



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 06Área de Gestión de la
Educación Básica
Regular y Especial

"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Vitarte, 17 JUN. 2019

*Mejores
peruanos
Siempre*

OFICIO MÚLTIPLE N° 197 - 2019/DIR.UGEL.06/J.AGEBRE.

Señor (a)

Director (a) de las Instituciones Educativas Pública de EBR de la Jurisdicción de la UGEL N° 06

Presente.-Asunto : Convocatoria a la Pre inscripción de Docentes Fortaleza en la
plataforma de la DRELM

Es grato dirigirme a usted para saludarle a nombre de la UGEL 06 y en atención al documento de la referencia, comunicarle que la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana DRELM, en el marco del Plan de Lima 2021, viene implementando la estrategia de Docentes Fortaleza en los diferentes niveles y modalidades, dando inicio al proceso de preinscripción de docentes fortaleza 2019, para lo cual debe considerar lo siguiente:

Un Docente Fortaleza, es aquel que tiene vocación de servicio, conocimiento y experiencia Técnico Pedagógica destacada, que contribuya en el fortalecimiento de capacidades de los docentes de su jurisdicción a partir de procesos críticos y reflexivos así como en el mejoramiento del desempeño de los docentes de Lima Metropolitana.

- Los docentes que deseen participar pueden preinscribirse a través de la plataforma SIMÓN –DRELM, del 12 de junio al 30 de junio.
- El docente, que ha realizado su preinscripción, presenta un FUT en su Institución Educativa adjuntando la ficha de inscripción; solicitando su evaluación como Docente Fortaleza
- La identificación la realiza el Directivo de la I.E y el CONEI da conformidad a la designación de acuerdo al protocolo de Docente Fortaleza 2019, el cual se encuentra en la página web de la DRELM.
- El Director realiza la inscripción de los Docentes Fortaleza identificados en su I.E, en el aplicativo SIMÓN -DRELM" Soy Docente Fortaleza", desde el 17 de junio al 30 de junio del 2019; adjuntando la ficha de inscripción, ficha de monitoreo y ficha de identificación (Visado por el CONEI).
- Los docentes fortaleza de inglés que sean identificados deberán contar con la certificación B-1

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



María Milagros Alejandrina Ramírez Baca
Directora del programa sectorial II
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06





PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DOCENTES FORTALEZA DE LIMA METROPOLITANA

A toda la Comunidad Educativa:

El presente documento tiene como propósito dar a conocer la información necesaria en relación con la Estrategia de Docentes Fortaleza de Lima Metropolitana, el cual contempla el proceso de identificación y selección, el perfil, las funciones, los beneficios y el reconocimiento que se otorga a este grupo de Profesionales de la Educación que contribuyen a mejorar y consolidar la Calidad Educativa tan ansiada y necesaria para el logro de aprendizajes esperados y el desarrollo de ciudadanos éticos y comprometidos con su comunidad enmarcado en el Plan Lima al 2021.

➤ ¿QUÉ ES UN DOCENTE FORTALEZA DE LIMA METROPOLITANA?

Es un docente con vocación de servicio, conocimientos y experiencia técnico pedagógica destacada que contribuye en el fortalecimiento de capacidades de los docentes de su jurisdicción a partir de procesos críticos y reflexivos que contribuirán al mejoramiento del desempeño de los docentes de Lima Metropolitana.

I. OBJETIVO

1.1 Objetivo General

- Establecer los lineamientos y orientaciones para el proceso de identificación y reconocimiento de Docentes Fortaleza de todos los niveles y modalidades de Lima Metropolitana.

1.2 Objetivos específicos

- Identificar a los docentes que desempeñan una labor destacada en las siete Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.
- Fortalecer la dimensión personal y socioemocional de los Docentes Fortaleza como parte de la política educativa enmarcada en el pilar de Revalorización Docente considerado en el Plan Lima al 2021 y en el Marco del Buen Desempeño Docente.
- Fortalecer las competencias y desempeños de los Docentes Fortaleza de Lima Metropolitana.
- Reconocer la labor de los Docentes Fortaleza de Lima Metropolitana 2019, como actores educativos en la Estrategia de Formación en Servicio en los diferentes niveles y modalidades de las siete Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.

II. NORMATIVA

- **Ley General de Educación N°28044**, establece que las Direcciones Regionales de Educación tienen como finalidad promover la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología, así como asegurar los servicios educativos y los programas de atención integral con calidad y equidad en su ámbito jurisdiccional, para lo cual coordina con las UGEL y convoca la participación de los diferentes actores sociales.
- **Ley de Reforma Magisterial N°29944**, señala que el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente a través de: agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante Resolución Directoral Regional, Ministerial o Suprema.
- **Reglamento de Ley de Reforma Magisterial N°29944**, dispone que "el profesor tiene derecho a percibir premios y estímulos cuando realiza acciones sobresalientes en beneficio de la instancia de Gestión Educativa Descentralizada o de la comunidad educativa a la que



pertenece y dichas acciones sean respaldadas por el CONEI correspondiente o el que haga sus veces".

- **El Proyecto Educativo Nacional** aprobado como política de Estado (Resolución Suprema N° 001-2007-ED), señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia, una docencia funcional a una educación y una escuela transformadora en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.
- **El Marco del Buen Desempeño Docente**, aprobada con Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, reconoce a la docencia como un quehacer complejo, la cual exhibe un conjunto de dimensiones y cuyo ejercicio exige una actuación reflexiva, donde se incluyen procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad, asimismo la práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada y se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada estudiante exigiendo del profesor idoneidad profesional y comportamiento moral.
- **El Curriculo Nacional**, aprobado por Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU el cual promueve la innovación y experimentación de nuevas metodologías y prácticas de enseñanza en las instituciones y programas educativos que garanticen la calidad en los resultados de aprendizaje.
- **Resolución Directoral Regional N° 004942-2015-DRELM**, reconoce la estrategia de formación en servicio desarrollada por los Docentes Fortaleza en Educación Básica y Técnico Productiva de las siete Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, como una forma de contribuir al fortalecimiento de las capacidades de los docentes.
- Orientaciones **"La educación que queremos y nos merecemos en Lima Metropolitana al 2021"**, (Plan Lima al 2021), aprobado por Resolución Directoral Regional N° 2965-2016-DRELM, señala como meta lo que la DRELM espera alcanzar hacia el 2021, de forma ordenada y organizada en cuatro pilares: calidad de aprendizaje, revaloración de la carrera docente, gestión e infraestructura educativa. La estrategia de formación en servicio propone responder a un horizonte mayor de desarrollo profesional, tomando en cuenta el contexto y potencialidades de desarrollo de Lima Metropolitana, y espera responder a la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de docente se necesita para asegurar el desarrollo educativo para Lima Metropolitana?, en base a los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

III. REVALORIZACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE

Existe una serie de documentos oficiales vigentes que se utilizaron en la formulación del presente protocolo y que constituyen el fundamento para la continuidad de la estrategia de formación en servicio desarrollada por los Docentes Fortaleza en Educación Básica y Técnico Productiva de las siete Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana. Por ello, señalamos a continuación aspectos relevantes en torno a este tema:

- En el marco de una carrera pública renovada, el Ministerio de Educación asume como política priorizada que los docentes se formen y desempeñen en base a criterios concertados. En ese contexto, la política integral de Desarrollo Docente tiene el objetivo de promover la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, así como generar el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional.



- Lima Metropolitana establece una estrategia de identificación y reconocimiento de buenas prácticas pedagógicas desconcentradas a nivel de las Unidades de Gestión Educativa Local, que permite identificar y reconocer a Docentes Fortaleza de los diferentes niveles, modalidades y formas educativas de su jurisdicción.
- El pilar Revalorización de la Carrera Docente propone que los docentes de Educación Básica y Técnico Productiva logren desempeños que respondan a las necesidades, demandas y potencialidades de los estudiantes de Lima Metropolitana. Ello supone que el docente implemente un currículo contextualizado desde la reflexión crítica de su práctica. Esto conlleva a que los docentes desarrollen competencias profesionales que redunden en la mejora continua de su labor.
- Por lo tanto, como parte de la mejora continua, el Docente Fortaleza debe difundir entre sus pares sus buenas prácticas pedagógicas en los espacios que le correspondan.
- La Política de Revalorización Docente con respecto al segundo componente, que alude al desarrollo y permanencia, que involucra acciones dirigidas a mejorar habilidades y competencias de los docentes, a motivar, reconocer y evaluar su buen desempeño, y a dotarlos de condiciones materiales y sociales adecuadas a su bienestar, buscando asegurar que los mejores permanezcan en la carrera al servicio de las instituciones educativas públicas. Las acciones de desarrollo y permanencia buscan que los docentes se encuentren adecuadamente capacitados, reconocidos y motivados para desempeñarse de manera óptima y lograr alcanzar así mayores logros de aprendizaje de los estudiantes¹.

IV. PERFIL DEL DOCENTE FORTALEZA METROPOLITANO.

La sociedad actual exige a los docentes formar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad en constante cambio. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los antice².

En consecuencia, se requiere una docencia funcional que transforme la escuela en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos³.

Por tanto establecemos los siguientes rasgos del perfil deseado:

4.1 MANEJO DISCIPLINAR⁴ : Definido como el dominio académico que un docente adquiere y que le permite saber lo que conoce y que se complementa con sus cualidades personales. El conocimiento disciplinario permite claridad en lo que se enseña y el conocimiento didáctico en el cómo enseñarlo, asociado al dominio de enfoques, estrategias, procesos pedagógicos y didácticos para la enseñanza de las diferentes áreas curriculares.

La experiencia técnica, el saber disciplinario y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral⁵.

¹ El impulso de una carrera. Política de Revalorización docente en el Perú. MINEDU. 2016. p. 43

² Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. MINEDU. 2012. p. 5 y 6

³ Ídem. p. 6.

⁴ Este manejo disciplinario se evaluará en el proceso de conducción de un GIA o micro taller, empleando el instrumento propuesto por la DRELM.

⁵ Ídem. p. 11 y 12

**Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.****Desempeño 21.**

Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte.

¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Maneja los aspectos de planificación y evaluación en el marco del enfoque por competencias que permiten a sus estudiantes lograr los aprendizajes del grado en el que se encuentran.
- Conoce y comprende las características de sus estudiantes y su contexto; reflejado en los documentos e instrumentos que elabora, de acuerdo con los enfoques, procesos pedagógicos, además, adecua y contextualiza los contenidos disciplinares a los interés y necesidades de sus estudiantes.
- Reflexiona sobre su propia práctica y sabe articular los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales que fundamentan su práctica pedagógica.

4.2 VOCACIÓN DE SERVICIO: Constituye la predisposición del Docente Fortaleza para satisfacer las necesidades de aprendizaje de aquellos con los que interactúa. El docente con vocación de servicio se inclina a brindar asistencia técnica puesto que parte del principio de solidaridad.

En este proceso se construyen **vínculos cognitivos, afectivos y sociales** que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y la comunidad educativa es fundamental.

¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad educativa para la mejora de los procesos educativos.
- Apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa.

4.3 INVESTIGADOR E INNOVADOR: El Docente Fortaleza investigador e innovador debe estar predisposto a aceptar el cambio en su práctica pedagógica, con una actitud flexible y abierta, como una condición inherente a su actuación profesional.

Implica también una conciencia de la necesidad de emprender cambios y mejoras en la actuación individual; para ello, se requiere una conducta autocritica, en la cual el cambio personal y profesional sea asumido de igual manera como una necesidad del propio proceso de investigación e innovación.

Cada día aumenta la necesidad de que el docente asuma el rol de investigador de su propia práctica pedagógica con la finalidad de optimizarla y perfeccionarla.



PERÚ

Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación de Lima MetropolitanaOficina de Gestión
Pedagógica de Educación
Básica y Técnico Productiva"Octavo de la Igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"Mejores
peruanos
Siempre**Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.****Desempeño 32.**

Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela. Utiliza este conocimiento para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los estudiantes y a la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de innovación pedagógica y de aprendizaje, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, previa coordinación con el personal directivo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.

¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Identificar en la institución educativa donde labora la existencia de buenas prácticas pedagógicas, las cuales serán presentadas en los espacios pertinentes.
- Reconocer las distintas necesidades y posibilidades de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes, lo cual le permite planificar sus sesiones de aprendizaje implementando estrategias participativas, colaborativas y con la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

4.4 COMPROMISO CON LA CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES: El docente debe reflexionar, deliberar, tomar decisiones desde su práctica pedagógica; así como, apropiarse críticamente de diversos saberes y desarrollar diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto⁶.

Se manifiesta en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana, en ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El fundamento ético exige del docente idoneidad profesional y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de todos sus estudiantes. La misión del profesor es prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza y aprendizaje de calidad, equidad y pertinencia⁷.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**Desempeño 22.**

Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, meta cognitivas, etcétera). Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje.

⁶ Idem. p. 10 a 12

⁷ Idem. p. 15 y 50



¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Incrementa los logros de aprendizaje de sus estudiantes mediante el empleo de estrategias heurísticas que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo.

4.5 HABILIDADES COMUNICATIVAS: El Docente Fortaleza debe poseer competencia comunicativa y demostrar ser un comunicador eficiente, capaz de establecer una comunicación efectiva y flexible que permita el logro de resultados educativos esperados. Esta competencia comunicativa comprende el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas, cumpliendo con los propósitos de la comunicación que posibilite expresar lo que se quiere o necesita comunicar y hacerlo dentro de lo socialmente aceptable.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño 11.

Construye, de manera assertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.

¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (gestos, tono de voz, etc.). Es empático al comprender y acoger las necesidades de sus estudiantes y miembros de la comunidad educativa.

4.6 CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO: El Docente Fortaleza interactúa con sus pares y directivos; y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos de mejora en la escuela. En la institución educativa, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa, deben tomarse en forma colegiada, lo cual exige que los docentes colaboren entre sí y se organicen para tomar decisiones.

Los docentes deben estar predisuestos a anteponer los intereses del equipo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de poder expresar las propias opiniones a pesar de las dificultades que se presenten. Para trabajar en equipo es fundamental promover canales de comunicación, tanto formales como informales, debe existir un ambiente de trabajo armónico, que permita y promueva la participación democrática de los integrantes del equipo, donde se aproveche el conflicto para buscar una mejora de la institución educativa.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Desempeño 30.

Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, Información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.

Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y assertiva.



PERU

Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaOficina de Gestión
Pedagógica de Educación
Básica y Técnico Productiva"Diseño de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"Mejores
peruanos
Siempre

- Participa y colabora activamente en las diferentes actividades organizadas por la institución educativa para la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional con actitud crítica y democrática.
- Genera y contribuye a que se den las condiciones para la realización de un trabajo colegiado con sus pares.

4.7 LIDERAZGO: El Docente Fortaleza debe poseer liderazgo, de manera que movilice a sus pares, convirtiéndolo en un equipo que genera resultados. El liderazgo que asume es de carácter participativo, donde de manera colegiada, y en equipo; se deciden las posibles soluciones para la problemática encontrada. Se tiene propósitos claros y se establecen relaciones de participación y cooperación, compartiendo recursos y conocimientos, armonizando intereses y contribuyendo activamente al logro de los objetivos de la Institución Educativa.

Dimensión colegiada.

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Promueve en la institución educativa mecanismos que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.8 RESPONSABILIDAD: El Docente Fortaleza es responsable y demuestra ser capaz de responder y enfrentar con creatividad, dedicación, interés, convencimiento y compromiso, de manera pertinente las situaciones que se le presentan día a día en el cumplimiento de sus funciones.

Demuestra responsabilidad, al atender con pertinencia y respeto la individualidad de los estudiantes de acuerdo con sus necesidades educativas y practica un apoyo integrado. Para ello, parte del auto reconocimiento de sus fortalezas, necesidades y potencialidades, asumiendo su formación autodidacta en lo que identifique como necesario.

Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del Sistema Educativo Nacional.

¿QUÉ SE ESPERA AL 2019?

- Cumple en su institución educativa con sus funciones y horas efectivas correspondientes; demostrando responsabilidad en sus compromisos asumidos.



V. FUNCIONES.

El Docente Fortaleza de Lima Metropolitana en su calidad de promotor de los cambios y transformaciones asumirá un rol fundamentalmente ético, lo cual incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del docente, idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

A continuación señalamos las funciones que deben asumir:

- Participar en eventos de capacitación docente convocados por el Ministerio de Educación, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana o la Unidad de Gestión Educativa Local según sea el caso.
- Coordinar con el especialista de la Unidad de Gestión Educativa Local las acciones que se desarrollarán en el ámbito de intervención.
- Coordinar con los directivos y docentes de las instituciones educativas, así como con los coordinadores de las Redes Educativas Institucionales, a fin de ejecutar las acciones planificadas con el especialista de la Unidad de Gestión Educativa Local.
- Replicar las capacitaciones recibidas del Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana o la Unidad de Gestión Educativa Local a los docentes de su institución y/o Red Educativa Institucional.
- Asumir procesos de formación autodidacta que permitan su desarrollo profesional acorde a los desafíos actuales, como muestra de preocupación de su propia formación continua.
- Cumplir con los compromisos asumidos como parte de su responsabilidad.
- Promover y/o elaborar proyectos innovadores de aula socializándolo en ferias, congresos, día del logro, etc. a nivel de, institución educativa o Redes Educativas Institucionales.

VI. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN

- Los Docentes Fortaleza de los diferentes niveles y modalidades podrán realizar su preinscripción a través de la plataforma de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.
- El docente con su ficha de preinscripción, presenta un FUT en su institución educativa solicitando al director ser considerado como Docente Fortaleza.
- El directivo inscribe a sus Docentes Fortaleza en la plataforma de la DRELM, adjuntando la ficha de preinscripción (descargada del aplicativo DRELM), la ficha de monitoreo y la ficha de identificación (visada por el CONEI).

El período de ejercicio de funciones del Docente Fortaleza será de 1 año, de manera que cumpla una labor efectiva, permitiendo el logro de objetivos propuestos y la generación de cambios y transformaciones necesarias en el sistema educativo actual.

Para este proceso señalamos las siguientes acciones:

6.1 PRIMER MOMENTO (Enero-mayo):

- Elaboración de Protocolo de Docentes Fortaleza de Lima Metropolitana.
- Elaboración de instrumentos a cargo de la Oficina de Gestión Pedagógica - DRELM:



- Ficha de preinscripción mediante plataforma DRELM
- Ficha de identificación del Docente Fortaleza de Lima Metropolitana.
- Lista de asistencia a talleres y/o GIAs.
- Estructura del Proyecto de innovación
- Encuesta de satisfacción aplicado a colegas de la Institución Educativa y/o Red Educativa
- Formato de Informe de desempeño emitido por el Especialista del nivel/modalidad de la Unidad de Gestión Educativa Local.
- Archivo en excel con la relación de los Docentes Fortaleza de Lima Metropolitana de la Unidad de Gestión Educativa Local 2018 según formato.
- Socialización del protocolo e instrumentos de Docentes Fortaleza con los Especialistas de los diferentes niveles y modalidades de las siete Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.
- Difusión de la estrategia de Docentes Fortaleza de Lima Metropolitana.

6.2 SEGUNDO MOMENTO (Junio - noviembre):

6.2.1 Primera fase (Junio 2019):

- Pre inscripciones en la plataforma SIMON- DRELM de los docentes de Lima Metropolitana que deseen participar en la estrategia Docente Fortaleza 2019 del 12 de junio al 30 de junio de 2019.
- El docente que ha realizado su preinscripción, presenta un FUT en su institución educativa solicitando su evaluación para ser considerada como docente fortaleza.
- La identificación la realiza el directivo y el CONEI da conformidad a la designación de acuerdo al protocolo de Docente Fortaleza 2019, colgado en la página de la DRELM.
- El directivo realiza la inscripción del 17 de junio al 30 de junio de 2019, en el aplicativo SIMON-DRELM de los docentes fortaleza que ha identificado en su institución educativa, adjuntando la ficha de inscripción, ficha de monitoreo y la ficha de identificación (visada por el CONEI).
- Los especialistas responsables de cada UGEL reciben una clave de acceso con la que podrán verificar las inscripciones de cada una de los docentes de su UGEL, y realizar las descargas de los documentos respectivos.
- La Unidad de Gestión Educativa Local remite a la Dirección Regional de Lima Metropolitana la relación de los Docentes Fortaleza 2019 identificados en los diferentes niveles y modalidades de la Educación Básica y Técnico Productiva mediante oficio ingresado por mesa de parte hasta el 15 de julio.
- Se realizará un video para indicar las funciones y acciones que realizará el Docente Fortaleza 2019 mediante la plataforma DRELM.
- Los Docentes Fortaleza de Inglés que sean identificados deben contar con la certificación B-1

6.2.2 Segunda fase (Julio - noviembre 2019):

- Ejecución de talleres de fortalecimiento de capacidades dirigido a Docentes Fortaleza a cargo de la Unidad de Gestión Local y/o Dirección Regional de Lima Metropolitana.



- Réplica y ejecución de talleres y/o GIA a nivel institucional y/o RED (consideraremos la conducción de un número 5 entre talleres y/o GIAS como mínimo a lo largo del año escolar a sus pares tanto a nivel institucional como de la Red Educativa).
- Ingreso del cronograma de talleres o GIAS de cada docente fortaleza al aplicativo DRELM.
- Cada Docente Fortaleza subirá las evidencias de los talleres y/o GIAS que ha realizado (pistas de los talleres y/o GIAS en PDF, una evidencia fotográfica en PDF, registro de asistencia en PDF y ingreso de los asistentes a los talleres y/o GIAS en el aplicativo SIMON DRELM). Según se indica en el cuadro adjunto:

JULIO	SETIEMBRE	NOVIEMBRE
PRIMER REPORTE DE EVIDENCIAS Hasta el 31/07/19	SEGUNDO REPORTE DE EVIDENCIAS Hasta 30/09/19	TERCER REPORTE DE EVIDENCIAS Hasta 30/11/19
PROYECTO INSTITUCIONAL - DISEÑO TALLER Y/O GIA 1: REDES Y UGEL	PROYECTO INSTITUCIONAL – IMPLEMENTACIÓN TALLER Y/O GIA 2: REDES Y UGEL TALLER Y/O GIA 3: REDES Y UGEL	PROYECTO INSTITUCIONAL – RESULTADOS TALLER Y/O GIA 4: REDES Y UGEL TALLER Y/O GIA 5: REDES Y UGEL

- Las Unidades de Gestión Educativa Local remitirán a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana mediante un oficio, adjuntando el informe con las evidencias en un CD de acuerdo al cronograma adjunto:

JULIO	AGOSTO	OCTUBRE	DICIEMBRE
OFICIO E INFORME: IDENTIFICACIÓN DE DF - UGEL Y PUBLICACIÓN DRELM 15/07	PRIMER INFORME- UGEL 16/08	SEGUNDO INFORME- UGEL 18/10	INFORME FINAL- UGEL 13/12

- Monitoreo de manera aleatoria e inopinada en los talleres y/o GIA efectuados por el docente fortaleza por parte de los especialistas, acompañantes pedagógicos.
- Compartir en sus redes los lineamientos sobre las diferentes actividades promovidas por el Ministerio de educación para la mejora de los aprendizajes.
- Aplicación de Instrumentos de seguimiento a la labor del docente fortaleza (en IE) a cargo del equipo conformado por Especialista de UGEL, asesores pedagógicos y Directores de IIEE.



6.3 TERCER MOMENTO (Diciembre 2019):

- Elaboración del informe final de desempeño del Docente Fortaleza de Lima Metropolitana 2019, a cargo del Especialista de la Unidad de Gestión Educativa Local, adjuntando un CD con las siguientes evidencias: ficha de identificación, Instrumento de monitoreo al docente en aula, lista de asistentes a talleres y/o GIAS, registro fotográfico uno por taller o GIA, archivo Excel con la relación de los Docentes Fortaleza; los cuales serán organizados en portafolios según nivel, modalidad y área de cada Docente Fortaleza.
- Publicación de relación de Docentes Fortaleza de cada UGEL en la página web correspondiente, con la aprobación de la DRELM.
- Reconocimiento al Docente Fortaleza por la labor destacada mediante Resolución Directoral Regional.



PERÚ

Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaOficina de Gestión
Pedagógica de Educación
Básica y Técnico Productiva"Decenio de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

**Mejores
peruanos
Siempre**

Lima, 16 de mayo de 2019

OFICIO MÚLTIPLE N°088-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-OGPEBTP

Señor(a)

**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 01, 02, 03, 04,
05, 06 Y 07 DE LIMA METROPOLITANA**Presente.-

Atención : Jefe de AGEBRE

Asunto : Convocatoria a mesa de trabajo pedagógica sobre la
estrategia Docente Fortaleza 2019

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle que la Oficina de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, en el marco de la propuesta de fortalecimiento de las prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes, llevará a cabo la implementación de la estrategia "Docente Fortaleza de Lima Metropolitana 2019".

Al respecto, se solicita designar a un especialista responsable de la estrategia y darle la facilidad de asistir a la mesa de trabajo que se realizará en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, el día 21 de mayo de 2019, en el horario de 14:00 a 16:30 horas.

Para mayor información comunicarse con la Especialista en Educación Ruth Yábar Sal y Rosas al correo ryabar@drelm.gob.pe o al teléfono 989991366.

Hago propicia la oportunidad, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JUAN LEYVA AHUMADA
Director de Gestión Pedagógica
DRELM

JLA/D.OGPEBTP
RMTM/EE
Exp.25011 – 2019

Código : 170519137
Clave : 74F3

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico
archivado por la DRELM, aplicando lo dispuesto en el Art.25 de D.S .
070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S.
026-2016-PCM.Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a
través de la siguiente dirección web: <http://drelm-consulta.sinifast.pe>
Ingresando el código y clave de verificación que aparece en la parte
inferior derecha de este documento.

Jr. Julián Arce N° 412 Santa Catalin
La Victoria, Lima 13 , Perú
(Ref. cdra. 4 de Av. Canadá)
Central Telefónica: (511)5006177
www.drelm.gob.pe





PERÚ

Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaOficina de Gestión
Pedagógica de Educación
Básica y Técnico Productiva"Decenio de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"Mejores
peruanas
Siempre

FICHA DE IDENTIFICACION DE DOCENTE FORTALEZA DE LIMA METROPOLITANA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 2019

NOMBRE DEL DOCENTE:

NIVEL/MODALIDAD/CICLO:

GRADO:

SECCIÓN:

TURNO:

FAMILIA PROFESIONAL (CETPRO)

TURNO:

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la Institución Educativa y la intervención de otras instituciones.
01 a 12 puntos
2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la Institución Educativa y la intervención de otras instituciones.
12 a 25 puntos
3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
25 a 35 puntos
4. **Logro destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la Institución Educativa.
35 a 52 puntos

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

COMPETENCIAS	Nº	INDICADORES	VALORACIÓN			
			1	2	3	4
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Conoce y comprende las características de sus estudiantes y su contexto; reflejados en los documentos e instrumentos que elabora. Además, adecua y contextualiza los contenidos disciplinares a los intereses y necesidades de sus estudiantes.				
	2	Reconoce las distintas necesidades y posibilidades de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes, lo cual le permite diseñar sus sesiones de aprendizaje, empleando las Tecnologías de la Comunicación e Información.				

PUNTAJE PARCIAL A:

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (gestos, tono de voz). Es empático al comprender y acoger las necesidades de sus estudiantes y miembros de la comunidad educativa.				
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos	5	Reflexiona sobre su propia práctica y sabe articular los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales que				



PERÚ

Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalOficina Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaOficina de Gestión
Pedagógica de Educación
Básica y Técnico Productiva

"Decenio de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

**Melores
peruanos
Siempre**

<p>disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera práctica, reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	<p>6 fundamentan su práctica pedagógica.</p>	
PUNTAJE PARCIAL B:		
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
<p>Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>7 Identificar en la Institución Educativa donde labora la existencia de Buenas Prácticas Pedagógicas, las cuales serán presentadas en el Pre Congreso Pedagógico Internacional 2018.</p> <p>8 Participa y colabora activamente en las diferentes actividades organizadas por la Institución Educativa para la mejora continua del proyecto educativo institucional con actitud democrática, crítica.</p>	
<p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	<p>9 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad educativa para la mejora de los procesos educativos.</p>	
PUNTAJE PARCIAL C:		
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>10 Promueve en la Institución Educativa mecanismos que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>11 Apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>12 Genera y contribuye a que se den las condiciones para la realización de un trabajo colegiado con sus pares.</p>	
<p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>13 Cumple con sus funciones y horas efectivas correspondientes en su Institución Educativa; demostrando responsabilidad en sus compromisos asumidos.</p>	
PUNTAJE PARCIAL D:		
RESULTADO GENERAL		

Puntaje Final: A+B+C+D= En números:.....En letras:.....

**RÚBRICA DE LA FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE DOCENTE DE FORTALEZA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 2019**

CATEGORÍA	INDICADORES	1	2	3	4	5
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes, los contextos, los contenidos y las disciplinas que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Conoce y comprende las características de sus estudiantes, lo cual se evidencia en los instrumentos que emplea: ficha de matrícula, portafolio del estudiante y anecdotario. Los documentos pedagógicos evidencian el conocimiento de sus estudiantes; enseña y adecúa los conocimientos disciplinares a los intereses y necesidades de sus estudiantes.	Conoce y comprende las características de sus estudiantes, lo cual se evidencia en los instrumentos que emplea: portafolio del estudiante y anecdotario. Los documentos pedagógicos evidencian el conocimiento de sus estudiantes.	Conoce y comprende las características de sus estudiantes, lo cual se evidencia en el instrumento que emplea: anecdotario. Los documentos pedagógicos evidencian el conocimiento de sus estudiantes.	Conoce y comprende las características de sus estudiantes, lo cual se evidencia en el instrumento que emplea: anecdotario. Los documentos pedagógicos evidencian el conocimiento de sus estudiantes.	Conoce y comprende las características de sus estudiantes, lo cual se evidencia en el instrumento que emplea: anecdotario. Los documentos pedagógicos evidencian el conocimiento de sus estudiantes.	Conoce y comprende las características de sus estudiantes, lo cual se evidencia en el instrumento que emplea: anecdotario. Los documentos pedagógicos evidencian el conocimiento de sus estudiantes.
Competencia 2 Planea la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los	Evidencia el uso de actas de evaluación 2017 y resultados de la evaluación diagnóstica, que le permite identificar las necesidades y posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes. En sus sesiones de aprendizaje se observa conocimiento del enfoque del área planificada. Durante el desarrollo de la sesión no aplica todos los procesos pedagógicos y didácticos.	Evidencia el uso de resultados de la evaluación diagnóstica, que le permite identificar las necesidades y posibilidades de sus estudiantes. En sus sesiones de aprendizaje se observa conocimiento del enfoque del área planificada. Durante el desarrollo de la sesión no aplica todos los procesos pedagógicos y didácticos.	Evidencia el uso de resultados de la evaluación diagnóstica, que le permite identificar las necesidades y posibilidades de sus estudiantes. En sus sesiones de aprendizaje se observa conocimiento del enfoque del área planificada pero desconoce los procesos pedagógicos y didácticos.	Evidencia el uso de resultados de la evaluación diagnóstica, que le permite identificar las necesidades y posibilidades de sus estudiantes. En sus sesiones de aprendizaje se observa conocimiento del enfoque del área planificada pero desconoce los procesos pedagógicos y didácticos.	Evidencia el uso de resultados de la evaluación diagnóstica, que le permite identificar las necesidades y posibilidades de sus estudiantes. En sus sesiones de aprendizaje se observa conocimiento del enfoque del área planificada pero desconoce los procesos pedagógicos y didácticos.	Evidencia el uso de resultados de la evaluación diagnóstica, que le permite identificar las necesidades y posibilidades de sus estudiantes. En sus sesiones de aprendizaje se observa conocimiento del enfoque del área planificada pero desconoce los procesos pedagógicos y didácticos.

PERÚ Ministerio de Educación		Vicerrectorado de Gestión Institucional	Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva	“Derecho de la Igualdad de oportunidades para Progresar. Haciendo Fuerza”	“Síntesis de la lucha contra la corrupción y la impunidad”	Nuevos peruanos siempre
relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	Incrementa los logros de aprendizaje de sus estudiantes mediante el empleo de estrategias que promuevan el pensamiento crítico-reflexivo.	Evidencia en sus sesiones de aprendizaje el uso de estrategias que promueven el pensamiento crítico reflexivo.	En algunas de sus sesiones de aprendizaje se evidencia el uso de estrategias que promueven el pensamiento crítico reflexivo.	En algunas de sus sesiones de aprendizaje se evidencia el uso de estrategias que promueven el pensamiento crítico reflexivo.	En algunas de sus sesiones de aprendizaje se evidencia el uso de estrategias que promueven el pensamiento crítico reflexivo.	En algunas de sus sesiones de aprendizaje se evidencia el uso de estrategias que promueven el pensamiento crítico reflexivo.
Competencia 6	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional que genere aprendizajes de calidad.	Identifica en la Institución Educativa donde labora, la existencia de Buenas Prácticas Pedagógicas, las cuales serán presentadas en el Pre Congreso Pedagógico Internacional 2018.	En la Institución Educativa donde labora se evidencia la existencia de Buenas Prácticas, las cuales serán presentadas en el Pre Congreso Pedagógico Internacional 2018.	En la Institución Educativa donde labora se evidencia la existencia de Buenas Prácticas, que se encuentran en proceso de sistematización.	En la Institución Educativa donde labora se ha iniciado la implementación de Buenas Prácticas.	En la Institución Educativa donde labora se ha iniciado la implementación de Buenas Prácticas.
Competencia 7	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del	Participa activamente de manera colegiada en las diferentes actividades con actitud democrática, crítica y colaborativa organizadas por la Institución Educativa, Unidad de Gestión Local y Dirección Regional de Lima Metropolitana.	Participa activamente (100% a 90%) en las diferentes actividades organizadas por la Institución Educativa, Unidad de Gestión Local y Dirección Regional de Lima Metropolitana.	Participa activamente (90% al 80 %) en las diferentes actividades organizadas por la Institución Educativa o Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Lima Metropolitana.	Participa activamente (80% a 50%) en actividades organizadas por la Institución Educativa, Unidad de Gestión Local y Dirección Regional de Lima Metropolitana.	Participa en menos del 50% en actividades organizadas por la Institución Educativa, Unidad de Gestión Local y Dirección Regional de Lima Metropolitana.
						Nunca entabla buenas relaciones con la comunidad educativa lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

PERÚ	Ministerio de Educación	Viceministerio de Gestión Institucional	Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Terciaria Productiva	"Diseño de la calidad de oportunidades para mejores y mejores"	
				"Jóvenes de la Justicia contra la corrupción V.4 en línea"	
estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia Institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Promueve en la Institución mecanismos que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Muestra siempre disponibilidad y motiva a los demás miembros de su comunidad educativa para realizar trabajos que respondan a los objetivos institucionales.	Muestra siempre disponibilidad para realizar trabajos que respondan a los objetivos institucionales.	Nunca tiene disponibilidad para realizar trabajos que respondan a los objetivos institucionales.
		Apertura y disponibilidad para colaborar con los miembros de la comunidad educativa.	Ha realizado en su Institución Educativa GIAS con sus colegas de nivel o área y encuentros con padres de familia.	Ha realizado en su institución educativa GIAS con sus colegas de nivel o área o encuentros con padres de familia.	Nunca ha realizado en su institución educativa GIAS con sus colegas de nivel o área o encuentros con padres de familia.
		Generar las condiciones para la realización de un trabajo colegiado con sus pares.	Propicia, impulsa y acoge acciones que motivan y promueven el trabajo colegiado.	Impulsa y acoge las acciones que motivan y promueven el trabajo colegiado.	Alguna vez ha realizado en su institución educativa GIAS con sus colegas de nivel o área o encuentros con padres de familia.
		Cumple con las horas efectivas correspondientes en su Institución Educativa; demostrando honestidad y responsabilidad con los compromisos asumidos.	Evidencia actitudes de honestidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Cumple el 100% de sus horas efectivas.	Acoge las acciones que promueven el trabajo colegiado.	No muestra disposición para la realización del trabajo colegiado con sus pares.
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Evidencia actitudes de honestidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Cumple del 98 al 95 % de sus horas efectivas.	Evidencia actitudes de honestidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Cumple del 98 al 95 % de sus horas efectivas.	Evidencia actitudes de honestidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Cumple menos del 95 % de sus horas efectivas.