana	27	1	28
Lima Provincias	11	1	12
Loreto	19	0	19
Madre de Dios	2	0	2
Moquegua	1	0	1
Pasco	9	0	9
Piura	8	1	9
Puno	22	3	25
San Martín	8	1	9
Tacna	1	0	1
Tumbes	6	0	6
Ucayali	6	1	6
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>19</b>	<b>343</b>

**Nota:** En la región Ica, no había ningún especialista previsto a ser evaluado.

**Fuente:** MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

Por otro lado, en la Tabla 2.7, se especifica la cantidad de Especialistas en Educación de UGEL y Especialistas en Educación de DRE que aprobaron y desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022, según región.

Tabla 2.7

*Cantidad de especialistas aprobados y desaprobados en la EDES UGEL y DRE 2022, según región y cargo*

Región	Especialistas en Educación de DRE (n = 38)		Especialistas en Educación de UGEL (n = 305)	
	Aprobados	Desaprobados	Aprobados	Desaprobados
Amazonas	1	0	12	0
Áncash	-	-	27	5
Apurímac	2	0	12	1
Arequipa	-	-	8	0
Ayacucho	-	-	24	0
Cajamarca	1	0	9	0
Callao	2	0	-	-
Cusco	0	1	14	4
Huancavelica	2	0	18	0
Huánuco	4	0	21	0
Junín	1	0	25	0
La Libertad	4	0	11	0
Lambayeque	3	0	3	0
Lima Metropolitana	2	0	25	1
Lima Provincias	1	0	10	1
Loreto	2	0	17	0
Madre de Dios	-	-	2	0
Moquegua	1	0	-	-
Pasco	3	0	6	0
Piura	1	0	7	1
Puno	2	0	20	3
San Martín	-	-	8	1
Tacna	-	-	1	0
Tumbes	2	0	4	0
Ucayali	3	0	3	1
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>287</b>	<b>18</b>

**Nota:** En la región Ica, no había ningún especialista previsto a ser evaluado.

**Fuente:** MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

## 2.3. Resultados según condiciones requeridas para aprobar

En la Tabla 2.8, se muestra la cantidad de Especialistas en Educación que no cumplieron con las condiciones requeridas para aprobar. Para leer estos resultados, se debe considerar que un especialista pudo haber desaprobado por no cumplir más de una condición. En este contexto, se encontró que ninguno de los 19 especialistas que desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2022 obtuvo un puntaje final igual o superior a 2,60. Además, de los 19 desaprobados, solo un (1) especialista no prestó efectivamente el servicio<sup>7</sup> según lo estipulado por el artículo 62 del Reglamento de la LRM. De igual modo, solo uno (1) de los 19 especialistas desaprobados impidió u obstruyó el recojo de evidencia.

Tabla 2.8

Cantidad de especialistas que no cumplieron con las condiciones requeridas para aprobar la EDES UGEL y DRE 2022

Condiciones para aprobar	Cantidad de especialistas que NO cumplieron cada condición		Total
	Especialista en Educación de DRE	Especialista en Educación de UGEL	
Tener un puntaje final igual o superior a 2,60	1	18	19
Haber prestado efectivamente el servicio según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la LRM	0	1	1
No impedir y no obstruir el recojo de evidencia en la evaluación <sup>8</sup>	0	1	1

**Nota:** El incumplimiento de las condiciones para aprobar no es excluyente, de modo que un evaluado pudo haber desaprobado la EDES UGEL y DRE 2022 por no haber cumplido más de una condición.

**Fuente:** MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

<sup>7</sup> La prestación efectiva del servicio comprende la presencia, permanencia y continuidad desde el inicio del periodo de designación hasta la culminación del mismo. Para efectos de valorar la interrupción de la prestación efectiva en el cargo, se debe tener en cuenta la vigencia del Decreto Supremo N.º 012-2018-MINEDU y el Decreto Supremo N.º 001-2020-MINEDU.

<sup>8</sup> El no presentarse a la aplicación de la Guía de entrevista basada en evidencia, pese a haber sido reprogramada a solicitud del evaluado, es considerado como impedimento u obstrucción. Además, si esto ocurre, los criterios valorados por este instrumento no contarán con calificación.

# Resultados por competencias y criterios

Esta sección, en primer lugar, presenta un resumen de los resultados obtenidos por los Especialistas en Educación evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022 en los 12 criterios estipulados en el modelo. En segundo lugar, se muestran los resultados de los especialistas<sup>9</sup> en los criterios de cada una de las cuatro competencias que componen el modelo: Orientación a resultados (OR), Vocación de servicio (VS), Trabajo en equipo (TE) y Liderazgo en el cargo (LC).

### 3.1. Resultados en los 12 criterios evaluados

Para evaluar las competencias consideradas en el modelo evaluación de la EDES UGEL y DRE 2022, se establecieron 12 criterios asociados a las actividades que el Especialista en Educación realiza en el ejercicio del cargo.

Dichos criterios son los siguientes:

#### Criterios de la competencia Orientación a resultados (OR)

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

#### Criterios de la competencia Vocación de servicio (VS)

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

#### Criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE)

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

#### Criterios de la competencia Liderazgo en el cargo (LC)

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

---

<sup>9</sup> Adicionalmente, en el Anexo 4, se detallan los resultados de los especialistas aprobados en la EDES UGEL y DRE 2022, es decir, de aquellos que, tras la evaluación, fueron ratificados en el cargo por un periodo adicional de cuatro años.

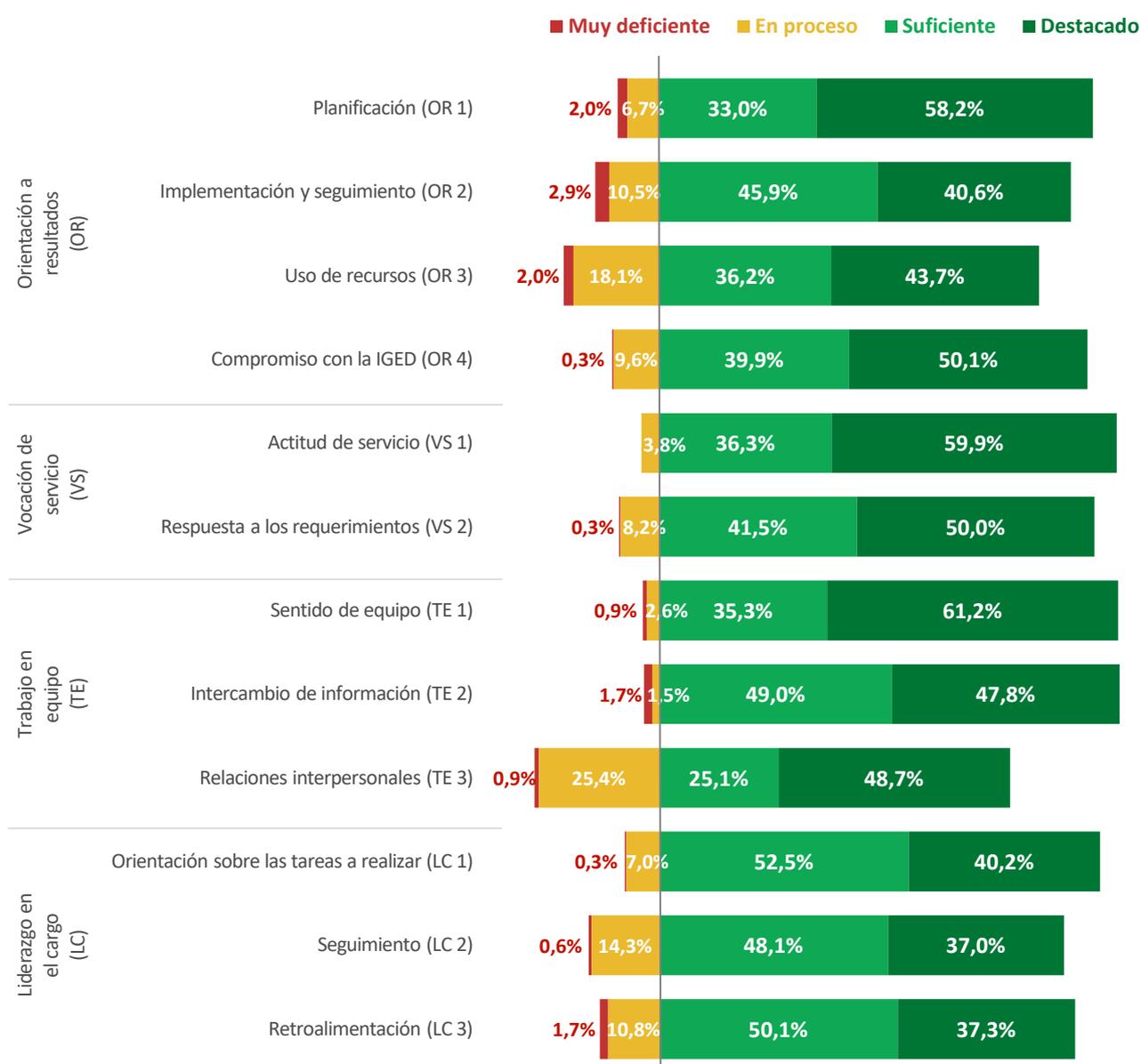
Para valorar cada uno de los criterios, se emplearon matrices de progresión (ver Anexo 5). Dichas matrices contienen las descripciones de comportamientos observables que progresan en cuatro niveles de logro. En los siguientes apartados, se detallan los resultados en los criterios para cada una de las competencias.

Para facilitar la lectura, se ha asignado un color distintivo a cada uno de los cuatro niveles de logro establecidos para cada criterio: **rojo - nivel I**; **amarillo - nivel II**; **verde claro - nivel III**; y **verde oscuro - nivel IV**. Los dos primeros colores corresponden a los niveles insatisfactorios, y los segundos, a los niveles satisfactorios. Asimismo, es importante señalar que, en este documento, se utilizan los mismos colores para presentar la información en las figuras y rúbricas.

La Figura 3.1 muestra los resultados de todos los Especialistas en Educación que participaron en la EDES UGEL y DRE 2022. Estos resultados están organizados en función de los 12 criterios contemplados en el modelo de evaluación.

Figura 3.1

Porcentaje de especialistas evaluados en los 12 criterios, según nivel alcanzado



Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

En la Figura 3.1, se observa que los Especialistas en Educación de UGEL y DRE obtuvieron mejores resultados en la competencia Vocación de servicio (VS). Así, el 96,2% y el 91,5% de los evaluados logró obtener niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente) en los criterios Actitud de Servicio (VS 1) y Respuesta a los requerimientos (VS 2), respectivamente.

Además de los criterios de la competencia Vocación de servicio (VS), los siguientes dos criterios en los que más del 90% de los evaluados alcanzó niveles satisfactorios fueron Sentido de equipo (TE 1) e Intercambio de información (TE 2), los cuales son dos de los tres criterios que conforman la competencia Trabajo en equipo (TE). Cabe señalar que el criterio Sentido de equipo (TE 1) fue el que presentó el mayor porcentaje de evaluados ubicados en el nivel IV-Destacado (61,2%). En adición a ello, el criterio Planificación (OR 1), correspondiente a la competencia Orientación a resultados (OR), también evidenció que más del 90% de los especialistas de UGEL y DRE obtuvieron niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente).

Por otra parte, el criterio en el que los especialistas mostraron mayores dificultades fue Relaciones interpersonales (TE 3), en el cual un 25,4% se ubicó en el nivel II-En proceso. Cabe mencionar que un especialista que se sitúa en este nivel de logro, por lo general, es amable con los integrantes del equipo y suele promover un ambiente en el que estos se sienten cómodos en el trabajo. No obstante, para alcanzar un nivel satisfactorio en este criterio, el especialista, siempre o casi siempre, debe ser amable con los integrantes del equipo, y promover un ambiente de trabajo en el que estos se sientan cómodos y reconocidos por sus aportes. Además, debe ayudar a encontrar una solución cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales.

Otro de los criterios en el que los especialistas de UGEL y DRE mostraron dificultades fue Uso de recursos (OR 3), en el cual el 18,1% se ubicó en el nivel II-En proceso. Situarse en este nivel implica que, si bien el especialista hace un buen uso de los recursos que se le ha asignado, y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas a sus funciones, no necesariamente efectúa la rendición de cuentas de los recursos económicos dentro de los plazos establecidos.

### **3.2. Resultados en los criterios de la competencia Orientación a resultados (OR)**

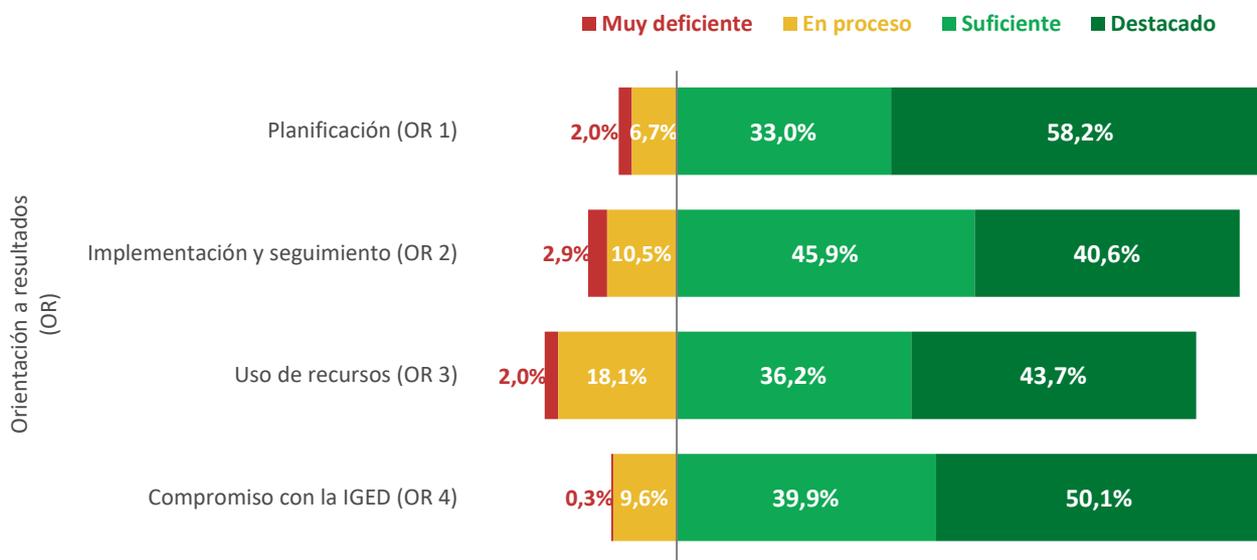
La competencia Orientación a resultados (OR) es la capacidad del Especialista en Educación para orientar su accionar hacia la consecución de las metas individuales y los objetivos institucionales a través de la adecuada planificación y ejecución de las actividades, el uso eficiente de los recursos a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

Esta competencia se valoró a través de cuatro (4) criterios: Planificación (OR 1), Implementación y seguimiento (OR 2), Uso de recursos (OR 3) y Compromiso con la IGED (OR 4). Para evaluar los criterios Planificación (OR 1) e Implementación y seguimiento (OR 2), se aplicó el instrumento Guía de entrevista basada en evidencia. Por otra parte, el criterio Uso de recursos (OR 3) se valoró con la Guía de entrevista basada en evidencia, y con la Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes. Por último, para evaluar el criterio Compromiso con la IGED (OR 4), se empleó la Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.

En la Figura 3.2, se presentan los resultados de los especialistas de UGEL y DRE en los cuatro criterios que conforman esta competencia.

Figura 3.2

Porcentaje de especialistas de UGEL y DRE evaluados en los criterios de Orientación a resultados (OR) por nivel alcanzado



Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

En la Figura 3.2, se puede apreciar que, en los criterios de esta competencia, los evaluados alcanzaron mejores resultados en el criterio referido a la Planificación (OR 1). En este criterio, el 91,2% de los especialistas de UGEL y DRE se ubicaron en los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente).

El criterio Compromiso con la IGED (OR 4) fue el segundo criterio en el que un alto porcentaje de los evaluados se ubicó en niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente). En este caso, el 90% de los especialistas de UGEL y DRE alcanzaron los niveles satisfactorios. Algo similar sucedió con el criterio Implementación y seguimiento (OR 2), en el que el 86,5% de los especialistas de UGEL y DRE alcanzaron los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente).

Finalmente, en la Figura 3.2, también se observa que el criterio en el que los evaluados evidenciaron mayores dificultades fue Uso de recursos (OR 3). En este caso, si bien la mayoría de los especialistas de UGEL y DRE (79,9%) se ubicaron en niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente), alrededor del 20% de evaluados se situaron en los niveles insatisfactorios (nivel II-En proceso y nivel I-Muy deficiente).

A continuación, con el propósito de caracterizar a todos los especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022 según el nivel de logro en el que situaron en cada criterio, se presentan las tablas 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4, con las descripciones de los niveles de cada uno de los cuatro criterios que conforman esta competencia. Además, se muestran los porcentajes y las cantidades de evaluados que se ubicaron<sup>10</sup> en los niveles Muy deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado.

<sup>10</sup> Aquellos especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no fueron considerados en el reporte de los criterios de Planificación (OR 1), e Implementación y seguimiento (OR 2). En este caso, hubo un (1) evaluado que impidió u obstruyó el recojo de evidencia y la evaluación.

Tabla 3.1

Descripciones de los niveles de logro del criterio *Planificación (OR 1)*

**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.

7 evaluados (2,0%) se ubicaron en	23 evaluados (6,7%) se ubicaron en	113 evaluados (33,0%) se ubicaron en	199 evaluados (58,2%) se ubicaron en
Nivel I: Muy deficiente	Nivel II: En proceso	Nivel III: Suficiente	Nivel IV: Destacado
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No planifica las actividades a ejecutar.</li> <li>○</li> <li>• Plantea las actividades a ejecutar sin considerar los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

Tabla 3.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio *Implementación y seguimiento (OR 2)*

**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.

10 evaluados (2,9%) se ubicaron en	36 evaluados (10,5%) se ubicaron en	157 evaluados (45,9%) se ubicaron en	139 evaluados (40,6%) se ubicaron en
Nivel I: Muy deficiente	Nivel II: En proceso	Nivel III: Suficiente	Nivel IV: Destacado
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas.</li> <li>○</li> <li>• Ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

Tabla 3.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio *Uso de recursos (OR 3)*

<b>Uso de recursos (OR 3):</b> El Especialista en Educación usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades <sup>11</sup> planificadas.			
<b>7 evaluados</b> <b>2,0%</b> se ubicaron en	<b>62 evaluados</b> <b>18,1%</b> se ubicaron en	<b>124 evaluados</b> <b>36,2%</b> se ubicaron en	<b>150 evaluados</b> <b>43,7%</b> se ubicaron en
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul> <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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 les asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

Tabla 3.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio *Compromiso con la IGED (OR 4)*

<b>Compromiso con la IGED (OR 4):</b> 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.			
<b>1 evaluado</b> <b>(0,3%)</b> se ubicó en	<b>33 evaluados</b> <b>(9,6%)</b> se ubicaron en	<b>137 evaluados</b> <b>(39,9%)</b> se ubicaron en	<b>172 evaluados</b> <b>(50,1%)</b> se ubicaron en
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No realiza las tareas que se le asignan en la IGED.</li> </ul> <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalmente no realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren o nunca lo hace.</li> </ul> <p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalmente no asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED o nunca lo hace.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista, 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

<sup>11</sup> Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista en Educación o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

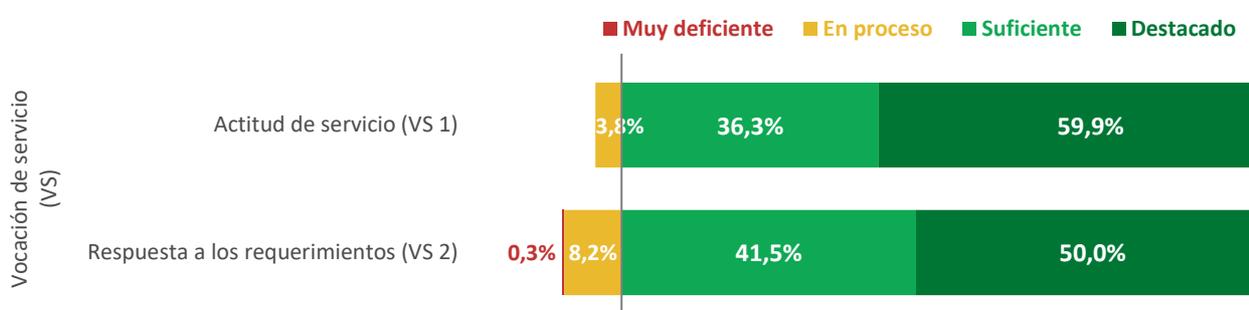
### 3.3. Resultados en los criterios de la competencia Vocación de servicio (VS)

La 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. Esta competencia se valoró a través de dos criterios: Actitud de servicio (VS 1) y Respuesta a los requerimientos (VS 2). Para evaluarlos, se aplicó el instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.

En la Figura 3.3, se presentan los resultados de los especialistas de UGEL y DRE en los dos criterios que conforman esta competencia.

Figura 3.3

Porcentaje de especialistas de UGEL y DRE evaluados en los criterios de Vocación de Servicio (VS) por nivel alcanzado



Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

Como se observa en la Figura 3.3, más del 90% de los especialistas de UGEL y DRE alcanzaron niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente) en los dos criterios de la competencia Vocación de Servicio (VS).

Con relación al primer criterio, Actitud de servicio (VS 1), se puede observar que el 96,2% de los evaluados se ubicaron en los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente). Por otra parte, en cuanto al segundo criterio, Respuesta a los requerimientos (VS 2), se aprecia que el 91,5% se situó en estos mismos niveles.

A continuación, con el propósito de caracterizar a todos los especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022 según el nivel de logro en el que situaron en cada criterio, se presentan las tablas 3.5 y 3.6, con las descripciones de los niveles de cada uno de los dos criterios que conforman esta competencia. Además, se muestran los porcentajes y las cantidades de evaluados que se ubicaron<sup>12</sup> en los niveles Muy deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado.

<sup>12</sup> Hubo un (1) evaluado que impidió u obstruyó el recojo de evidencia en la evaluación.

Tabla 3.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

<b>Actitud de servicio (VS 1):</b> 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.			
<b>0 evaluados (0,0%) se ubicaron en</b>	<b>13 evaluados (3,8%) se ubicaron en</b>	<b>124 evaluados (36,3%) se ubicaron en</b>	<b>205 evaluados (59,9%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente<sup>13</sup></b>	<b>Nivel II: En proceso<sup>13</sup></b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No se muestra amable en su interacción con los actores educativos con los que se relaciona.</li> </ul> <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No escucha con atención a los actores educativos con los que se relaciona cuando interactúa con ellos.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

Tabla 3.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

<b>Respuesta a los requerimientos (VS 2):</b> 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.			
<b>1 evaluado (0,3%) se ubicó en</b>	<b>28 evaluados (8,2%) se ubicaron en</b>	<b>142 evaluados (41,5%) se ubicaron en</b>	<b>171 evaluados (50,0%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista, 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista siempre da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brinda siempre son claras, precisas, con argumentos, y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brinda orientación o los deriva al área responsable<sup>14</sup>.</p>

<sup>13</sup> Si el Especialista se ubicó en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2), como máximo, pudo alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio (VS 1).

<sup>14</sup> En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista en Educación pudo alcanzar el nivel IV, siempre que haya cumplido con los demás atributos exigidos para este nivel.

### 3.4. Resultados en los criterios de la competencia Trabajo en equipo (TE)

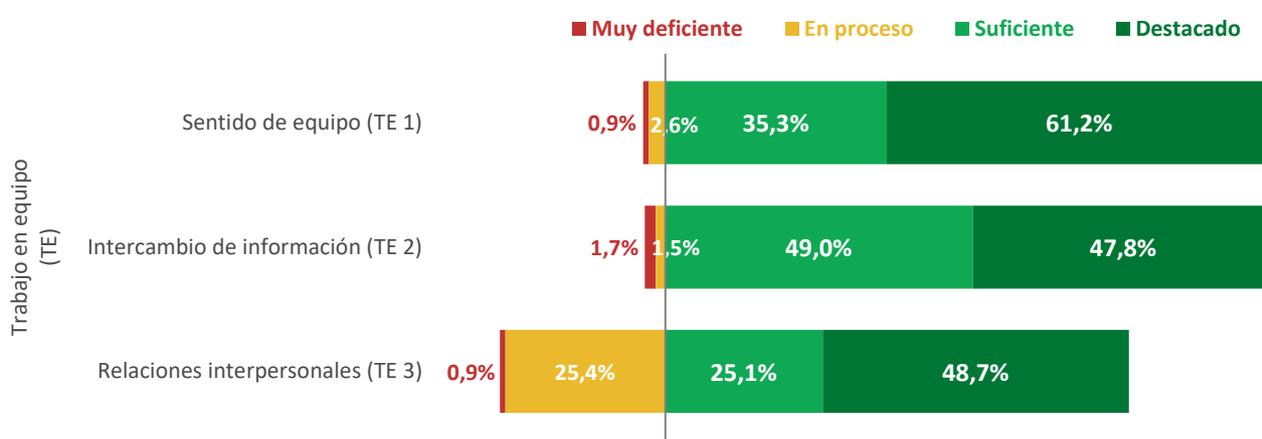
La competencia Trabajo en equipo (TE) es la capacidad del Especialista en Educación de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada, e integrando sus esfuerzos con los del equipo para el logro de los objetivos del Área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

Esta competencia se valoró a través de tres criterios: Sentido de equipo (TE 1), Intercambio de información (TE 2) y Relaciones interpersonales (TE 3). Para evaluar los tres criterios, se aplicó el Instrumento para valorar el trabajo en equipo.

En la Figura 3.4, se presentan los resultados de los especialistas de UGEL y DRE en los tres criterios que conforman esta competencia.

Figura 3.4

Porcentaje de especialistas de UGEL y DRE evaluados en los criterios de Trabajo en equipo (TE) por nivel alcanzado



Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

Como se observa en la Figura 3.4, los evaluados alcanzaron mejores resultados en los criterios Sentido de equipo (TE 1) e Intercambio de información (TE 2). Con relación al criterio Sentido de equipo (TE 1), se puede observar que el 96,5% de los especialistas de UGEL y DRE se ubicaron en los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente). De modo parecido, en el criterio Intercambio de información (TE 2), el 96,8% de los evaluados se situó en los niveles más altos.

Finalmente, se aprecia que el criterio en el que los evaluados evidenciaron mayores dificultades fue Relaciones interpersonales (TE 3). En este criterio, si bien la mayoría de los especialistas de UGEL y DRE (73,8%) se ubicaron en niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente), más del 25% de evaluados se situaron en los niveles insatisfactorios (nivel II-En proceso y nivel I-Muy deficiente).

A continuación, con el propósito de caracterizar a todos los especialistas evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022 según el nivel de logro en el que situaron en cada criterio, se presentan las tablas 3.7, 3.8 y 3.9, con las descripciones de los niveles de cada uno de los tres criterios que conforman esta competencia. Además, se muestran los porcentajes y las cantidades de evaluados que se ubicaron en el nivel Muy deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado. Cabe precisar que, si en uno o más criterios calificados por el Minedu se obtuvo el nivel I-Muy deficiente, correspondió 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*.

Tabla 3.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

<b>Sentido de equipo (TE 1):</b> 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.			
<b>3 evaluados (0,9%) se ubicaron en</b>	<b>9 evaluados (2,6%) se ubicaron en</b>	<b>121 evaluados (35,3%) se ubicaron en</b>	<b>210 evaluados (61,2%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No cumple con las tareas acordadas.</li> <li>• No participa en la organización del trabajo en equipo.</li> <li>• No brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

Tabla 3.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

<b>Intercambio de información (TE 2):</b> 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.			
<b>6 evaluados (1,7%) se ubicaron en</b>	<b>5 evaluados (1,5%) se ubicaron en</b>	<b>168 evaluados (49,0%) se ubicaron en</b>	<b>164 evaluados (47,8%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalmente no comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común.</li> <li>• Nunca comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común.</li> <li>• No escucha las intervenciones de sus compañeros.</li> <li>• No toma en cuenta las intervenciones de sus compañeros.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista, 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>

Tabla 3.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

<b>Relaciones interpersonales (TE 3):</b> El Especialista en Educación fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.			
<b>3 evaluados</b> <b>0,9%</b> se ubicaron en	<b>87 evaluados</b> <b>25,4%</b> se ubicaron en	<b>86 evaluados</b> <b>25,1%</b> se ubicaron en	<b>167 evaluados</b> <b>48,7%</b> se ubicaron en
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por lo general no es amable con los integrantes del equipo o nunca lo es.</li> </ul> <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por lo general no promueve un ambiente en el que los integrantes del equipo se sienten cómodos en el trabajo o nunca lo hace.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista, 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>En este nivel, el especialista, 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>En este nivel, el especialista, 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>

### 3.5. Resultados en los criterios de la competencia Liderazgo en el cargo (LC)

La competencia Liderazgo en el cargo (LC) es la capacidad del Especialista en Educación para 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.

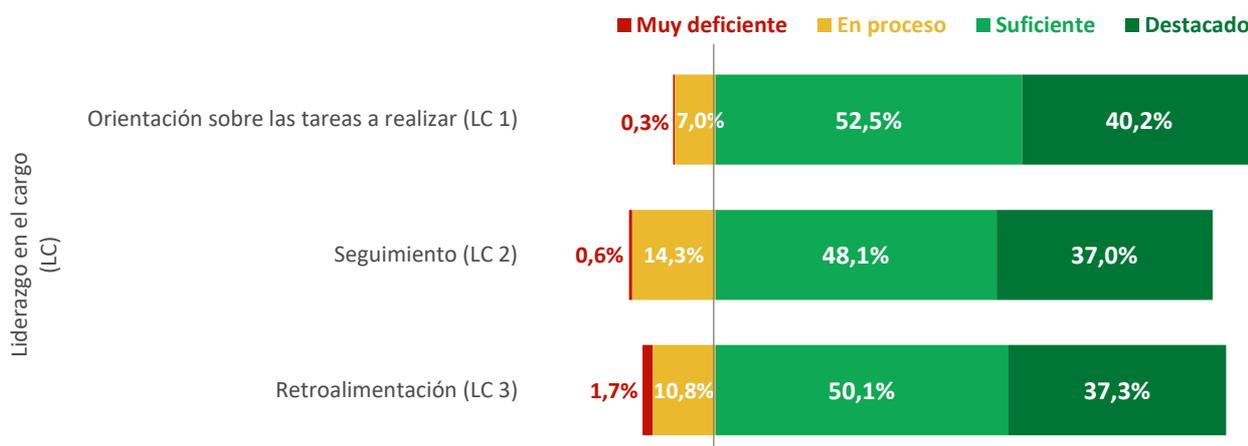
Esta competencia se valoró a través de tres criterios: Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1), Seguimiento (LC 2) y Retroalimentación (LC 3). Para evaluar el primer y tercer criterio (LC 1 y LC 3), se aplicó el instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes. Por su parte, el criterio Seguimiento (LC 2) se valoró con la Guía de entrevista basada en evidencia, y con la Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes.

En la Figura 3.5, se presentan los resultados de los especialistas de UGEL y DRE en los tres criterios que conforman esta competencia. Se puede apreciar que los evaluados alcanzaron mejores resultados en el criterio referido a la Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1). En este criterio, el 92,7% de los especialistas de UGEL y DRE se ubicaron en los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente).

Por su parte, en lo que refiere al criterio Retroalimentación (LC 3), se puede observar que es el segundo criterio en el que un alto porcentaje de los evaluados se ubicó en niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente). En este caso, el 87,5% de los especialistas de UGEL y DRE alcanzaron los niveles más altos. Algo similar sucede con el criterio Seguimiento (LC 2). En este criterio, el 85,1% de evaluados alcanzaron los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente).

Figura 3.5

Porcentaje de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los criterios de Liderazgo en el cargo (LC) por nivel alcanzado



Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

A continuación, con el propósito de caracterizar a todos los evaluados según el nivel de logro en el que situaron en cada criterio, se presentan en las tablas 3.10, 3.11 y 3.12 las descripciones de los niveles de cada uno de los tres criterios que conforman esta competencia<sup>15</sup>. Además, se muestran los porcentajes y las cantidades de evaluados que se ubicaron en los niveles Muy deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado.

Tabla 3.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

<b>Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1):</b> El Especialista en Educación orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.			
<b>1 evaluado (0,3%) se ubicó en</b>	<b>24 evaluados (7,0%) se ubicaron en</b>	<b>180 evaluados (52,5%) se ubicaron en</b>	<b>138 evaluados (40,2%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No brinda orientaciones a los actores educativos a los que atiende sobre las tareas que deben realizar.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

<sup>15</sup> Aquellos especialistas que no se presentaron a la aplicación de la Guía de entrevista basada en evidencia no fueron considerados en el reporte del criterio de Seguimiento (LC 2).

Tabla 3.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

<b>Seguimiento (LC 2):</b> 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.			
<b>2 evaluados (0,6%) se ubicaron en</b>	<b>49 evaluados (14,3%) se ubicaron en</b>	<b>165 evaluados (48,1%) se ubicaron en</b>	<b>127 evaluados (37,0%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente<sup>16</sup></b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>En este nivel, el especialista 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>

Tabla 3.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

<b>Retroalimentación (LC 3):</b> 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.			
<b>6 evaluados (1,7%) se ubicaron en</b>	<b>37 evaluados (10,8%) se ubicaron en</b>	<b>172 evaluados (50,1%) se ubicaron en</b>	<b>128 evaluados (37,3%) se ubicaron en</b>
<b>Nivel I: Muy deficiente</b>	<b>Nivel II: En proceso</b>	<b>Nivel III: Suficiente</b>	<b>Nivel IV: Destacado</b>
<p>En este nivel, el especialista no alcanza las condiciones del nivel II.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Se encuentra en el nivel I en el criterio Seguimiento.</li> </ul>	<p>En este nivel, el especialista, 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>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>En este nivel, el especialista, 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>En este nivel, el especialista, 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>

<sup>16</sup> Si el Especialista no se presentó a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo pudo alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debió aplicar el instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes, y realizar la valoración correspondiente.

#### Características generales de la población evaluada

De un total de 352 especialistas previstos a ser evaluados en la EDES UGEL y DRE 2022, se evaluó a 343 Especialistas en Educación (97,4%). Los nueve especialistas restantes no fueron evaluados por renuncia formal al cargo en el que fueron designados. De acuerdo con la IGED en la que ejercieron sus cargos durante el periodo 2018 - 2022, se evaluaron a 38 Especialistas en Educación de DRE y a 305 Especialistas en Educación de UGEL.

#### 4.1. Hallazgos en la población evaluada según aprobación

De los Especialistas en Educación evaluados, 324 aprobaron (94,5%) y 19 desaprobaron (5,5%) la EDES UGEL y DRE 2022. Aquellos que aprobaron la evaluación fueron ratificados en sus cargos por un nuevo periodo de cuatro años, y los que desaprobaron retornaron a sus cargos como docentes de aula.

Del grupo de desaprobados, ninguno cumplió con la condición de obtener un puntaje final igual o mayor a 2,60; uno (1) no prestó efectivamente el servicio (según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la LRM); y uno (1) impidió u obstruyó el recojo de evidencia en la evaluación.

En cuanto a la aprobación de los evaluados según cargo, 287 de los 305 Especialistas en Educación de UGEL evaluados aprobaron, y 37 de los 38 Especialistas en Educación de DRE evaluados lo hicieron. En relación a las variables de sexo, el porcentaje de especialistas mujeres aprobadas (96,1%) fue ligeramente superior al porcentaje de especialistas varones aprobados (93,2%). En cuanto a la edad, hubo más del 90% de especialistas aprobados en todos los grupos etarios.

A nivel regional, se observó que, en 16 de las 25 regiones en las que hubo especialistas evaluados, la totalidad (100%) superó la EDES UGEL y DRE 2022. Dichas regiones fueron Tumbes, Amazonas, Loreto, Cajamarca, Lambayeque, La Libertad, Huánuco, Pasco, Junín, Huancavelica, Callao, Ayacucho, Madre de Dios, Arequipa, Moquegua y Tacna. Por otro lado, las regiones Áncash y Cusco mostraron la misma cantidad de desaprobados (cinco docentes). En el caso de Áncash, todos los desaprobados eran Especialistas en Educación de UGEL, mientras que, en Cusco, uno (1) era Especialista en Educación de DRE, y el resto, Especialista en Educación de UGEL.

#### 4.2. Hallazgos en los resultados de las competencias evaluadas

En la competencia Orientación a resultados (OR), más del 80% de Especialistas en Educación evaluados alcanzaron, en promedio, los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente) en los criterios que conforman esta competencia: Planificación (OR 1), Implementación y seguimiento (OR 2), Uso de recursos (OR 3), y Compromiso con la IGED (OR 4).

En la competencia Vocación de servicio (VS), más del 90% de Especialistas en Educación evaluados alcanzaron, en promedio, los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente) en los dos criterios que conforman esta competencia: Actitud de servicio (VS 1) y Respuesta a los requerimientos (VS 2).

En la competencia Trabajo en equipo (TE), más del 70% de Especialistas evaluados alcanzaron, en promedio, los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente) en los tres criterios que conforman esta competencia: Sentido de equipo (TE 1), Intercambio de información (TE 2) y Relaciones interpersonales (TE 3).

En la competencia Liderazgo en el cargo (LC), más del 85% de Especialistas evaluados alcanzaron, en promedio, los niveles satisfactorios (nivel IV-Destacado y nivel III-Suficiente) en los tres criterios que conforman esta competencia: Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1), Seguimiento (LC 2) y Retroalimentación (LC 3).

### **4.3. Hallazgos en los resultados de los criterios evaluados**

Al analizar los resultados en los criterios evaluados, se encontró que los especialistas obtuvieron mejores resultados en los criterios Intercambio de información (96,8% en los niveles satisfactorios); Sentido de equipo (96,5% en los niveles satisfactorios); y Actitud de servicio (96,2% en los niveles satisfactorios).

En contraste, los criterios evaluados que registraron los más altos porcentajes de especialistas ubicados en los niveles insatisfactorios fueron Relaciones interpersonales (25,4% en nivel I-Muy deficiente y 0,9% en nivel II-En proceso); Uso de recursos (18,1% en nivel II-En proceso y 2,0% en nivel I-Muy deficiente); Seguimiento (14,3% en nivel II-En proceso y 0,6% en nivel I-Muy deficiente); Implementación y seguimiento (10,5% en nivel II-En proceso y 2,9% en nivel I-Muy deficiente); y Retroalimentación (10,8% en nivel II-En proceso y 1,7% en nivel I-Muy deficiente).



## Capítulo V

### Referencias

- D.S. N.º 004-2013-ED (2013). *Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105002/004-2013-ED - 13-05-2013\\_09\\_06\\_31 -DS N\\_004-2013-ED.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105002/004-2013-ED-13-05-2013_09_06_31-DS_N_004-2013-ED.pdf)
- D.S. N.º 012-2018-MINEDU (2018). *Modifican el numeral 45.3 del Artículo 45, los Artículos 49 y 59, el numeral 62.1 del Artículo 62 y el literal a) del Artículo 217, del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11547766983modifican-el-numeral-453-del-articulo-45-los-articulos-49-decreto-supremo-n-012-2018-minedu-1716341-2.pdf>
- D.S. N.º 001-2020-MINEDU (2020). *Decreto Supremo que modifica los artículos 34, 35, 59, 62, 65, 71, 194, 207-A y 207-B del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11579906374DS-N%C2%B0-001-2020-Minedu.pdf>
- Ley N.º 29944-2013-ED (2013). *Ley de Reforma Magisterial*. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- Ministerio de Educación (2022). *Instructivo para el Comité de Evaluación. Evaluación del Desempeño de Especialistas de UGEL y DRE 2022*. [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11668618691Instructivo-para-el-Comite-de-Evaluacion-EDES\\_2022.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11668618691Instructivo-para-el-Comite-de-Evaluacion-EDES_2022.pdf)
- R.M. N.º 072-2018-MINEDU (2018). *Norma que regula el concurso público de acceso a cargos directivos de Institución Educativa y a cargos de Especialistas en Educación de Unidad de Gestión Educativa Local y Dirección Regional de Educación, de Educación Básica 2018*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11519430189RM-Nº-072-2018-MINEDU-norma-técnica.pdf>
- R.P.E. N.º 093-2016-SERVIR-PE (2016). *Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421980/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf>
- R.P.E. N.º 320-2017-SERVIR/PE (2017). *Diccionario de Competencias Genéricas del Grupo de Directivos Públicos*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346696/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>

R.V.M. N.º 114-2022-MINEDU (2022). *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.*  
[https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11662564100RVM\\_Nº\\_114-2022-MINEDU.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11662564100RVM_Nº_114-2022-MINEDU.pdf)

# Anexos

## Anexo 1. Cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas para el cálculo de los criterios valorados por el Instrumento para valorar el trabajo en equipo

Cantidad de Especialistas pares	Cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	9
11	10
12	11
13	12
14	13
15	14
16	15
17	15
18	16
19	17
20	18
21	19
22	19
23	20
24	21
25	22
26	22
27	23
28	24
29	25
30	25
31	26
32	27
33	27
34	28
35	29

Fuente: Tomado de *Instructivo para el Comité de Evaluación* (Minedu, 2022)

## Anexo 2. Cantidad de integrantes de los Comités de Evaluación que participaron en las sesiones de capacitación, por región

Región	Sesiones de capacitación					Total
	1.º sesión	2.º sesión	3.º sesión <sup>1/</sup>	4.º sesión	4.º sesión extraordinaria <sup>2/</sup>	
Amazonas	11	4	0	0	0	15
Áncash	22	10	4	0	5	37
Apurímac	8	5	2	1	2	16
Arequipa	1	1	0	0	0	2
Ayacucho	10	7	0	1	2	20
Cajamarca	0	11	0	0	0	11
Callao	1	0	-	0	0	1
Cusco	8	12	1	2	2	24
Huancavelica	8	5	3	0	1	14
Huánuco	9	5	5	1	0	15
Junín	13	12	6	2	0	27
La Libertad	7	5	0	0	3	15
Lambayeque	2	1	3	0	1	4
Lima Metropolitana	7	11	5	1	3	22
Lima Provincias	5	2	2	0	0	7
Loreto	5	0	4	0	6	11
Madre de Dios	6	3	-	0	1	10
Moquegua	2	0	0	0	0	2
Pasco	4	0	-	0	0	4
Piura	8	3	6	0	1	12
Puno	9	14	0	0	2	25
San Martín	11	14	3	1	0	26
Tacna	0	3	-	0	0	3
Tumbes	2	1	4	0	0	3
Ucayali	1	4	0	0	0	5
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>133</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>-</b>

1/ Sesión dirigida únicamente a los Comités de Evaluación que tuvieron a su cargo la valoración de al menos uno de los criterios de la competencia Trabajo en equipo

2/ Sesión extraordinaria realizada en respuesta a la baja asistencia de los integrantes de Comité de Evaluación a la cuarta sesión de capacitación. En ella se trabajaron los mismos contenidos de la cuarta sesión.

Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

### Anexo 3. Comités de Evaluación conformados a nivel nacional

Región	Cantidad de Comités de Evaluación
Amazonas	6
Áncash	16
Apurímac	9
Arequipa	5
Ayacucho	9
Cajamarca	8
Callao	1
Cusco	12
Huancavelica	8
Huánuco	11
Junín	11
La Libertad	8
Lambayeque	3
Lima Metropolitana	8
Lima Provincias	8
Loreto	8
Madre de Dios	3
Moquegua	1
Pasco	4
Piura	7
Puno	13
San Martín	8
Tacna	1
Tumbes	4
Ucayali	5
<b>Cantidad total de Comités</b>	<b>177</b>

**Nota:** En la región Ica, no hubo evaluados; por ello, no se presenta información sobre esta región en la tabla.  
**Fuente:** MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

#### Anexo 4. Resultados de los Especialistas aprobados en la EDES UGEL y DRE 2022 en los criterios evaluados

Los especialistas aprobados fueron ratificados en el cargo por un periodo adicional de cuatro (4) años, por lo cual resulta relevante conocer las fortalezas y oportunidades de mejora de este grupo en particular. Las siguientes tablas (Tabla 4a y Tabla 4b) presentan los resultados por nivel alcanzado en los criterios evaluados solo de aquellos especialistas que aprobaron la EDES UGEL y DRE 2022.

Tabla 4a

Cantidad de especialistas de UGEL aprobados según nivel alcanzado en los criterios evaluados

Competencia	Criterio	Muy deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
	Planificación (OR 1) <sup>/1</sup>	4	10	98	175
Orientación a resultados (OR)	Implementación y seguimiento (OR 2) <sup>/1</sup>	5	22	145	115
	Uso de recursos (OR 3)	2	49	112	124
	Compromiso con la IGED (OR 4)	0	19	122	146
Vocación de servicio (VS)	Actitud de servicio (VS 1) <sup>/1</sup>	0	5	105	177
	Respuesta a los requerimientos (VS 2) <sup>/1</sup>	0	14	130	143
Trabajo en equipo (TE)	Sentido de equipo (TE 1)	1	5	102	179
	Intercambio de información (TE 2)	5	4	133	145
	Relaciones interpersonales (TE 3)	2	67	71	147
Liderazgo en el cargo (LC)	Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)	0	8	164	115
	Seguimiento (LC 2)	0	35	146	106
	Retroalimentación (LC 3)	1	22	154	110

<sup>1/</sup> Un evaluado impidió u obstruyó el recojo de evidencia en la evaluación.

Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

Tabla 4b

Cantidad de especialistas de DRE aprobados según nivel alcanzado en los criterios evaluados

Competencia	Criterio	Muy deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
Orientación a resultados (OR)	Planificación (OR 1)	0	1	12	24
	Implementación y seguimiento (OR 2)	1	2	10	24
	Uso de recursos (OR 3)	0	0	11	26
	Compromiso con la IGED (OR 4)	0	1	10	26
Vocación de servicio (VS)	Actitud de servicio (VS 1)	0	1	8	28
	Respuesta a los requerimientos (VS 2)	0	3	6	28
Trabajo en equipo (TE)	Sentido de equipo (TE 1)	0	1	9	27
	Intercambio de información (TE 2)	0	0	18	19
	Relaciones interpersonales (TE 3)	0	8	11	18
Liderazgo en el cargo (LC)	Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)	0	2	12	23
	Seguimiento (LC 2)	0	2	14	21
	Retroalimentación (LC 3)	0	5	14	18

Fuente: MINEDU-DIGEDD-DIED, Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE, 2022

## Anexo 5. Matrices de progresión de los criterios contemplados en la EDES UGEL y DRE 2022

### 5a. Competencia Orientación a resultados (OR)

I) **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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>OR 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>No planifica las actividades a ejecutar.</p> <p>O</p> <p>Plantea las actividades a ejecutar sin considerar los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</p>	<p>OR 1.2. Planifica las actividades a ejecutar, considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable, no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED o no responde al contexto local.</p>	<p>OR 1.3. Planifica las actividades a ejecutar, considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED y responde al contexto local.</p>	<p>OR 1.4. Planifica las actividades a ejecutar, considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED y responde a necesidades educativas específicas que ha identificado en el contexto local.</p>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><i>El Especialista <u>no presenta</u> las tres (3) planificaciones solicitadas. O bien, al menos uno de los tres (3) documentos que presenta <u>no contiene</u> en su diseño los objetivos, los plazos, las estrategias o los recursos a utilizar.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran</i></p>	<p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran</i></p>	<p><i>El Especialista <u>planifica las actividades</u> a ejecutar considerando los objetivos, los plazos, las estrategias y los recursos a utilizar, lo que se evidencia en la presentación de tres (3) planificaciones<sup>17</sup> que ha elaborado durante su periodo de designación, individual o grupalmente, y que han sido implementadas o se encuentran</i></p>

<sup>17</sup> Las planificaciones presentadas por el Especialista en Educación deberán corresponder a procesos con fines pedagógicos, es decir, orientados a la mejora de la práctica docente o la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; por ejemplo, asesorías pedagógicas, monitoreo de la práctica docente, acciones formativas, etc.

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

**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.

**II) 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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>OR 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>No ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas.</p> <p>O</p> <p>Ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados.</p>	<p>OR 2.2. Ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas. Sin embargo, no verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.</p>	<p>OR 2.3. Ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas y verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.</p>	<p>OR 2.4. Ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas y verifica si lo realizado le permite alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, a partir del seguimiento ejecutado, propone acciones de mejora que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos en las actividades realizadas.</p>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><i>El Especialista <u>no evidencia</u> que ejecuta las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas<sup>18</sup> en los plazos acordados ya sea porque no presentó los reportes o informes de tres (3) actividades ejecutadas por él, así como sus correspondientes planificaciones; o porque la evidencia que presentó muestra que la ejecución de las actividades a su cargo se realizó fuera de los plazos acordados.</i></p>	<p><i>El Especialista <u>evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas<sup>17</sup>, 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</u></i></p>	<p><i>El Especialista <u>evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas<sup>17</sup>, 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</u></i></p>	<p><i>El Especialista <u>evidencia que ejecuta, dentro de los plazos acordados, las actividades que le corresponden o que le han sido asignadas<sup>17</sup>, 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</u></i></p>

<sup>17</sup> 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.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
	<p><i>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 no logra sustentar si lo ejecutado se alinea con lo que se ha propuesto alcanzar.</i></p>	<p><i>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>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.</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.

III) **Criterio Uso de recursos (OR 3):** El Especialista en Educación usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas<sup>19</sup>.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>OR 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Hace un mal uso de los recursos que le han sido asignados y los desperdicia o los utiliza en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>Cuando se le asignan recursos económicos, no siempre rinde cuentas.</p>	<p>OR 3.2. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>OR 3.3. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, propone alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>OR 3.4. Hace un buen uso de los recursos que le han sido asignados y evita desperdiciarlos o utilizarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, propone e implementa alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><i>El Especialista no presenta los reportes de tres (3) actividades implementadas por él; o bien, los presenta, pero se verifica que los recursos <u>no fueron empleados de acuerdo con lo solicitado o asignado</u>, o que los ha desperdiciado o utilizado en actividades que no están vinculadas con sus funciones. O, si al Especialista se le asignaron recursos económicos durante el periodo de su designación, evidencia que <u>no siempre ha rendido cuentas</u>.</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos fueron <u>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</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos fueron <u>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</i></p>	<p><i>El Especialista evidencia que hace un buen uso de los recursos asignados cuando en los reportes de tres (3) actividades implementadas por él, se verifica que dichos recursos fueron <u>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</i></p>

<sup>19</sup> Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista en Educación o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
	<p>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></p>	<p>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></p>	<p>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></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.

**IV) 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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>OR 4.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>No realiza las tareas que se le asignan en la IGED.</p> <p>O</p> <p>Generalmente no realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren o nunca lo hace.</p> <p>O</p> <p>Generalmente no asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED o nunca lo hace.</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>OR 4.3. Siempre realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren. Asimismo, siempre asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED.</p>	<p>OR 4.4. Siempre realiza las tareas que se le asignan en la IGED con la calidad técnica que estas requieren. Asimismo, siempre asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED. Además, busca darle un valor agregado a su accionar.</p>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<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 sin 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 o 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.</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</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</i></p>

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
	<p>Además, en la realización de las tareas asignadas, el Especialista <u>casi siempre o 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.</p>	<p>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.</p>	<p>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, le da un <u>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.</p>

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

## 5b. Competencia Vocación de servicio (VS)

I) **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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>VS 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>No se muestra amable en su interacción con los actores educativos con los que se relaciona.</p> <p>O</p> <p>No escucha con atención a los actores educativos con los que se relaciona cuando interactúa con ellos.</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>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>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><i>En el desarrollo de las actividades que se encuentran a su cargo, el Especialista <u>no es amable con los actores educativos</u> con los que se relaciona, o <u>no da muestras de escucharlos atentamente</u>.</i></p> <p><b>IMPORTANTE:</b> 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</u> con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, <u>da muestras de escucharlos atentamente</u> al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Sin embargo, <u>no se esfuerza por entender</u> sus necesidades o requerimientos.</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</u> con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, <u>da muestras de escucharlos atentamente</u> al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Asimismo, <u>se esfuerza por entender</u> sus necesidades o requerimientos, buscando formas de</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</u> con los que se relaciona, dado que les brinda un buen trato, es cortés y considerado al interactuar con ellos. Además, <u>da muestras de escucharlos atentamente</u> al dirigirles la mirada cuando le hablan, rephrasear lo que le dicen, responder a sus preguntas, etc. Asimismo, <u>se esfuerza por entender</u> sus necesidades o requerimientos, buscando formas de</i></p>

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
	<p><b>IMPORTANTE:</b> 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>asegurarse de comprender completamente en qué consisten.</i></p>	<p><i>asegurarse de comprender completamente en qué consisten. Finalmente, ante estas necesidades y requerimientos, el Especialista <u>busca brindarles</u> 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.</i></p>

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

**II) 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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>VS 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Por lo general no responde a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia o nunca lo hace.</p> <p>O</p> <p>Las respuestas que brinda nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p>	<p>VS 2.2. Casi siempre o por lo general da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brinda no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p>	<p>VS 2.3. Siempre da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brinda casi siempre o generalmente son claras, precisas y con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p>	<p>VS 2.4. Siempre da respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brinda siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brinda orientación o los deriva al área responsable<sup>20</sup>.</p>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<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</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</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,</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,</i></p>

<sup>20</sup> 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.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>claras (no sean fáciles de comprender), <u>nunca</u> sean precisas (no aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir), <u>nunca</u> sean argumentadas (no expliquen las respuestas brindadas ni se sustenten en fuentes confiables); o <u>nunca</u> sean brindadas dentro de los plazos establecidos en la IGED.</p>	<p>estos, a través de oficios, informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a casi todos o a la mayoría de ellos. Además, que estas respuestas <u>por lo general no sean</u> claras (no sean fáciles de comprender), <u>por lo general no sean</u> precisas (no aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir), <u>por lo general no sean</u> argumentadas (no expliquen las respuestas brindadas ni se sustenten en fuentes confiables); o, <u>por lo general no sean</u> brindadas dentro de los plazos establecidos en la IGED.</p>	<p>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.</p>	<p>informes, correos electrónicos, etc., se corrobora que les ha dado respuesta a todos ellos. Asimismo, si se identifican requerimientos sin atender, se constata que se cuente con la evidencia que justifique la omisión. Además, que las respuestas a estos requerimientos <u>siempre</u> sean claras (fáciles de comprender), <u>siempre</u> sean precisas (aborden de manera directa las ideas que se quieren transmitir) y <u>siempre</u> sean argumentadas (expliquen las respuestas brindadas y se sustenten en fuentes confiables). Se verifica también que el Especialista, <u>por lo general</u> dé respuesta a los requerimientos dentro de los plazos establecidos en la IGED. Finalmente, al haberse presentado requerimientos que no se encontraban dentro del marco de sus competencias, se corrobora que los haya derivado al área o a la persona responsable.</p>

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

### 5c. Competencia Trabajo en equipo (TE)

I) **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 <sup>21</sup>	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>TE 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>No cumple con las tareas acordadas.</p> <p>○</p> <p>No participa en la organización del trabajo en equipo.</p> <p>○</p> <p>No brinda apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</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>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>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<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</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</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</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 o 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</i></p>

<sup>21</sup> 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*.

<b>Nivel I<sup>21</sup></b>	<b>Nivel II</b>	<b>Nivel III</b>	<b>Nivel IV</b>
<i>desarrollo de las tareas que les corresponden.</i>	<i>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>	<i>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>	<i>establecimiento de plazos. Asimismo, <u>siempre o 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>

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

II) **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 <sup>22</sup>	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>TE 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Generalmente no comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>Nunca comparte información, opiniones o ideas que aporten al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>No escucha las intervenciones de sus compañeros.</p> <p>O</p> <p>No toma en cuenta las intervenciones de sus compañeros.</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>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>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>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><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</i></p>	<p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general</u> comparte con sus compañeros</i></p>	<p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general</u> comparte con sus</i></p>	<p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>siempre o casi siempre</u> comparte con sus</i></p>

<sup>22</sup> 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*.

Nivel I <sup>22</sup>	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>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</u> lo hace. O, durante el intercambio con sus compañeros, <u>no escucha</u> con atención sus intervenciones o <u>no las toma en cuenta</u>.</p>	<p>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.</p>	<p>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.).</p>	<p>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.</p>

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

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

Nivel I <sup>23</sup>	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>TE 3.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Por lo general no es amable con los integrantes del equipo o nunca lo es.</p> <p>O</p> <p>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>	<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>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>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>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><i>El Especialista, en el marco de las actividades con fines pedagógicos desarrolladas en equipo, <u>por lo general</u> no es amable con sus compañeros o <u>nunca</u> lo es. O <u>por lo general</u> no promueve un ambiente de trabajo en el que sus compañeros se sienten cómodos o <u>nunca</u> lo hace.</i></p>	<p><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></p>	<p><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</i></p>	<p><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</i></p>

<sup>23</sup> 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*.

Nivel I <sup>23</sup>	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
		<p>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.</p>	<p>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.</p>

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

## 5d. Competencia Liderazgo en el cargo (LC)

I) **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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>LC 1.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>- No brinda orientaciones a los actores educativos a los que atiende sobre las tareas que deben realizar.</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>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.</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>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><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></p>	<p><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></p>	<p><i>El Especialista <u>brinda orientaciones específicas a los actores educativos a los que atiende para que lleven a cabo las tareas que les corresponde realizar, es decir, les precisa a detalle los pasos que deben seguir para ejecutarlas. Además, les comunica <u>explícitamente</u> el propósito e importancia de dichas tareas.</u></i></p>	<p><i>El Especialista <u>implementa acciones que promueven que los actores educativos a los que atiende propongan una serie de pasos que les permitan <u>concretar las tareas</u> que les corresponde realizar, e identifiquen el propósito que estas tienen y la importancia de llevarlas a cabo en la institución.</u></i></p>
<p><b>Nota:</b> Este criterio se evalúa con el instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes. 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.</p>			

**II) 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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p>LC 2.1. No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>- No da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende.</p>	<p>LC 2.2. Da seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. Sin embargo, no identifica los progresos y las dificultades que se presentan.</p>	<p>LC 2.3. Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. A partir de ello, identifica los progresos y las dificultades que presentan.</p>	<p>LC 2.4. Da seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atiende. A partir de ello, identifica los progresos y las dificultades que presentan, y plantea qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados.</p>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<p><i>El Especialista <u>no demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, puesto que no presenta la documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos.</i></p> <p><b>IMPORTANTE:</b> Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras</p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que da cuenta del seguimiento realizado a tres (3) tareas o acciones implementadas por estos. Esta documentación puede incluir fichas de monitoreo, cuadernos de campo, fichas de observación, informes de seguimiento, 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</i></p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que 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, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el</i></p>	<p><i>El Especialista <u>demuestra que realiza seguimiento</u> al desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende, a través de la presentación de documentación que 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, ha identificado los progresos y las dificultades que los actores educativos evidenciaron en el desarrollo de las tareas o acciones a</i></p>

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
fuentes y realizar la valoración correspondiente.	<p data-bbox="683 207 1108 271"><i>desarrollo de las tareas o acciones a su cargo.</i></p> <p data-bbox="683 327 1108 654"><b>IMPORTANTE:</b> Si el Especialista no se presenta a la entrevista, pese a haber sido reprogramada, como máximo puede alcanzar el nivel II en este criterio. Para ello, el Comité de Evaluación debe aplicar el instrumento Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes y realizar la valoración correspondiente.</p>	<i>desarrollo las tareas o acciones a su cargo.</i>	<i>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>

**Nota:** Este criterio se evalúa con el instrumento Guía de entrevista basada en evidencia. 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 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 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.

III) **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 IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<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>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>
<b>Descripción detallada de lo exigido en cada nivel:</b>			
<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</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</u></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</u></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</u></i></p>

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<b>Descripción general de cada nivel de logro:</b>			
<p><i>desarrollo de las tareas o acciones ejecutadas por los actores educativos a los que atiende.</i></p>	<p><i><u>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.</u></i></p>	<p><i><u>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.</u></i></p>	<p><i><u>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.</u></i></p>

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

