

**COMUNICADO N° 001- 2026 – UGEL-A/D-AGA-PER**  
**PROCESO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO DOCENTE 2026**  
**D.S. 022-2025-MINEDU / OFICIO MÚLTIPLE N.º 00003-2026-MINEDU/VMGP-DIGEDD**

La UGEL URUBAMBA, en el marco del D.S. 022-2025-MINEDU, y el OFICIO MÚLTIPLE N.º 00003-2026- MINEDU/VMGP-DIGEDD, informa las Precisiones y cronograma para la implementación del procedimiento de renovación de contrato docente a todos los profesores contratados de las modalidades educativas de EBR, EBE, EBA y ETP.

**Al respecto se brindan las siguientes precisiones:**

- 1. Sobre la evaluación de desempeño en el marco de la renovación de contrato docente.**
  - a) Para el presente año 2026, se implementará la evaluación de desempeño a todos los profesores contratados en EBE, EBA, EBR y ETP. La citada evaluación está a cargo del Comité de Evaluación de Desempeño de la Institución Educativa (IE); debiendo ser conformado, según lo establecido en los numerales 16.2, 16.3 y 16.4 del artículo 16 de la norma de contrato docente hasta el 09 de enero de 2026. En el caso de los profesores coordinadores, profesores de IE unidocente y profesores contratados con encargo de dirección, dicha evaluación está a cargo del área de personal o la que haga sus veces de la UGEL URUBAMBA.
  - b) Para la renovación del contrato, además de la evaluación de desempeño favorable, se debe cumplir con todas las condiciones establecidas en el artículo 15 de la norma de contrato docente.
    - **Haber sido contratado con título de profesor o licenciado en educación, según corresponda, en el nivel, modalidad y especialidad de la plaza.**
    - **Contar con evaluación favorable de su desempeño laboral.**
    - **Contar con un vínculo laboral consecutivo o acumulado mínimo de tres (3) meses contabilizados hasta el 31 de diciembre en la misma modalidad.**
    - **La plaza vacante, objeto de renovación, se encuentre disponible para el siguiente año escolar, para el caso de secundaria la mayor carga horaria de la plaza debe ser de la especialidad en la que fue contratado el docente.**
    - **En caso de haberse contratado en una Institución educativa de Educación Intercultural Bilingüe – EIB, contar con el nivel de dominio requerido.**
  - c) El profesor que no desee que su contrato sea renovado, puede presentar su desistimiento a la evaluación del desempeño laboral en la fecha establecida en el cronograma, debiendo además adjuntar el formato establecido en el Anexo 18 de la norma. Así mismo, el profesor evaluado que no obtuvo evaluación de desempeño laboral favorable no podrá contratarse en la última IE donde estuvo contratado durante el año escolar.
  - d) El profesor que cuente con dos contratos deberá de decidir en qué I.E. no desea ser renovado, para lo cual dentro del plazo establecido en el cronograma presenta ante la dirección de la citada IE o UGEL, según corresponda, su desistimiento conforme al Anexo 18 del D.S. 022-2025-MINEDU; caso contrario, será retirado de la etapa de renovación de contrato.
  - e) El Director de la IE debe requerir a los docentes, con la debida anticipación, la presentación de las evidencias (informes, actas, reportes, fichas, lista de cotejo, entre otros documentos) para que el comité de evaluación de desempeño de la IE proceda con la evaluación de desempeño. De manera excepcional, se podrá recepcionar las evidencias de manera virtual en coordinación con el docente, siempre que se garanticen los medios para dicho fin; conforme a las fechas establecidas en el cronograma regional.
  - f) El comité de evaluación de desempeño evalúa al profesor según los factores de desempeño laboral señalados en el anexo 16 para EB y anexo 17 para ETP del D.S. 022-2025-MINEDU.

- g) La renovación de contrato docente solo se aplica a profesores contratados en plazas orgánicas o eventuales, los docentes contratados en bolsa de horas no aplican para la presente etapa, por lo que no es necesario la presentación de sus evidencias.
- h) En el caso de los profesores coordinadores, profesores de IE unidocentes y profesores contratados con encargo de dirección deben presentar sus evidencias por mesa de partes de la UGEL URUBAMBA.
- i) El comité de evaluación de desempeño suscribe la ficha de evaluación de desempeño laboral.
- j) El evaluado que no se encuentre conforme con los resultados de la evaluación puede presentar su reclamo, el cual es absuelto por el comité de evaluación de desempeño. La absolución de su reclamo debe ser comunicada y remitida a correo electrónico referido por el evaluado al momento de presentar sus evidencias.
- k) El comité de evaluación de desempeño consolida e informa a la UGEL la relación de los profesores contratados que hayan desistido a su evaluación para renovación de contrato de servicio docente y de los profesores evaluados que no hayan obtenido evaluación favorable, para lo cual adjunta las fichas de evaluación.
- 2. Sobre aspectos a considerar en la evaluación de desempeño laboral y presentación de reclamos.**  
El artículo 17 del Decreto Supremo N° 022-2025-MMINEDU señala:
- a) El comité de evaluación de desempeño para la modalidad de EBE, EBA, EBR, ETP, y sesiona de forma presencial. La calificación de cada aspecto es determinada por consenso. De existir discrepancias, quien presida el comité tiene voto dirimente.
- b) El comité de evaluación de desempeño evalúa al profesor según los factores de desempeño laboral señalados en el anexo 16 para Educación Básica y anexo 17 para ETP de la norma y las siguientes consideraciones:
- La ficha de evaluación del desempeño laboral docente contiene factores que se basan principalmente en el trabajo de los docentes. Asimismo, recoge información de las actividades que el profesor contratado ha reportado mensualmente al Director de IE o el que haga sus veces.
  - En todos los casos, los aspectos son adaptables a la modalidad de estudios, según corresponda.
  - Para una valoración más objetiva del desempeño por parte del comité de evaluación de desempeño, la revisión debe basarse en evidencia.
- 3. Sobre las evidencias:**
- a) El comité de desempeño basa la evaluación en las evidencias presentadas por el docente.
- b) El docente presentara ante la I.E. o UGEL (según corresponda) los formatos o evidencias que se hayan dispuesto en la institución educativa en el año a evaluar. La petición deberá realizarse mediante un FUT solicitando: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA RENOVACIÓN DE CONTRATO DOCENTE 2026. En todos los casos, de ser necesario, son válidas otras evidencias que se hayan podido recabar teniendo en cuenta el cumplimiento de los plazos establecidos en la IE para los profesores y según corresponda a la modalidad de estudio.
- c) El evaluado que no se encuentre conforme con los resultados de la evaluación puede presentar su reclamo, el cual es absuelto por el comité de evaluación de desempeño en el plazo establecido en el cronograma.
- 4. Publicación de docentes a ser renovados:**  
La oficina de personal o quien haga sus veces de la UGEL URUBAMBA, dentro de los plazos establecidos en el cronograma, verifica que los profesores a quienes se les renovará el contrato cumplan con todas las condiciones, y no cuenten con ningún impedimento o prohibición, a fin de publicar la relación de los profesores a quienes se les renovará el contrato.

## 5. Del Cronograma.

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE
<b>Evaluación de desempeño laboral docente en Educación Básica y ETP</b>			
Conformación del Comité de Evaluación de Desempeño de la IE	09/01/2026		Director de la IE
Presentación de evidencias para la evaluación de desempeño (consignar correo electrónico), o desistimiento a dicha evaluación ante la IE o UGEL según corresponda	12/01/2026	14/01/2026	Profesor(a)
Evaluar el desempeño laboral del docente contratado del servicio docente	13/01/2026	16/01/2026	Comité de evaluación de la IE
Recojo de resultados de la evaluación (opcional por parte del docente) y Publicación de resultados preliminares de la evaluación	19/01/2026		Profesor(a) /Comité de evaluación
Presentación de reclamos a la evaluación de desempeño docente	20/01/2026	21/01/2026	Profesor(a)
Absolución de reclamos (comunicar al docente mediante el correo electrónico consignado al presentar las evidencias)	21/01/2026	22/01/2026	Comité de evaluación de la IE
Publicación de resultados finales de la evaluación	23/01/2026		Comité de evaluación de la IE
<b>Etapa 1: Renovación de contrato en EB y ETP</b>			
Elevar a la UGEL, la relación de docentes que superaron la evaluación de desempeño, así como la relación de docentes que desistieron y los que obtuvieron evaluación desfavorable; adjuntando las fichas de evaluación.	26/01/2026		Comité de evaluación de la IE
Verificación de condiciones para la renovación en relación a los docentes que superaron la evaluación de desempeño	27/01/2026	29/01/2026	Área de personal de la UGEL o la que haga sus veces
Publicación de relación de profesores a los que se les renovará contrato; también la relación de profesores que a pesar que cumplen con las condiciones, la plaza no se encuentra disponible. Comunicar al comité de evaluación.	30/01/2026		Área de personal de la UGEL o la que haga sus veces
Reportar a la UGEL/DRE o la que haga sus veces las vacantes nuevas y las vacantes donde no se haya renovado contrato	30/01/2026		Área de personal de la UGEL o la que haga sus veces
Presentación de los anexos 1, 8, 9, 10, 11, 12 a la UGEL por parte de los docentes a los que se les renovará contrato.	02/02/2026	03/02/2026	Profesor(a)
Emisión de resoluciones de contrato	03/02/2026	05/02/2026	UGEL/DRE

### Nota:

Los directivos que tengan aprobado con Resolución Directoral sus vacaciones entre enero y febrero 2026, y son parte del proceso de evaluación de desempeño docente, deberán solicitar la reprogramación entre los meses de abril a noviembre 2026

### Anexos:

- Anexo N° 16 del D.S N° 022-2025-MINEDU.
- Anexo N° 17 del D.S N° 022-2025-MINEDU.
- Anexo N° 18 del D.S N° 022-2025-MINEDU.

Urubamba 08 enero 2026

## ANEXO 16

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES DE EBR, EBE, EBA, CRFA, PRONOEI, IE UNIDOCENTE Y CONTRATADOS CON ENCARGATURA DE DIRECCIÓN EN EB<sup>16</sup>

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

Para el caso de la II. EE. del MSE-SA, se debe tener en cuenta para el acompañamiento presencial, los dos espacios formativos: CRFA y medio socioeconómico y familiar.

Para el caso de las aulas de EduCuna, se refiere a las acciones que realiza la docente para promover el aprendizaje y desarrollo integral de los niños durante su permanencia en el servicio. Con una actitud empática, cariñosa, de respeto y afecto que brinde seguridad física y emocional, facilitando la interacción y comunicación efectiva, en un espacio organizado con material que favorece la creatividad, exploración, el desarrollo de capacidades y la autonomía. Mantiene relación permanente con las familias recogiendo información y orientándose según su necesidad para fortalecer la atención adecuada de sus hijos en el hogar.

- **Adecuación y/o adaptación de actividades, metodología y materiales educativos**

La adecuación son ajustes curriculares (metodologías, estrategias, recursos internos y externos o didácticas), que realiza el docente con el fin de responder a las características, potencialidades, demandas y necesidades de los estudiantes a nivel de aula. Tiene como propósito el desarrollo de actividades de aprendizaje pertinentes e inclusivas, a través del uso de diferentes recursos, apoyos educativos, materiales en función a la diversidad de estudiantes en el aula.

La adaptación curricular son ajustes y/o modificaciones que realiza el docente, a las metodologías, estrategias, recursos internos y externos o didácticas, para atender de manera personalizada a un estudiante, con el fin de minimizar o eliminar barreras educativas que limitan su aprendizaje y participación, desarrollando así las competencias establecidas en el CNEB.

En el caso del MSE-SA, con el propósito de garantizar la continuidad de los aprendizajes se desarrollan actividades en el CRFA y actividades de extensión en el medio socio económico y familiar.

En el caso de EduCuna la docente planifica la acción pedagógica a partir de la observación y registro de las actuaciones e intereses de los niños que describe el nivel de desarrollo de las competencias, con esta información adecúa las condiciones del espacio, materiales y su interacción para favorecer el vínculo, los aprendizajes, la iniciativa y el protagonismo del niño en sus proyectos de acción.



<sup>16</sup> La DITEN brindará oportunamente mayores orientaciones para la aplicación de la presente ficha

○ **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 sus aciertos, errores recurrentes y los aspectos que más atención requieren y a partir de ello brinda información oportuna que lo lleve a reflexionar sobre dichos aspectos y a la búsqueda de estrategias que le permitan mejorar sus aprendizajes. Asimismo, al finalizar una unidad didáctica o al término de un periodo analizará las evidencias para determinar y comunicar el nivel de logro de la competencia del estudiante hasta ese momento.

Para el caso de las II. EE. del MSE-SA, estas acciones, se desarrollan en el CRFA y el medio socioeconómico y familiar.

En el caso de EduCuna, la docente de manera permanente recoge evidencias de los desempeños de los niños durante los momentos de cuidado, actividad autónoma y juego. A partir del análisis de esta información, la docente adecúa su intervención a la necesidad de cada niño brindándole retroalimentación.

○ **Trabajo colaborativo 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.

En el caso de las II. EE. del MSE-SA, se enfatiza el trabajo colegiado y colaborativo para la planificación y en las reuniones de balance semanal.

En el caso de EduCuna, las docentes realizan un trabajo colaborativo con la orientación permanente del directivo del nivel, así mismo orientan a las auxiliares para un trabajo coordinado para la atención integral de los niños. Por la naturaleza del servicio, se garantiza la atención educativa permanente durante todo el año escolar.



**Ficha de evaluación para docentes de EBR, EBE y EBA**

Nº	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	<b>Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje</b>	1	2	3	4
A S P E C T O S	1.1	Dar acompañamiento a los estudiantes y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante. En el caso de EduCuna dar acompañamiento permanente a cada niño para promover su aprendizaje y desarrollo integral respetando sus intereses e iniciativas.			
	1.2	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia o presencial de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales). En el caso de EduCuna, se relaciona con cada niño con respeto, demostrando afecto y sensibilidad de acuerdo a sus necesidades de modo que favorezca la seguridad física y emocional.			
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes. En el caso de EduCuna, la docente interactúa de manera permanente con cada niño, para anticipar, describir y retroalimentar durante los momentos de cuidado, actividad autónoma y juego, sin interferir.			
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en			

N.º	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	<b>Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje</b>	1	2	3	4
	el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje. En el caso de EduCuna, el acompañamiento es permanente y para ello la docente se relaciona con cada niño a partir de sus necesidades, intereses y características personales, de acuerdo a los propósitos de aprendizaje.				
2	<b>Adecuación y/o adaptación de actividades, metodología y materiales educativos</b>	1	2	3	4
A S P E C T O S	2.1 Emplea actividades, metodologías y materiales educativos que responden a las necesidades y características del estudiante. En el caso de EduCuna, la docente emplea una metodología que promueve la participación activa de cada niño a partir de sus propios intereses y necesidades.				
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación actividades, metodología y materiales educativos según las necesidades y características del estudiante. En el caso de EduCuna, la docente adecua el espacio, materiales e interacción para promover el vínculo afectivo, la autonomía y el aprendizaje significativo, considerando las necesidades y contexto del niño.				
3	<b>Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.</b>	1	2	3	4
A S P E C T O S	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes para identificar con el fin de identificar sus aciertos, errores y los aspectos que más atención requieren y a partir de ello brinda información oportuna que lo lleve a reflexionar sobre dichos aspectos y a la búsqueda de estrategias que le permitan mejorar sus aprendizajes.  En el caso de EduCuna, la docente analiza de manera permanente las evidencias recogidas durante su observación, adecúa su intervención a la necesidad de cada niño brindándole retroalimentación.				
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe el nivel de logros de la competencia del estudiante en contraste con los propósitos de aprendizaje. En el caso de EduCuna, la docente retroalimenta de manera permanente a cada niño, en base al análisis de los desempeños.				
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes. En el caso de EduCuna, la docente se relaciona de forma permanente con cada niño, ofreciéndole una comunicación permanente, formulado preguntas, respondiendo a sus inquietudes y permitiendo que el niño realice actividades desde su propia iniciativa.				
4	<b>Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.</b>	1	2	3	4
A S P E C T O S	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia. En el caso de EduCuna, establece acciones de coordinación con el equipo directivo y las auxiliares para asegurar la coherencia pedagógica y la atención integral de los niños.				
	4.2 Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de				



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
	decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa. En el caso de EduCuna, la docente brinda información al directivo sobre el desarrollo de las competencias de cada niño, para favorecer una adecuada toma de decisiones de mejora en la atención integral y pertinente.				
<b>Consideraciones para tomar en cuenta:</b>					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso, de los niveles de inicial y primaria de las modalidades de EBE y EBR 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 Evaluador



## 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
A S P E C T O S	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.				
	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
A S P E C T O S	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
A S P E C T O S	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 describan 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
A S P E C T O S	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 Evaluador

### 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
≥ 2,50	Desempeño Favorable
< 2,50	Desempeño Desfavorable



## FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES DE CENTROS DE RECURSOS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL (CREBE)

### Instrucciones para el evaluador

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

- o **Soporte pedagógico a los docentes de los servicios EBE, instituciones educativas inclusivas y familias, en cuanto a las experiencias de aprendizaje de los estudiantes.**

Son las acciones mediante las cuales la o el docente del Centro de Recursos brinda orientaciones o pautas, a través de charlas, talleres o medios de comunicación, respecto a los recursos de apoyo, orientaciones u otros aportes con los cuales fortalecer la atención educativa que brinda el personal docente y no docente de las instituciones y servicios educativos focalizados o que la soliciten, así como a las familias y miembros de la comunidad.

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

Son las acciones mediante las cuales la o el docente del Centro de Recursos, a partir de una necesidad reportada o identificada, elabora y/o adapta un material educativo, en función a las necesidades de una o un estudiante, previa coordinación con la familia o institución educativa de procedencia, así como a las características de sus entornos socioculturales, lingüísticos, económicos, productivos y geográficos. Implica el uso y empleo de actividades y/o materiales educativos que fortalezcan la atención educativa de las y los estudiantes

- o **Sensibilización y acompañamiento a las familias de estudiantes y comunidad en general, respecto a la atención educativa en función a sus necesidades**

Son las acciones en las que la o el docente interviene con el propósito de sensibilizar a la comunidad, mediante charlas, pasacalles u otras actividades organizadas por el Centro de Recursos, UGEL, DRE/GRE o entidad local, en el marco de la atención a la diversidad. Asimismo, involucra las acciones mediante las cuales se fortalece a las familias y sus miembros, en cuanto a la atención que requieren como tal y ante las necesidades que puedan presentar sus hijas o hijos, se encuentren o no en una condición de discapacidad. Esto se evidencia mediante las piezas comunicativas, actividades en la comunidad y otras en la que interviene el Centro, a fin de favorecer el logro de los aprendizajes de las y los estudiantes.

- o **Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el/la responsable del servicio educativo, especialista de la UGEL o DRE, según corresponda.**

Son las acciones mediante las cuales las o los docentes de los Centros de Recursos usan mecanismos de colaboración y comunicación con sus pares y el responsable del servicio o, de ser necesario, con el especialista de la DRE/GRE o UGEL, a fin de establecer coordinaciones sobre el trabajo común y brindar información que conduzca a la toma de decisiones de gestión. Implica la participación de la o el docente en las coordinaciones necesarias para el desarrollo de las actividades programadas en el periodo lectivo y la entrega de información que posibilite la toma de decisiones por parte del servicio educativo, la DRE/GRE o UGEL.



## Ficha de evaluación para los Centros de Recursos de Educación Básica Especial

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	<b>Soporte pedagógico a los docentes de los servicios EBE, instituciones educativas inclusivas y familias, en cuanto a las experiencias de aprendizaje de los estudiantes</b>	1	2	3	4
<b>A S P E C T O S</b>	1.1				
	1.2				
	1.3				
	1.4				
2	<b>Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.</b>	1	2	3	4
<b>A S P E C T O S</b>	2.1				
	2.2				
3	<b>Sensibilización y acompañamiento a las familias de estudiantes y comunidad en general, respecto a la atención educativa en función a sus necesidades</b>	1	2	3	4
<b>A S P E C T O S</b>	3.1				
	3.2				
4	<b>Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el/la responsable del servicio educativo, especialista de la UGEL o DRE, según corresponda</b>	1	2	3	4
<b>A S P E C T O S</b>	4.1				
	4.2				



**Firma y sello del Evaluador**

### 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
≥ 2,50	Desempeño Favorable
< 2,50	Desempeño Desfavorable



ANEXO 17

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES DE ETP Y CONTRATADOS CON ENCARGATURA DE DIRECCIÓN EN ETP<sup>17</sup>

N°	Factor	Deficiente	En Proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, a los estudiantes en sus actividades de aprendizaje	Nunca 1	A veces 2	La mayoría de las veces 3	Siempre 4
A S P E C T O S	1.1	Realiza el seguimiento de los estudiantes en el desarrollo de su proceso de aprendizaje o competencias técnicas y competencias para la empleabilidad para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias.			
	1.2	Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes en el contexto de educación presencial, semi presencial o a distancia de acuerdo con sus características (modalidad, nivel, ciclo y condiciones territoriales), intereses y necesidades de aprendizaje.			
	1.3	Brinda apoyo emocional a los estudiantes en el contexto de educación presencial o semi presencial o a distancia de acuerdo con sus características (modalidad, nivel, ciclo y condiciones territoriales).			
	1.4	La comunicación con el o la estudiante es efectiva: se enfoca en los aspectos centrales del desempeño del estudiante (logros y mejoras) en un marco de respeto.			
	1.5	Realiza el acompañamiento al o a la estudiante utilizando medios/canales para 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.	Nunca 1	A veces 2	La mayoría de las veces 3	Siempre 4
A S P E C T O S	2.1	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del o de la estudiante.			
	2.2	Implementa actividades educativas que favorecen el aprendizaje de las y los estudiantes.			
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes	Nunca 1	A veces 2	La mayoría de las veces 3	Siempre 4
A S P E C T O S	3.1	Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes para identificar su relación con el nivel de logro, avances y dificultades de la capacidad o competencia.			
	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 las y los estudiantes en los espacios formativos, para favorecer el logro de los aprendizajes.			



<sup>17</sup> La DITEN brindará oportunamente mayores orientaciones para la aplicación de la presente ficha

4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director del CETPRO, equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.		Nunca 1	A veces 2	La mayoría de las veces 3	Siempre 4
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares durante el desarrollo del periodo lectivo, presencial, semi presencial o a distancia.				
	4.2	Brinda información en los plazos establecidos, referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL <sup>18</sup>				

#### Instrucciones para el evaluador:

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

#### Cálculo del puntaje final

El puntaje final es el promedio simple de la calificación obtenida en los doce (12) aspectos evaluados:

$$\frac{\text{Puntaje obtenido}^*}{12} = \text{Puntaje final}$$

\*El puntaje obtenido es la suma de las calificaciones asignadas en los doce (12) 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
≥2,50	Desempeño Favorable
<2,50	Desempeño Desfavorable

<sup>18</sup> En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de las y los especialistas de la UGEL.

**ANEXO 18**  
**SOLICITUD DE DESISTIMIENTO A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**  
**DOCENTE**

Señor ..... Director de la IE  
Director de la Unidad de Gestión Local de.....  
Presente. -

Yo,....., domiciliado en \_\_\_\_\_,  
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 IIEE solicito ante su dirección;

Se me excluya del procedimiento de evaluación de desempeño docente por decisión  
de **no someterme al procedimiento de evaluación para la renovación de  
contratación para el siguiente año fiscal.**

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-JUS.



.....

Nombre  
DNI

N° de plaza docente: .....

Adjunto en copia:  
Contrato  
Documento nacional de identidad