

PREGUNTAS FRECUENTES

Sobre el modelo de evaluación

1. ¿En qué consiste la evaluación del desempeño de los especialistas en educación de DRE y UGEL 2024?

Consiste en valorar diez desempeños correspondientes a cuatro competencias que el especialista en educación requiere poner en práctica durante el ejercicio de su cargo, las cuales son: orientación a resultados, liderazgo en el cargo, compromiso con el servicio público y trabajo en equipo.

2. ¿Cuál es la definición de la competencia orientación a resultados (OR) de esta evaluación?

Es la capacidad del especialista en educación de orientar su accionar hacia la obtención de resultados que impacten favorablemente en la prestación del servicio educativo en las instituciones o programas educativos del ámbito de la IGED, a través de una adecuada planificación e implementación de acciones.

3. ¿Cuál es la definición de la competencia liderazgo en el cargo (LC) de esta evaluación?

Es la capacidad del especialista en educación de orientar el actuar de los actores educativos a los que atiende, al acompañarlos en el desarrollo de sus tareas y apoyarlos en el logro de los objetivos que tienen previsto alcanzar.

4. ¿Cuál es la definición de la competencia compromiso con el servicio público (CS) de esta evaluación?

Es la capacidad del especialista en educación de conducirse con integridad y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, y brindar un buen servicio a los actores educativos a los que atiende.

5. ¿Cuál es la definición de la competencia trabajo en equipo (TE) de esta evaluación?

Es la capacidad del especialista en educación de trabajar colaborativamente con sus pares hacia la consecución de los objetivos establecidos en equipo, interactuando positivamente con ellos.

6. ¿Qué desempeños se han establecido para valorar la competencia *orientación a resultados* (OR)?

Los desempeños que valoran esta competencia son:

- **Planifica acciones que contribuyen al logro de los objetivos institucionales (OR 1):** El especialista en educación planifica acciones que atienden las necesidades educativas de la jurisdicción y contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- **Implementa lo planificado hacia el logro de los objetivos (OR 2):** El especialista en educación implementa acciones de acuerdo con lo planificado y verifica, durante el desarrollo de estas, si se alcanza lo previsto.

7. ¿Qué desempeños se han establecido para valorar la competencia *liderazgo en el cargo* (LC)?

Los desempeños que valoran esta competencia son:

- **Realiza seguimiento al desempeño de los actores educativos a los que atiende orientado a la mejora (LC 1):** El especialista en educación acompaña a los actores educativos a los que atiende en el desarrollo de las actividades a su cargo, proyectándose hacia la mejora de su desempeño.
- **Brinda retroalimentación de calidad a los actores educativos a los que atiende (LC 2):** El especialista en educación brinda a los actores educativos a los que atiende retroalimentación de calidad orientada a que logren mejores resultados en el desarrollo de sus tareas.

8. ¿Qué desempeños se han establecido para valorar la competencia *compromiso con el servicio público* (CS)?

Los desempeños que valoran esta competencia son:

- **Se conduce de manera íntegra en el ejercicio de su rol en la IGED (CS 1):** El especialista en educación se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la normativa vigente vinculada a su cargo; y, cuando se le asignan recursos económicos, rinde cuentas de su uso dentro del plazo.
- **Cumple con profesionalismo su rol en la IGED (CS 2):** El especialista en educación realiza las actividades a su cargo de manera responsable y de acuerdo con la exigencia solicitada.
- **Brinda un buen servicio a los actores educativos a los que atiende (CS 3):** El especialista en educación trata con respeto y cortesía a los actores educativos a los que atiende; y brinda respuesta a sus consultas y solicitudes de atención, de acuerdo con lo esperado.

9. ¿Qué desempeños se han establecido para valorar la competencia *trabajo en equipo* (TE)?

Los desempeños que valoran esta competencia son:

- **Muestra disposición para trabajar en equipo con sus pares (TE 1):** El especialista en educación participa activamente en la organización de las tareas que son responsabilidad de su equipo, y muestra interés en trabajar de manera coordinada y colaborativa con sus pares.
- **Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos establecidos en equipo (TE 2):** El especialista en educación comparte con sus pares opiniones, información y alternativas de solución que aportan a la consecución de los objetivos del equipo. Además, realiza las tareas que le corresponden, según lo acordado con sus pares.
- **Interactúa positivamente con sus pares durante el trabajo en equipo (TE 3):** El especialista en educación establece relaciones interpersonales favorables con sus pares para el trabajo en equipo.

10. ¿Qué instrumento evalúa los desempeños de las cuatro (4) competencias en este modelo de evaluación?

Es la matriz de progresión, este instrumento contiene las descripciones de comportamientos observables de cada desempeño evaluado las cuales progresan en complejidad en cuatro niveles de logro. En cada matriz que se encuentra en los anexos de la norma técnica, además de la definición del desempeño, se ha colocado, en negrita, una descripción general en cada nivel de logro, seguida de una descripción más detallada en la que se brinda una mayor explicación de lo exigido en el nivel.

11. ¿Cuáles son los cuatro niveles de logro que se considera en la matriz de progresión?

Son nivel I (muy deficiente), nivel II (en proceso), nivel III (suficiente) y nivel IV (Destacado).

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

12. ¿Qué son los procesos críticos?

Son acciones que se desarrollan en la IGED para obtener resultados específicos en la prestación del servicio educativo en las instituciones o programas educativos de su jurisdicción. Son considerados críticos debido a su alcance y relevancia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la IGED. Estos procesos críticos constituyen el contexto en el que se enmarca la valoración de los desempeños de las competencias Orientación a resultados (OR) y Liderazgo en el cargo (LC), así como del desempeño CS 3: Brinda un buen servicio a los actores educativos a los que atiende.

13. ¿Cuáles son los instrumentos de recojo de información?

Son los siguientes:

- **Guía de entrevista basada en evidencia.** Con este instrumento se recoge información para evaluar los desempeños: planifica acciones que contribuyen al logro de los objetivos institucionales (OR 1), implementa lo planificado hacia el logro de los objetivos (OR 2) y realiza seguimiento al desempeño de los actores educativos a los que atiende orientado a la mejora (LC 1). Su aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- **Guía de observación de la retroalimentación.** Con este instrumento se recoge información sobre el desempeño: brinda retroalimentación de calidad a los actores educativos a los que atiende (LC 2). Su aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- **Lista de verificación de la integridad en el ejercicio del cargo.** Este instrumento permite valorar el desempeño: se conduce de manera íntegra en el ejercicio de su rol en la IGED (CS 1). Su aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- **Pauta para la presentación de evidencia por parte del jefe inmediato.** Este instrumento permite valorar el desempeño: cumple con profesionalismo su rol en la IGED (CS 2). Su aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- **Guía de entrevista a los actores educativos.** Este instrumento permite valorar el desempeño: brinda un buen servicio a los actores educativos a los que atiende (CS 3). Su aplicación está a cargo del Comité de Evaluación.
- **Instrumento para valorar el trabajo en equipo.** Este instrumento permite valorar los desempeños: muestra disposición para trabajar en equipo con sus pares (TE 1), contribuye con su trabajo al logro de los objetivos establecidos en equipo (TE 2) e interactúa positivamente con sus pares durante el trabajo en equipo (TE 3). Su aplicación está a cargo de la DIED.

14. ¿Qué procesos críticos son considerados en la evaluación del cargo de especialista en educación de DRE y UGEL?

Los procesos críticos considerados son:

- **Diseño de estrategias para la implementación de políticas educativas nacionales en la jurisdicción relacionadas directamente a la mejora de los aprendizajes.** Acciones que el especialista en educación realiza como parte de la implementación o evaluación de políticas educativas nacionales orientadas directamente al logro de los aprendizajes de los estudiantes de la jurisdicción de la IGED, considerando el contexto sociocultural y las necesidades educativas identificadas.
- **Fortalecimiento de las competencias docentes.** Acciones que realiza el especialista en educación con el fin de que se fortalezcan las competencias profesionales de los docentes de la jurisdicción de la IGED, considerando las dificultades identificadas en su práctica pedagógica.
- **Fortalecimiento de la gestión pedagógica en las instituciones o programas educativos.** Acciones que realiza el especialista en educación a fin de identificar

y atender las necesidades en la gestión pedagógica de las instituciones y programas educativos de la jurisdicción de la IGED.

15. ¿Cuáles son los actores educativos a los que da atención un especialista en educación evaluado?

Son los profesores y directivos de instituciones educativas que dependen directamente de la DRE o UGEL a las que el especialista en educación atiende, en el marco de los procesos críticos. En el caso del especialista en educación de DRE, también es considerado actor educativo el especialista en educación de las UGEL de su jurisdicción.

16. ¿El Comité de Evaluación puede aplicar algún instrumento de recojo de información en un día no hábil (sábado, domingo o feriado) que se encuentre dentro de lo establecido en el cronograma de la evaluación?

Sí, siempre y cuando el especialista en educación confirme, tras la convocatoria, que está de acuerdo con dicha programación.

17. ¿Quién está a cargo de la aplicación del instrumento Guía de entrevista basada en evidencia? y ¿en qué consiste?

Está a cargo del Comité de Evaluación y consiste en una entrevista semiestructurada al especialista en educación, en la que debe responder a cada una de las preguntas planteadas, presentando la documentación que sustente sus respuestas.

18. ¿La aplicación del instrumento Guía de entrevista basada en evidencia es de manera presencial?

Sí, para ello, el Comité de Evaluación debe convocar al especialista en educación con al menos tres días hábiles de antelación, indicando la fecha, la hora y el lugar de la entrevista, así como la documentación a presentar.

Excepcionalmente, la entrevista puede realizarse de manera remota, siempre que esto haya sido acordado entre el Comité de Evaluación y el especialista en educación, y en tanto esta decisión se encuentre debidamente sustentada por dicho comité.

19. ¿Cómo se convocará al especialista en educación para la aplicación del instrumento Guía de entrevista basada en evidencia?

El Comité de Evaluación debe realizar la convocatoria mediante oficio, correo electrónico u otro documento escrito formal que permita contar con el respaldo del envío de la comunicación y la constancia de recepción de ésta por parte del especialista en educación.

20. Si el especialista en educación no puede asistir a la aplicación del instrumento Guía de entrevista basada en evidencia y/o al instrumento Guía de observación de la retroalimentación, ¿qué procedimiento puede realizar?

Por única vez y solo por caso fortuito o fuerza mayor, puede solicitar al Comité de Evaluación, la reprogramación de la aplicación de estos instrumentos, siempre que cuente con el sustento correspondiente y en tanto no afecte el plazo establecido en el cronograma de la evaluación y lo planificado. Para ello, el especialista en educación **tiene un plazo máximo de dos días hábiles**, contados desde el día siguiente de la inasistencia, para presentar su solicitud dirigida al presidente del Comité de Evaluación a través del medio que se haya indicado en la convocatoria, adjuntando el documento que respalde el motivo de su no presentación a la aplicación del (los) instrumento(s).

21. ¿Qué debe realizar el Comité de Evaluación cuando recibe la solicitud de reprogramación a la aplicación del instrumento Guía de entrevista basada en evidencia y/o del instrumento Guía de observación de la retroalimentación?

El comité debe evaluar el pedido de reprogramación del especialista en educación, considerando que este no afecte el plazo establecido en el cronograma de la evaluación y lo que ha planificado, comunica la decisión adoptada al especialista en educación y, de proceder, le informa la fecha, la hora y el lugar de la reprogramación, exceptuándose del plazo de anticipación previsto en la convocatoria de la aplicación del (los) instrumento(s).

22. ¿Qué sucede si el especialista en educación no se presenta a la aplicación del instrumento Guía de entrevista basada en evidencia?

El no presentarse a la entrevista es considerado como obstrucción al recojo de información. Esta situación conlleva que los desempeños valorados con la información recolectada con este instrumento no cuenten con calificación, sin que ello signifique que no sean considerados en el cálculo del puntaje final, y, además, desapruebe la evaluación.

23. ¿Quién está a cargo de la aplicación del instrumento Guía de observación de la retroalimentación? y ¿en qué consiste?

Está a cargo del Comité de Evaluación y consiste en observar al especialista en educación en la interacción con los actores educativos a los que atiende en dos actividades cuya conducción se encuentra a su cargo. Dichas actividades pueden tratarse de una asistencia técnica, asesoría, jornada de reflexión, grupo de interaprendizaje, taller, entre otras, realizadas en el marco de los procesos críticos.

24. ¿Qué sucede si el especialista en educación no se presenta a la aplicación del instrumento Guía de observación de la retroalimentación?

Si el especialista en educación no se presenta a una o ambas observaciones convocadas por el Comité de Evaluación, se considerará obstrucción al recojo de información, dicha acción conlleva que no cuente con calificación en el desempeño, sin que ello signifique que no sea considerado en el cálculo del puntaje final, y, además, desapruebe la evaluación.

25. ¿Quién convoca a los actores educativos en la aplicación del instrumento Guía de observación de la retroalimentación?

El especialista en educación debe convocar y asegurar la presencia de al menos dos actores educativos a los que atiende en cada una de las dos actividades, mediante las cuales se aplica este instrumento. Asimismo, debe organizar el ambiente de trabajo señalado por el Comité de Evaluación para el desarrollo de las actividades.

26. ¿Quién está a cargo de la aplicación del instrumento Lista de verificación de la integridad en el ejercicio del cargo? y ¿en qué consiste?

Está a cargo del Comité de Evaluación y consiste en la verificación del cumplimiento por parte del especialista en educación sobre aspectos vinculados con el actuar íntegro en su cargo en la IGED. La aplicación de este instrumento no requiere la participación del especialista en educación.

27. ¿Quién determina las fuentes de información a consultar en la aplicación del instrumento Lista de verificación de la integridad en el ejercicio del cargo? y ¿qué información deben contener?

El Comité de Evaluación determina las fuentes a consultar. Estas deben contener información sobre sanciones administrativas, rendiciones de cuentas de recursos económicos asignados y la participación en actividades en las que se difunden los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública. Estas fuentes pueden ser reportes de sistemas de información, informes o reportes solicitados a las áreas de la IGED, entre otros.

28. ¿Quién está a cargo de la aplicación del instrumento Pauta para la presentación de evidencia por parte del jefe inmediato? y ¿en qué consiste?

Está a cargo del Comité de Evaluación y consiste en recoger información del desempeño del especialista en educación sobre el desempeño CS 2: Cumple con profesionalismo su rol en la IGED. La aplicación de este instrumento no requiere la participación del especialista en educación.

29. ¿Quién brinda información sobre el desempeño del especialista en educación en la aplicación del instrumento Pauta para la presentación de evidencia por parte del jefe inmediato?

El jefe inmediato del especialista en educación de DRE o UGEL, a solicitud del Comité de Evaluación respectivo, según el formato que le sea proporcionado por este último.

30. ¿Qué sucede si el jefe inmediato del especialista en educación reporta que le ha asignado menos de cuatro actividades en el marco de la aplicación del instrumento Pauta para la presentación de evidencia por parte del jefe inmediato?

El Comité de Evaluación debe acudir al jefe inmediato anterior del especialista en educación para solicitar la información faltante.

31. ¿A qué período debe corresponder la información a entregar en la aplicación de la Pauta para la presentación de evidencia por parte del jefe inmediato?

Al último período de ratificación del especialista en educación de DRE o UGEL, según corresponda.

32. ¿Quién está a cargo de la aplicación del instrumento Guía de entrevista a los actores educativos? Y ¿en qué consiste?

Está a cargo del Comité de Evaluación y consiste en una entrevista estructurada a los actores educativos a los que atiende el especialista en educación. Su aplicación no requiere la participación del especialista en educación. El Comité de Evaluación debe asegurarse de incluir a por lo menos un representante de cada modalidad, nivel educativo y cargo de los actores educativos a los que atiende el especialista en educación (directivo de IE, docente y especialista en educación, según sea el caso). La aplicación de este instrumento no requiere la participación del especialista en educación.

33. ¿Quién está a cargo de la aplicación del Instrumento para valorar el trabajo en equipo?

La DIED está a cargo de la evaluación de los tres desempeños de la competencia Trabajo en equipo a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los especialistas pares del Área de Gestión Pedagógica (AGP) de la IGED con los que labora el especialista en educación.

34. ¿En qué consiste la aplicación del Instrumento para valorar el trabajo en equipo?

Consiste en la aplicación de una encuesta dirigida a los especialistas pares del Área de Gestión Pedagógica (AGP) de la IGED con los que labora el especialista en educación. La encuesta es anónima y el tratamiento de la información obtenida mediante esta es de carácter confidencial.

35. ¿En qué casos el Comité de Evaluación asume la evaluación de uno o más desempeños de la competencia Trabajo en equipo?

En caso se presente cualquiera de las siguientes situaciones:

- Si no se cumple la cantidad mínima requerida de encuestas aplicadas. La cantidad requerida por IGED se encuentra en el anexo 6 de la norma técnica.
- Si no se puede calcular el nivel de logro en uno o más de los desempeños debido a que la cantidad de respuestas válidas es igual a cero.
- Si uno o más de los desempeños calificados por el Minedu se ubica en el nivel I.
- Si no se aplica la encuesta por situaciones ajenas al especialista en educación evaluado.

36. Si un especialista en educación renuncia a su cargo después del plazo de registro de resultados en el aplicativo, ¿qué sucede con su evaluación?

El proceso de evaluación no se suspende, por ende, el especialista en educación obtiene su calificación y determinación del resultado.