



GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ESPINAR



PLAZOLETA UNIDAD VECINAL S/N -ESPINAR

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Espinar, 09 de diciembre del 2020

OFICIO MULTIPLE N° 077 - 2020 GR-C/DRE-C/UGEL-E/D.

SEÑORES:

DIRECTORES (AS) DE LA II.EE. DEL AMBITO DE LA UGEL ESPINAR

ASUNTO : PRECISIONES PARA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO
LABORAL Y RENOVACION DE CONTRATO DOCENTE EN
EDUCACION BASICA PARA EL AÑO 2021

El comité del proceso de contrato docente 2021 de la UGEL Espinar, en el marco del **DECRETO SUPREMO N° 015-2020-MINEDU**, *"Norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones de profesores y su renovación en el marco del contrato de servicio docente en Educación Básica"*, hace llegar las siguientes precisiones:

1. **La renovación de contrato se efectúa al término del primer año de vigencia de los cuadros de méritos establecidos por la PUN, es de alcance a los profesores que cumplan con las siguientes condiciones:**
 - a) Contar con Título de Profesor o Licenciado en Educación.
 - b) Contar con evaluación favorable de su desempeño laboral.
 - c) Contar con vínculo laboral consecutivo mínimo de 03 meses en la misma vacante, contabilizado hasta un día hábil antes del inicio de evaluación de desempeño laboral.
 - d) El vacante objeto de renovación se encuentre disponible para el siguiente año lectivo y no esté dentro del número total de vacantes declaradas/identificadas como excedente en la IE de origen. Para el caso de las vacantes de EBR Secundaria y EBA Avanzado, deben ser las mismas horas y área curricular/especialidad o campo de conocimiento.
 - e) Los que cumplan con los requisitos señalados en el numeral 6.4 y 7.6.2 (para el caso de IIEE EIB) de la presente normal
2. **El comité evaluador de desempeño laboral de los docentes está conformado por los siguientes integrantes:**

YRG/D.UGEL-E.
cc/D.
mra/sec.



GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ESPINAR



PLAZOLETA UNIDAD VECINAL S/N –ESPINAR

- a) El director/a de la IE en condición de designado/a o encargado/a de puesto o de función, en EBR y EBE; el director designado/a o encargado/a de puesto o de función para EBA.
 - b) Un/a profesor/a nombrado/a de mayor escala de la misma modalidad educativa, nivel o ciclo y área curricular o campo de conocimiento de la IE.
 - c) Un representante del CONEI, padre de familia. Consejo de Participación Estudiantil (COPAE) – EBA, según corresponda.
3. **De no contar con profesores nombrados para ejercer la representatividad en la evaluación, el o la director/a de la IE solicitará a la UGEL la designación de un/a profesor/a nombrado/a de otra IE o de un/a especialista en educación de la UGEL de la misma modalidad educativa, nivel o ciclo y área curricular o campo de conocimiento del o la profesor/a que será evaluado/a.**
 4. Los miembros del comité no pueden renunciar a sus funciones, salvo conflicto de intereses o restricción sobreviniente al inicio o durante el proceso de contratación.
 5. El comité debe evaluar a todos los docentes contratados sin excepción, salvo que él o la profesor/a no desee la renovación de su contrato, podrá presentar su desistimiento a dicha evaluación a la dirección de la IE, conforme al **Anexo 13** de la presente norma, hasta antes del inicio de la evaluación.
 6. El Comité de Evaluación para la modalidad EBE, EBA y EBR sesionará de forma presencial siguiendo las medidas dictadas para la Emergencia Sanitaria o de forma virtual en tanto todos los miembros cuenten con acceso a plataformas virtuales previamente elegidas para dicho fin. La calificación de cada aspecto es determinada por consenso, de existir discrepancias, quien presida el comité tiene voto dirimente.

CRONOGRAMA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y RENOVACIÓN DE CONTRATO DOCENTE EN EDUCACION BASICA PARA EL AÑO 2021

	Procedimiento	Responsable	Plazo
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Conformación de comité de evaluación	Director -coordinador de la II.EE.	11 de diciembre del 2020
	Evaluación de desempeño para la renovación de contrato docente 2021	Comité de evaluación DE II.EE	Del 14 al 16 de diciembre de 2020



GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ESPINAR



PLAZOLETA UNIDAD VECINAL S/N -ESPINAR

RENOVACIÓN DE CONTRATO	Elevar a la UGEL el oficio de propuesta de contrato de servicio docente para el año lectivo siguiente	Director - Comité de evaluación DE II.EE	17 al 18 de diciembre de 2020
	Verificación que los docentes a quienes se les renovara el contrato cumplan con las condiciones señaladas	El área de personal o quien haga a sus veces	Del 21 al 22 de diciembre de 2020
	Publicación de la relación de listas de propuestas APTAS para su renovación	El área de personal o quien haga a sus veces	23 de diciembre de 2020

NOTA:

- ✓ En las II.EE. que no cuenten con docentes nombrados, solicitaran por escrito a la UGEL – Espinar se asigne un docente o Especialista de Educación, para integrar el Comité de Renovación de Contrato Docente de las II.EE. hasta el **día viernes 11 de diciembre 2020.**
- ✓ Los docentes contratados que desistan a la evaluación de desempeño deben de presentarlo al comité de la IE o UGEL según corresponda hasta el día **11 de Diciembre de 2020.**
- ✓ Los docentes que trabajaron en II.EE. Unidocentes y Coordinación de PRONOEI deberán solicitar su renovación o desistimiento por mesa de partes virtual o presencial de la UGEL Espinar del **14 al 16 de diciembre del 2020**
- ✓ Dar estricto cumplimiento, para la evaluación del Desempeño Docente el numeral 10.8 del **D.S. 015-2020-MINEDU.**

ATENTAMENTE

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
UGEL - ESPINAR

Mgt. Yuri Rivas Gamboa
DIRECTOR DE LA UGEL - ESPINAR

básicas	y escucha activa y apertura al diálogo intercultural.		
	Adaptabilidad Capacidad de adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas de manera rápida y adecuada.	7	10
	Tolerancia a la Frustración Capacidad de sobreponerse a resultados que no se lograron de acuerdo a las expectativas, lo cual permite redefinir estrategias o acciones.	7	10
	Trabajo en equipo Trabajar con personas y grupos con características distintas, pero organizadas hacia el logro de metas compartidas	7	10
PUNTAJE TOTAL		70	100

Notas:

1. Para la evaluación de algunos criterios se podrá formular preguntas que impliquen el análisis de casos (reales o situaciones hipotéticas).
2. La calificación de la entrevista es centesimal. El puntaje mínimo para aprobar la entrevista es de 70 puntos.
3. La Unidad Orgánica correspondiente del Minedu facilitará el protocolo que oriente el desarrollo de la entrevista.

ANEXO 12

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES DE EBR, EBE, EBA, CRFA, PRONOEI, IE UNIDOCENTE Y CONTRATADOS CON ENCARGATURA DE DIRECCIÓN⁴

Instrucciones para el evaluador

- a) Cada aspecto es valorado con un puntaje que va entre uno (1) y cuatro (4) puntos, donde:
- Uno (1) corresponde a un nivel deficiente, en el cual, las conductas observables del aspecto evaluado casi nunca o nunca se realizan.
 - Dos (2) corresponde a un nivel en proceso, en el cual, las conductas observables del aspecto evaluado se realizan pocas veces.
 - Tres (3) corresponde a un nivel suficiente, en el cual, las conductas observables del aspecto evaluado se realizan mayormente.
 - Cuatro (4) corresponde a un nivel destacado, en el cual las conductas observables del aspecto evaluado se realizan casi siempre o siempre.

Los niveles deficiente y en proceso se consideran insatisfactorios, mientras que los niveles suficiente y destacado corresponden a desempeños satisfactorios.

- b) El instrumento propuesto comprende cuatro (4) factores:
- **Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje.**

Son las acciones mediante las cuales el docente identifica y atiende necesidades de aprendizaje que no han podido ser resueltas por el estudiante de manera autónoma. Implica

⁴ La DITEN brindará oportunamente mayores orientaciones para la aplicación de la presente ficha.



dar seguimiento, brindar apoyo pedagógico, mantener comunicación y emplear medios y/o canales para concretar dicho proceso dirigido a los estudiantes y sus familias.

○ **Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos**

Son las acciones mediante las cuales el docente realiza ajustes a las actividades y/o materiales educativos adaptándolos a las necesidades educativas de las estudiantes asociadas o no a una discapacidad y adecuándolas a sus entornos socioculturales, lingüísticos, económicos, productivos y geográficos. Implica el uso y empleo de actividades y/o materiales educativos que favorezcan su desenvolvimiento con los estudiantes y/o familias y las acciones de adecuación y/o adaptación de las actividades o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.

○ **Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias**

Son las acciones mediante las cuales el docente analiza las producciones y/o actuaciones realizadas por los estudiantes con el fin de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado según los propósitos de aprendizaje, proceso que le permite, realizar una devolución de información que describe los aciertos y errores y, generar procesos reflexivos que favorezcan el logro de los aprendizajes. Implica analizar las evidencias presentadas por los estudiantes, identificar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado, retroalimentar a sus estudiantes con información que describa sus logros, progresos y/o dificultades con relación a los aprendizajes esperados y, promover procesos reflexivos en los estudiantes y sus familias para favorecer el logro de los aprendizajes.

○ **Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el o la director/a de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.**

Son las acciones mediante las cuales los docentes usan mecanismos de colaboración y comunicación con sus pares y el director de IE o equipo directivo y/o especialista de la UGEL que les permita establecer coordinaciones sobre el trabajo común, así como brindar información para la toma de decisiones de gestión. Implica la participación del docente en las coordinaciones necesarias para el desarrollo del periodo lectivo y la entrega de información que posibilite la toma de decisiones por parte de la IE y/o UGEL.

Tabla 1: Ficha de evaluación para EBR, EBE, EBA y CRFA

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.				
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).				
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.				
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.				
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4



N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.				
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.				
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.				
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.				
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.				
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.				
	4.2 Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.				
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					

Firma y sello del Evaluador⁵

Tabla 2: Ficha de evaluación para Profesor/as Coordinador/as de PRONOEI

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Realiza acciones de acompañamiento a las PEC, para que estas realicen el acompañamiento a los estudiantes y a sus familias a fin de responder a sus necesidades de aprendizaje.				
	1.2 Brinda orientaciones a las PEC que les permita proporcionar apoyo pedagógico y emocional a sus estudiantes de acuerdo con sus condiciones territoriales y el contexto de educación a distancia.				
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.				

⁵ En el numeral 10 de la presente norma se especifica el evaluador según el docente a evaluar.



Nº	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1.4	Verifican si las PEC utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.				
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Orienta a las PEC en el empleo de actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.			
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.			
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1	Analiza con las PEC las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.			
	3.2	Brinda orientaciones a las PEC para que realicen una devolución de información a sus estudiantes que describa sus logros y dificultades en función con los criterios de evaluación.			
	3.3	Genera procesos reflexivos en las PEC que favorecen el logro de los aprendizajes en sus estudiantes.			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	Establece en coordinaciones necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.			
	4.2	Brinda información que posibilite la toma de decisiones por parte de la UGEL.			

Firma y Sello del Evaluador⁶

cálculo del puntaje final

El puntaje final es el promedio simple de la calificación obtenida en los once (11) aspectos evaluados:

$$\frac{\text{Puntaje obtenido}^*}{11} = \text{Puntaje final}$$

*El puntaje obtenido es la suma de las calificaciones asignadas en los once (11) aspectos evaluados.

Se considera evaluación de desempeño laboral favorable, si el puntaje final es igual o mayor a 2,50, como se muestra a continuación:

PUNTAJE	CONDICIÓN FINAL
---------	-----------------

⁶ En el numeral 10 de la presente norma se especifica el evaluador según el docente a evaluar.



$\geq 2,50$	Desempeño Favorable
$< 2,50$	Desempeño Desfavorable



ANEXO 13

SOLICITUD DE DESISTIMIENTO A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE POR RAZONES DE LABORALES

Señor

.....

Director de la IE

Director de la Unidad de Gestión Local de.....

Presente. -

Yo,....., domiciliado en (jirón, calle, avenida, otro) distrito (.....), departamento de, docente contratado bajo el régimen laboral establecido en la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa, y dicta otras disposiciones y su Reglamento, con documento Nacional de Identidad N°.....y con plaza número, docente de la IIEEsolicito ante su dirección;

Se me excluya del proceso de evaluación de desempeño docente por decisión de no someterme al proceso de evaluación para la renovación de contratación para el siguiente año fiscal, conforme señala el numeral 10° de la Norma Técnica aprobada.

Por lo solicitado, y entendiendo todas las implicancias que alcanza el no aplicar la evaluación de desempeño, presento mi solicitud con la finalidad que sea tramitada conforme el TUPA de la entidad y el TUO de la LPAG, Decreto Legislativo N° 004-2019-JUS⁷.

.....
Nombre

DNI

N° de plaza docente

Adjunto en copia:

Contrato

Documento nacional de identidad

⁷ Artículo 124

