ANEXO 17

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES DE ETP Y CONTRATADOS CON ENCARGATURA DE DIRECCIÓN[1]

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**
ASPECTOS	1.1	Realiza el seguimiento de los estudiantes en el desarrollo de su proceso de aprendizaje 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, 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**
ASPECTOS	**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	Implemento actividades educativas que favorecen el aprendizaje de las y los estudiantes				

[14] La DITEN brindará oportunamente mayores orientaciones para la aplicación de la presente ficha

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
ASPECTOS	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.				
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[2]				

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

[25] En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de las y los especialistas de la UGEL