



## **PRECISIONES RENOVACIÓN DE CONTRATO DOCENTE** **PARA EL AÑO 2026** **(D.S N° 022-2025-MINEDU)**

### **1. ASPECTOS GENERALES:**

- ✚ El profesor contratado en el marco del servicio docente en EBE, EBA, EBR y ETP, es evaluado en su desempeño laboral para la renovación de su contrato, en las fechas establecidas en el cronograma regional.
- ✚ **El profesor que deba ser evaluado y no desee la renovación de su contrato, presenta su desistimiento a dicha evaluación, ante la dirección de la Institución Educativa, conforme al formato establecido en el Anexo 18 de la presente norma.**
- ✚ El profesor contratado que desistió de la evaluación de desempeño laboral o el profesor evaluado que no obtuvo evaluación de desempeño laboral favorable, **no podrá contratarse en la última Institución Educativa donde estuvo contratado durante el año escolar.**
- ✚ La renovación de contrato no está permitida en dos contratos.

### **2. CONDICIONES PARA LA RENOVACIÓN DEL 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 y no esté dentro del número total de vacantes declaradas//identificadas como excedentes. Para el caso de las vacantes de EBR Secundaria y EBA Avanzado, la mayor carga horaria de la plaza debe ser del área curricular/especialidad técnica o campo de conocimiento en la que fue contratado el docente.
- ✚ Los profesores que cumplan con los requisitos señalados en el numeral 25.4 del artículo 25 de la norma de contratos para el caso de Instituciones Educativas EIB, así como lo dispuesto en la cuarta disposición complementaria final.



### **3. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA IE:**

- ✚ Para el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño para la EBE, EBA Y EBR, se conforma el comité de evaluación de desempeño con los siguientes integrantes:
  - i. Director de la Institución Educativa en condición de designado o encargado de puesto o por función. Cuando se refiere al profesor con función de director, este deberá ser un docente nombrado.
  - ii. Un Sub Director (según corresponda).
  - iii. Docente nombrado de mayor escala, precisando que de existir en la IE más de un docente con la mayor escala magisterial, se selecciona al profesor que cuente con el mayor tiempo de servicios oficiales en la I.E.
  - iv. Un/a representante del CONEI o de los padres y madre de familia, tutores legales o apoderados/as o Consejo de Participación Estudiantil (COPAE) – EBA, según corresponda.
  
- ✚ Para el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño para la ETP, participarán los siguientes integrantes del comité de evaluación de desempeño:
  - i. Director de IE, quien lo preside.
  - ii. Docente nombrado de mayor escala del CETPRO, precisando que, de no contar con profesores nombrados para ejercer la representatividad en la evaluación, el director solicita a la UGEL la designación de un profesor nombrado de otro CETPRO o de un especialista en educación de la UGEL.
  - iii. Un representante de los estudiantes del CETPRO.

### **4. ASPECTOS PARA CONSIDERAR EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL:**

- ✚ El comité de evaluación de desempeño para la modalidad EBE, EBA, EBR sesiona de forma presencial. La calificación de cada aspecto es determinada por consenso. De existir discrepancias, quien presida el comité tiene voto dirimente. La evaluación podrá realizarse de forma presencial.
- ✚ 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 Educación Técnico Productiva.



## 5. SOBRE LAS EVIDENCIAS:

- ✚ 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.
- ✚ Se utiliza formatos o evidencias que se hayan dispuesto en la IE/CETPRO en el año a evaluar. Los mismos que pueden haber sido entregados de manera física o virtual por el evaluado a la IE o UGEL indicando sus datos personales: nombre, completo, DNI, correo electrónico y domicilio.
- ✚ 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 estudios.

## 6. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA EN PLAZAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EIB:

- ✚ **Para las plazas de Instituciones Educativas EIB de las formas de atención EIB de Fortalecimiento y EIB Revitalización, se requiere contar como mínimo con el dominio oral: intermedio y escrito: básico, asimismo estar incorporado en el RND-Bilingües.** Ahora bien, para el caso de plazas en Instituciones Educativas de la forma de atención de EIB de revitalización, ubicada en zona urbana se requiere contar como mínimo con al menos el dominio básico en oralidad y escritura. (numeral 25.4 del Decreto Supremo N° 022 – 2025 – MINEDU)
- ✚ Los postulantes que hayan laborado en una IE EIB, ubicada en una comunidad indígena u originaria, no deben contar con una queja por mala conducta en la I.E o comunidad, vinculada a casos de violencia física, psicológica y/o sexual, permanencia en la IE, rompimiento de relaciones con la comunidad educativa, estado de ebriedad, mal uso de recursos de la IE, entre otros que puedan ser evidenciadas. La queja debe constar en el libro de actas de la



asamblea comunal y debe se puesta en conocimiento de la UGEL por la autoridad comunal hasta antes de la emisión de la resolución de renovación.

## 7. PRESENTACIÓN DE EVIDENCIAS:

- Las evidencias se presentan ante el comité de evaluación de desempeño de la Institución Educativa. Solo en caso de los profesores coordinadores, profesores de I.E unidocente y profesores contratados con encargo de dirección deben presentarlo ante la Ugel Cajamarca de manera Presencial (tramite documentario) o Virtual (correo: [tramitedocumentario@ugelcajamarca.gob.pe](mailto:tramitedocumentario@ugelcajamarca.gob.pe)), de acuerdo a las fechas establecidas en el cronograma del 12 al 14 de enero de 2026.

## 8. PRESENTACIÓN DE INFORME FINAL POR PARTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

- El Comité de Evaluación de Desempeño consolida e informa a la UGEL Cajamarca 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 (por no haber alcanzado el puntaje de 2.50 o no haber presentado sus evidencias), para lo cual deberá adjuntar solo las fichas de evaluación de desempeño, de todos los docentes que han sido contratados en plazas en el año 2025. Dicho Informe deberán presentarlo dentro de los plazos establecidos en el Cronograma.

**OBSERVACIÓN N° 1:** De acuerdo al Decreto Supremo N° 022 – 2025 – MINEDU, la renovación **se** realiza en plaza vacante, **por lo que no habrá renovación a los profesores contratados en bolsa de horas**, siendo así los docentes que no renuevan contrato retornan a su orden de mérito para ser adjudicados en la segunda etapa (por resultados de la Prueba Nacional).

**OBSERVACIÓN N° 2:** La evaluación de desempeño laboral se realiza a todos los docentes contratados en plazas en el año 2025, con excepción de los profesores contratados en bolsa de horas. Asimismo, se precisa que el profesor que no obtuvo evaluación de desempeño laboral favorable (por no haber alcanzado el puntaje de 2.50 o no haber presentado sus evidencias) o que desistió de la evaluación de desempeño laboral, no podrá contratarse en la última



**Institución Educativa donde estuvo contratado durante el año escolar 2025.**

**OBSERVACIÓN N° 4:** En virtud a las precisiones emitidas por el Ministerio de Educación, **es pertinente tener en cuenta que los Directores de las Instituciones Educativas pueden conformar su comité de evaluación de desempeño laboral como mínimo con dos integrantes, en el caso tengan dificultades de conformar con todos los integrantes establecidos en el numeral 3 del presente.**

**OFICINA DE PERSONAL**