

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS ESPECIALISTAS DE DRE Y UGEL 2024

Matrices de progresión de los desempeños contemplados en la evaluación

(Anexo 2 de la norma técnica)

Competencia Orientación a resultados (OR)

El especialista en educación orienta 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.

OR 1: Planifica acciones que contribuyen al logro de los objetivos institucionales

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
No alcanza las condiciones del nivel II.	Siempre plantea objetivos, plazos, actividades y recursos a emplear cuando planifica las acciones a realizar. También, mayormente propone en su planificación actividades que están orientadas al logro de los objetivos. Además, con lo que se ha propuesto alcanzar, mayormente busca atender las necesidades educativas de la jurisdicción y aportar al logro de los objetivos institucionales.	Siempre plantea objetivos, plazos, actividades y recursos a emplear cuando planifica las acciones a realizar. También, siempre propone en su planificación actividades que están orientadas al logro de los objetivos. Además, con lo que se ha propuesto alcanzar, siempre busca atender las necesidades educativas de la jurisdicción y aportar al logro de los objetivos institucionales.	Siempre plantea objetivos, plazos, actividades y recursos a emplear cuando planifica las acciones a realizar. También, siempre propone en su planificación actividades que están orientadas al logro de los objetivos. Además, con lo que se ha propuesto alcanzar, siempre busca atender las necesidades educativas de la jurisdicción y aportar al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, mayormente plantea formas de cómo hacer seguimiento a lo que se ha previsto alcanzar.
Al menos una de sus planificaciones no cuenta con objetivos, plazos, actividades o recursos a emplear. O En la mayoría de las acciones planificadas, las actividades propuestas en su conjunto no aportan a alcanzar el o los objetivos planteados. O En la mayoría de las acciones planificadas, no busca mitigar o resolver una o más necesidades educativas específicas identificadas en la jurisdicción de la IGED. O En la mayoría de las acciones planificadas, los objetivos planteados no están alineados con los objetivos institucionales formulados en los documentos de gestión de la IGED.	En todas las acciones planificadas plantea objetivos, plazos, actividades y recursos a emplear. Y En la mayoría de las acciones planificadas, las actividades propuestas en su conjunto aportan a alcanzar el o los objetivos planteados. Y En la mayoría de las acciones planificadas, busca directamente mitigar o resolver una o más necesidades educativas específicas identificadas en la jurisdicción de la IGED. Y En la mayoría de las acciones planificadas, los objetivos planteados están alineados con uno o más de los objetivos institucionales formulados en los documentos de gestión de la IGED.	En todas las acciones planificadas plantea objetivos, plazos, actividades y recursos a emplear. Y En todas las acciones planificadas, las actividades propuestas en su conjunto aportan a alcanzar el o los objetivos planteados. Y En todas las acciones planificadas, busca directamente mitigar o resolver una o más necesidades educativas específicas identificadas en la jurisdicción de la IGED. Y En todas las acciones planificadas, los objetivos planteados están alineados con uno o más de los objetivos institucionales formulados en los documentos de gestión de la IGED.	En todas las acciones planificadas plantea objetivos, plazos, actividades y recursos a emplear. Y En todas las acciones planificadas, las actividades propuestas en su conjunto aportan a alcanzar el o los objetivos planteados. Y En todas las acciones planificadas, busca directamente mitigar o resolver una o más necesidades educativas específicas identificadas en la jurisdicción de la IGED. Y En todas las acciones planificadas, los objetivos planteados están alineados con uno o más de los objetivos institucionales formulados en los documentos de gestión de la IGED.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
			<p>Y</p> <p>En la mayoría de las acciones planificadas, prevé realizar el seguimiento de los resultados obtenidos en la implementación de lo planificado, ya sea a partir de la formulación de indicadores, la elaboración de instrumentos, el planteamiento de actividades para el recojo de información, entre otros.</p>
<p><i>Se ubica en este nivel el especialista en educación que no presenta la documentación según lo requerido en los niveles II, III y IV.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta tres planificaciones, o planes de trabajo, implementadas en el marco de al menos un proceso crítico, las cuales deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta tres planificaciones, o planes de trabajo, implementadas en el marco de al menos un proceso crítico, las cuales deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta tres planificaciones, o planes de trabajo, implementadas en el marco de al menos un proceso crítico, las cuales deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>
<p>Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Guía de entrevista basada en evidencia. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el especialista en educación y las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.</p>			

OR 2: Implementa lo planificado hacia el logro de los objetivos

El especialista en educación implementa las acciones de acuerdo con lo planificado y verifica, durante el desarrollo de estas, si se alcanza lo previsto.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p>	<p>Mayormente implementa las acciones de acuerdo con lo planificado y, si durante la implementación requiere adecuar lo que ha previsto, realiza cambios que garanticen el logro de los objetivos propuestos. Asimismo, mayormente recoge evidencia de si se está alcanzando lo previsto. Además, mayormente obtiene los resultados esperados.</p>	<p>Siempre implementa las acciones de acuerdo con lo planificado y, si durante la implementación requiere adecuar lo que ha previsto, realiza cambios que garanticen el logro de los objetivos propuestos. Asimismo, siempre recoge evidencia de si se está alcanzando lo previsto. Además, siempre obtiene los resultados esperados.</p>	<p>Siempre implementa las acciones de acuerdo con lo planificado y, si durante la implementación requiere adecuar lo que ha previsto, realiza cambios que garanticen el logro de los objetivos propuestos. Asimismo, siempre recoge evidencia de si se está alcanzando lo previsto. Además, siempre obtiene los resultados esperados. También, mayormente plantea qué mejoras puede incorporar en sus futuras planificaciones.</p>
<p>Implementa solo una de las acciones planificadas dentro de los plazos establecidos, desarrollando las actividades y usando los recursos según lo previsto. O En caso de que haya diferencias entre lo planificado y lo implementado en más de una de las acciones (en las actividades, los plazos o los recursos), no sustenta los cambios realizados en estas, o no sustenta cómo dichos cambios le permiten alcanzar los objetivos propuestos. O Recoge evidencia de los avances y dificultades que se han presentado durante el desarrollo de solo una de las acciones ejecutadas. O No obtiene los resultados que se ha propuesto alcanzar en las acciones desarrolladas o los obtiene en solo una de ellas.</p>	<p>Implementa la mayoría de las acciones planificadas dentro de los plazos establecidos, desarrollando las actividades y usando los recursos según lo previsto. Y Si hay diferencias entre lo planificado y lo implementado (en las actividades, los plazos o los recursos), sustenta los cambios realizados y cómo estos le permiten alcanzar los objetivos propuestos. Y Recoge evidencia de los avances y dificultades que se han presentado durante el desarrollo de la mayoría de las acciones ejecutadas. Y Obtiene los resultados que se ha propuesto alcanzar en la mayoría de las acciones desarrolladas.</p>	<p>Implementa todas las acciones planificadas dentro de los plazos establecidos, desarrollando las actividades y usando los recursos según lo previsto. Y Si hay diferencias entre lo planificado y lo implementado (en las actividades, los plazos o los recursos), sustenta los cambios realizados y cómo estos le permiten alcanzar los objetivos propuestos. Y Recoge evidencia de los avances y dificultades que se han presentado durante el desarrollo de todas las acciones ejecutadas. Y Obtiene los resultados que se ha propuesto alcanzar en todas las acciones desarrolladas.</p>	<p>Implementa todas las acciones planificadas dentro de los plazos establecidos, desarrollando las actividades y usando los recursos según lo previsto. Y Si hay diferencias entre lo planificado y lo implementado (en las actividades, los plazos o los recursos), sustenta los cambios realizados y cómo estos le permiten alcanzar los objetivos propuestos. Y Recoge evidencia de los avances y dificultades que se han presentado durante el desarrollo de todas las acciones ejecutadas. Y Obtiene los resultados que se ha propuesto alcanzar en todas las acciones desarrolladas. Y Propone mejoras a considerar en las futuras planificaciones de acciones similares, a partir de los resultados obtenidos en la implementación de dos acciones.</p>
<p><i>Se ubica en este nivel el especialista en educación que no presenta la documentación según lo requerido en los niveles II, III y IV.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta tres reportes o informes de actividades implementadas en el marco de al menos un proceso crítico, los cuales deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta tres reportes o informes de actividades implementadas en el marco de al menos un proceso crítico, los cuales deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta tres reportes o informes de actividades implementadas en el marco de al menos un proceso crítico, los cuales deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>
<p>Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Guía de entrevista basada en evidencia. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el especialista en educación y las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.</p>			

Liderazgo en el cargo (LC)

El especialista en educación orienta 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.

LC 1: Realiza seguimiento al desempeño de los actores educativos a los que atiende orientado a la mejora

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p>	<p>Realiza acciones periódicamente para conocer cómo se desenvuelven los actores educativos a los que atiende en las actividades que realizan. A partir de ello, algunas veces identifica las fortalezas y dificultades que presentan en su desempeño.</p>	<p>Realiza acciones periódicamente para conocer cómo se desenvuelven los actores educativos a los que atiende en las actividades que realizan. A partir de ello, mayormente identifica sus fortalezas y dificultades, y describe las mejoras que presentan en su desempeño.</p>	<p>Realiza acciones periódicamente para conocer cómo se desenvuelven los actores educativos a los que atiende en las actividades que realizan. A partir de ello, siempre identifica sus fortalezas y dificultades, y describe las mejoras que presentan en su desempeño. Además, plantea recomendaciones sobre cómo pueden mejorar en las actividades a su cargo.</p>
<p>No recoge evidencia de manera periódica del trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende. O Nunca identifica las fortalezas o dificultades que presentan en su desempeño los actores educativos a los que atiende.</p>	<p>Recoge periódicamente evidencia del trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende. Y Algunas veces identifica las fortalezas y dificultades que presentan en su desempeño los actores educativos a los que atiende.</p>	<p>Recoge periódicamente evidencia del trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende. Y Mayormente identifica las fortalezas y dificultades que presentan en su desempeño los actores educativos a los que atiende. Y Reconoce las mejoras que presentan en su desempeño los actores educativos a los que atiende a lo largo del acompañamiento realizado.</p>	<p>Recoge periódicamente evidencia del trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende. Y Siempre identifica las fortalezas y dificultades que presentan en su desempeño los actores educativos a los que atiende. Y Reconoce las mejoras que presentan en su desempeño los actores educativos a los que atiende a lo largo del acompañamiento realizado. Y Plantea recomendaciones para que los actores educativos a los que atiende mejoren su desempeño.</p>
<p><i>Se ubica en este nivel el especialista en educación que no presenta la documentación según lo requerido en los niveles II, III y IV.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta documentación con la que evidencia haber acompañado tres veces a tres actores educativos diferentes (es decir, reporta tres acciones de acompañamiento por cada actor educativo, en total, nueve acciones). Esta documentación debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta documentación con la que evidencia haber acompañado tres veces a tres actores educativos diferentes (es decir, reporta tres acciones de acompañamiento por cada actor educativo, en total, nueve acciones). Esta documentación debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>	<p><i>Para alcanzar este nivel, el especialista en educación presenta documentación con la que evidencia haber acompañado tres veces a tres actores educativos diferentes (es decir, reporta tres acciones de acompañamiento por cada actor educativo, en total, nueve acciones). Esta documentación debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el anexo 3 de la norma técnica.</i></p>
<p>Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Guía de entrevista basada en evidencia. Para ello, se tomará en cuenta la documentación presentada por el especialista en educación y las respuestas brindadas por este el día de la entrevista.</p>			

LC 2: Brinda retroalimentación de calidad a los actores educativos a los que atiende

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p>	<p>Brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la que mayormente 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>Brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la que mayormente se centra en brindarles información específica sobre cómo han realizado su trabajo y orientaciones para que mejoren su desempeño.</p>	<p>Brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la que mayormente se centra en ayudarlos a identificar por sí mismos cómo han realizado su trabajo y qué acciones deben realizar para mejorar su desempeño. Asimismo, promueve el establecimiento de compromisos de mejora.</p>
<p>No brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende. O Únicamente se enfoca en recordar a los actores educativos a los que atiende lo que tienen que hacer.</p>	<p>Brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la que, en la mayoría de los casos, se centra en únicamente indicarles si la forma en la que han realizado sus tareas o acciones es correcta o no, sin señalarles sus logros, sus oportunidades de mejora o lo que podrían hacer para mejorar. O Aunque ocasionalmente brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la mayor parte de tiempo se enfoca únicamente en recordarles lo que tienen que hacer.</p> <p>Brinda a los actores educativos a los que atiende algún tipo de retroalimentación, sin embargo, la mayoría de las veces se enfoca únicamente en recordarles lo que tienen que hacer.</p>	<p>Brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la que, en la mayoría de los casos, se centra en brindarles información específica sobre sus avances y aspectos a mejorar, y les ofrece orientaciones para que mejoren su desempeño.</p>	<p>Brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, la que, en la mayoría de los casos, se centra en ayudarlos a identificar por sí mismos sus avances, aspectos a mejorar y las acciones que deben realizar para mejorar su desempeño, a partir de la revisión y reflexión de su trabajo. Y Promueve que los actores educativos a los que atiende establezcan compromisos de mejora en la realización de sus tareas o acciones a su cargo.</p>

Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Guía de observación de la retroalimentación. Para ello, el Comité de Evaluación recoge evidencia durante la observación de dos actividades en las que el especialista en educación brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende.

Compromiso con el servicio público (CS)

El especialista en educación se conduce con integridad y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, y brinda un buen servicio a los actores educativos a los que atiende.

CS 1: Se conduce de manera íntegra en el ejercicio de su rol en la IGED

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
No alcanza las condiciones del nivel II.	Mayormente se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas, pero no dentro de los plazos establecidos.	Siempre se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.	Siempre se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo. Asimismo, se muestra interesado en conocer más sobre estos. Además, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.
<p>Durante todo su último periodo de ratificación, ha interrumpido su ejercicio en el cargo por haber recibido sanción administrativa.</p> <p>O</p> <p>Si durante todo su último periodo de ratificación se le han asignado recursos económicos, al menos una vez no ha rendido cuentas.</p>	<p>Mayormente se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, pues, durante todo su último periodo de ratificación, solo ha recibido amonestación escrita.</p> <p>Y</p> <p>Si durante todo su último periodo de ratificación se le han asignado recursos económicos, siempre rinde cuentas, pero al menos una vez lo hace fuera de los plazos establecidos.</p>	<p>Siempre se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, al no haber recibido sanción administrativa alguna durante todo su último periodo de ratificación.</p> <p>Y</p> <p>Si durante todo su último periodo de ratificación se le han asignado recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>Siempre se conduce en el marco de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en los dispositivos legales que regulan su ejercicio en el cargo, al no haber recibido sanción administrativa alguna durante todo su último periodo de ratificación.</p> <p>Y</p> <p>Ha participado en al menos una actividad en la que se difunden los principios, deberes y prohibiciones que rigen la función pública durante los últimos doce meses.</p> <p>Y</p> <p>Si durante todo su último periodo de ratificación se le han asignado recursos económicos, siempre rinde cuentas dentro de los plazos establecidos.</p>
<p>Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Lista de verificación de la integridad en el ejercicio del cargo.</p>			

CS 2: Cumple con profesionalismo su rol en la IGED

El especialista en educación realiza las actividades a su cargo de manera responsable y de acuerdo con la exigencia solicitada.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
No alcanza las condiciones del nivel II.	No suele asumir con responsabilidad su rol como integrante de la IGED y algunas veces realiza las actividades a su cargo de acuerdo con los criterios mínimos establecidos.	La mayoría de las veces asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED. Además, siempre realiza las actividades a su cargo de acuerdo con los criterios mínimos establecidos.	Siempre asume con responsabilidad su rol como integrante de la IGED. Además, siempre realiza las actividades a su cargo de acuerdo con los criterios mínimos establecidos y, en algunas de estas, los supera.
No suele cumplir con las actividades a su cargo. ○ Nunca cumple con las actividades a su cargo dentro de los plazos establecidos. ○ Nunca cumple con las actividades a su cargo. ○ Sus acciones o productos nunca cumplen con los criterios mínimos exigidos.	La mayoría de las veces cumple con las actividades a su cargo aunque no todas estas las realiza dentro de los plazos establecidos. Y Sus acciones o productos algunas veces cumplen con los criterios mínimos exigidos.	Siempre cumple con las actividades que tiene a su cargo y la mayoría de las veces las realiza dentro de los plazos establecidos. Y Sus acciones o productos siempre cumplen con los criterios mínimos exigidos, tanto en contenido como en presentación.	Siempre cumple con las actividades que tiene a su cargo dentro de los plazos establecidos. Y Sus acciones o productos siempre cumplen con los criterios mínimos exigidos, tanto en contenido como en presentación. Y Algunas de dichas acciones o productos superan los criterios mínimos exigidos, tanto en contenido como en presentación.

Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Pauta para la presentación de evidencia por parte del jefe inmediato.

Siempre: El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

La mayoría de las veces: El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

Algunas veces/ No suele: El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.

CS 3: Brinda un buen servicio a los actores educativos a los que atiende

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p>	<p>Siempre trata con respeto a todos los actores educativos a los que atiende, sin embargo, algunas veces es cortés con ellos. Además, algunas veces responde a las consultas y solicitudes de atención que estos realizan según lo que requieren y de manera oportuna.</p>	<p>Siempre trata con respeto a todos los actores educativos a los que atiende y mayormente es cortés con ellos. Además, mayormente responde a las consultas y solicitudes de atención que estos realizan según lo que requieren y de manera oportuna.</p>	<p>Siempre trata con respeto y cortesía a todos los actores educativos a los que atiende. Además, siempre responde a las consultas y solicitudes de atención que estos realizan según lo que requieren y de manera oportuna.</p>
<p>Agrede, ofende o discrimina a al menos uno de los actores educativos a los que atiende. <input type="radio"/> Nunca es cortés con los actores educativos a los que atiende. <input type="radio"/> Nunca responde a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende. <input type="radio"/> Las respuestas que brinda a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende nunca toman en cuenta lo requerido ni se brindan oportunamente.</p>	<p>Siempre trata con respeto a todos los actores educativos a los que atiende, es decir, nunca ha agredido, ofendido o discriminado a alguno de ellos. <input type="radio"/> Algunas veces emplea con los actores educativos a los que atiende expresiones que denotan cortesía (les saluda, emplea por favor, les da las gracias, se disculpa, entre otras). <input type="radio"/> Algunas veces responde a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende. <input type="radio"/> Las respuestas a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende algunas veces toman en cuenta lo requerido y algunas veces se brindan oportunamente.</p>	<p>Siempre trata con respeto a todos los actores educativos a los que atiende, es decir, nunca ha agredido, ofendido o discriminado a alguno de ellos. <input type="radio"/> Mayormente emplea con los actores educativos a los que atiende expresiones que denotan cortesía (les saluda, emplea por favor, les da las gracias, se disculpa, entre otras). <input type="radio"/> Mayormente responde a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende. <input type="radio"/> Las respuestas a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende mayormente toman en cuenta lo requerido y mayormente se brindan oportunamente.</p>	<p>Siempre trata con respeto a todos los actores educativos a los que atiende, es decir, nunca ha agredido, ofendido o discriminado a alguno de ellos. <input type="radio"/> Siempre emplea con los actores educativos a los que atiende expresiones que denotan cortesía (les saluda, emplea por favor, les da las gracias, se disculpa, entre otras). <input type="radio"/> Siempre responde a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende. <input type="radio"/> Las respuestas a las consultas y solicitudes de atención que realizan los actores educativos a los que atiende siempre toman en cuenta lo requerido y siempre se brindan oportunamente.</p>

Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el instrumento Guía de entrevista a los actores educativos.

Siempre: El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

Mayormente: El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

Algunas veces: El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.

Trabajo en equipo (TE)

El especialista en educación trabaja colaborativamente con sus pares hacia la consecución de los objetivos establecidos en equipo, interactuando positivamente con ellos.

TE 1: Muestra disposición para trabajar en equipo con sus pares

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
No alcanza las condiciones del nivel II.	Algunas veces participa junto con sus pares en la organización de las tareas de equipo. Además, algunas veces muestra interés en trabajar de manera coordinada con sus pares. Por último, algunas veces se muestra dispuesto a ayudar a sus pares.	Mayormente participa junto con sus pares en la organización de las tareas de equipo. Además, mayormente muestra interés en trabajar de manera coordinada con sus pares. Por último, mayormente se muestra dispuesto a ayudar a sus pares.	Siempre participa junto con sus pares en la organización de las tareas de equipo. Además, siempre muestra interés en trabajar de manera coordinada con sus pares. Por último, siempre se muestra dispuesto a ayudar a sus pares.
<p>Nunca se pone de acuerdo con sus pares sobre cómo realizar las tareas de equipo.</p> <p>○</p> <p>Nunca se pone de acuerdo con sus pares sobre quiénes serán los responsables de realizar cada una de las tareas de equipo.</p> <p>○</p> <p>Nunca se muestra dispuesto a trabajar de manera coordinada con sus pares.</p> <p>○</p> <p>Nunca ayuda a sus pares a realizar sus tareas, de manera voluntaria o cuando estos se lo solicitan.</p>	<p>Algunas veces participa junto con sus pares en la organización de las tareas de equipo, es decir, se pone de acuerdo con ellos sobre cómo realizarlas y sobre quiénes serán los responsables de cada una de ellas.</p> <p>Y</p> <p>Algunas veces se muestra dispuesto a trabajar de manera coordinada con sus pares.</p> <p>Y</p> <p>Algunas veces ayuda a sus pares a realizar sus tareas, de manera voluntaria o cuando estos se lo solicitan.</p>	<p>Mayormente participa junto con sus pares en la organización de las tareas de equipo, es decir, se pone de acuerdo con ellos sobre cómo realizarlas y sobre quiénes serán los responsables de cada una de ellas.</p> <p>Y</p> <p>Mayormente se muestra dispuesto a trabajar de manera coordinada con sus pares.</p> <p>Y</p> <p>Mayormente ayuda a sus pares a realizar sus tareas, de manera voluntaria o cuando estos se lo solicitan.</p>	<p>Siempre participa junto con sus pares en la organización de las tareas de equipo, es decir, se pone de acuerdo con ellos sobre cómo realizarlas y sobre quiénes serán los responsables de cada una de ellas.</p> <p>Y</p> <p>Siempre se muestra dispuesto a trabajar de manera coordinada con sus pares.</p> <p>Y</p> <p>Siempre ayuda a sus pares a realizar sus tareas, de manera voluntaria o cuando estos se lo solicitan.</p>
<p>Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el Instrumento para valorar el trabajo en equipo.</p>			

Siempre: El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

Mayormente/Muchas veces: El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

Algunas veces/Pocas veces: El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.

TE 2: Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos establecidos en equipo

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.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
No alcanza las condiciones del nivel II.	Comparte con sus pares alternativas de solución, información y opiniones que algunas veces aportan a los objetivos del equipo. Además, algunas veces realiza las tareas según lo acordado con sus pares.	Comparte con sus pares alternativas de solución, información y opiniones que mayormente aportan a los objetivos del equipo. Además, mayormente realiza las tareas según lo acordado con sus pares.	Comparte con sus pares alternativas de solución, información y opiniones que siempre aportan a los objetivos del equipo. Además, siempre realiza las tareas según lo acordado con sus pares.
<p>Nunca comparte con sus pares alternativas de solución que aportan a los objetivos del equipo. <input type="radio"/></p> <p>Nunca comparte con sus pares información que aporta a los objetivos del equipo. <input type="radio"/></p> <p>Nunca comparte con sus pares opiniones que aportan a los objetivos del equipo. <input type="radio"/></p> <p>Solo comparte con algunos de sus pares alternativas de solución, información u opiniones, o con ninguno de ellos. <input type="radio"/></p> <p>Nunca cumple con los plazos acordados con sus pares al realizar las tareas. <input type="radio"/></p> <p>Nunca cumple con las pautas acordadas con sus pares al realizar las tareas. <input type="radio"/></p> <p>No realiza las tareas que le corresponden en el equipo.</p>	<p>Las alternativas de solución que comparte con sus pares algunas veces aportan a los objetivos del equipo. Y</p> <p>La información que comparte con sus pares algunas veces aporta a los objetivos del equipo. Y</p> <p>Las opiniones que comparte con sus pares algunas veces aportan a los objetivos del equipo. Y</p> <p>Algunas veces cumple con los plazos y las pautas que ha acordado con sus pares al realizar las tareas que le corresponden en el equipo.</p>	<p>Las alternativas de solución que comparte con sus pares mayormente aportan a los objetivos del equipo. Y</p> <p>La información que comparte con sus pares mayormente aporta a los objetivos del equipo. Y</p> <p>Las opiniones que comparte con sus pares mayormente aportan a los objetivos del equipo. Y</p> <p>Mayormente cumple con los plazos y las pautas que ha acordado con sus pares al realizar las tareas que le corresponden en el equipo.</p>	<p>Las alternativas de solución que comparte con sus pares siempre aportan a los objetivos del equipo. Y</p> <p>La información que comparte con sus pares siempre aporta a los objetivos del equipo. Y</p> <p>Las opiniones que comparte con sus pares siempre aportan a los objetivos del equipo. Y</p> <p>Siempre cumple con los plazos y las pautas que ha acordado con sus pares al realizar las tareas que le corresponden en el equipo.</p>

Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el Instrumento para valorar el trabajo en equipo.

Siempre: El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

Mayormente/Muchas veces: El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

Algunas veces/Pocas veces: El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.

TE 3: Interactúa positivamente con sus pares durante el trabajo en equipo.

El especialista en educación establece relaciones interpersonales favorables con sus pares para el trabajo en equipo.

Nivel I - Muy deficiente (1 punto)	Nivel II - En proceso (2 puntos)	Nivel III – Suficiente (3 puntos)	Nivel IV – Destacado (4 puntos)
No alcanza las condiciones del nivel II.	Algunas veces muestra consideración hacia las perspectivas de sus pares. Además, algunas veces reconoce los aportes de sus pares. Asimismo, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales en el equipo, algunas veces contribuye en su resolución.	Mayormente muestra consideración hacia las perspectivas de sus pares. Además, mayormente reconoce los aportes de sus pares. Asimismo, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales en el equipo, mayormente contribuye en su resolución.	Siempre muestra consideración hacia las perspectivas de sus pares. Además, siempre reconoce los aportes de sus pares. Asimismo, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales en el equipo, siempre contribuye en su resolución.
<p>Nunca muestra consideración hacia las perspectivas de sus pares (no toma en cuenta sus iniciativas, no es tolerante con sus puntos de vista o no tiene una actitud dialogante durante la toma de decisiones en el equipo).</p> <p>○</p> <p>Nunca valora positivamente el trabajo de sus pares, ni en público ni en privado.</p> <p>○</p> <p>Cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales entre los pares durante el trabajo en equipo, nunca ayuda a encontrar una solución.</p>	<p>Algunas veces toma en cuenta las iniciativas de sus pares, es tolerante con sus puntos de vista y tiene una actitud dialogante durante la toma de decisiones en el equipo.</p> <p>Y</p> <p>Algunas veces valora positivamente el trabajo de sus pares, ya sea de manera pública o privada.</p> <p>Y</p> <p>Cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales entre los pares durante el trabajo en equipo, algunas veces ayuda a encontrar una solución.</p>	<p>Mayormente toma en cuenta las iniciativas de sus pares, es tolerante con sus puntos de vista y tiene una actitud dialogante durante la toma de decisiones en el equipo.</p> <p>Y</p> <p>Mayormente valora positivamente el trabajo de sus pares, ya sea de manera pública o privada.</p> <p>Y</p> <p>Cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales entre los pares durante el trabajo en equipo, mayormente ayuda a encontrar una solución.</p>	<p>Siempre toma en cuenta las iniciativas de sus pares, es tolerante con sus puntos de vista y tiene una actitud dialogante durante la toma de decisiones en el equipo.</p> <p>Y</p> <p>Siempre valora positivamente el trabajo de sus pares, ya sea de manera pública o privada.</p> <p>Y</p> <p>Cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales entre los pares durante el trabajo en equipo, siempre ayuda a encontrar una solución.</p>
<p>Nota: Este desempeño se evalúa a partir de la información recogida mediante el Instrumento para valorar el trabajo en equipo.</p>			

Siempre: El evaluado se conduce, en todo momento, según lo descrito en el atributo valorado.

Mayormente/Muchas veces: El evaluado se conduce, predominantemente, según lo descrito en el atributo valorado.

Algunas veces/Pocas veces: El evaluado se conduce, ocasionalmente, según lo descrito en el atributo valorado.