

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Huancayo, 22 de Setiembre de 2021

OFICIO MULTIPLE N° 0168 - 2021-GRJ/DREJ/UGEL-H

**SEÑORES : DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL HUANCAYO**

PRESENTE.-

**ASUNTO : PRECISIONES SOBRE EL PROCESO DE MONITOREO SIMON A
DOCENTES DE LAS IIs.EEs. LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL-
HUANCAYO**

**REF. : a) RVM N° 273-2020-MINEDU
b) RM N° 121- 2021- MINEDU**

Por medio del presente, me dirijo a Ud. con la finalidad de saludarlo muy cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo y a la vez manifestarle que de acuerdo a los documentos normativos y según las orientaciones brindadas en las reuniones previas, se viene efectuando el monitoreo para docentes de las Instituciones Educativas públicas a través del Aplicativo SIMON a cargo de los directores y subdirectores de las IIEE. Recordemos que el monitoreo es el proceso que permite recoger información sobre su desempeño, identificar necesidades y definir estrategias de fortalecimiento de capacidades (numeral 5.5.2, RVM N° 273-2020-MINEDU).

En tal sentido, se recuerda que las acciones correspondientes al monitoreo deben realizarse respetando la jornada laboral del docente establecido de acuerdo a la modalidad a distancia, semipresencial o presencial, la que debe estar en concordancia a al artículo 65° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial, que dispone que la jornada de trabajo del profesor de acuerdo al área de gestión en la que se desempeña es de 24, 30 (32h JEC) y 40 horas pedagógicas semanales. Asimismo, se debe tener en cuenta el “PROTOCOLO PARA EL MONITOREO A DOCENTES DE II.EE. SOBRE EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE APRENDO EN CASA” establecido para estos efectos; con respecto a las evidencias que soliciten a sus maestros para realizar el MONITOREO SIMON, no es necesario crear un nuevo DRIVE que no haya sido autorizado por UGEL – HUANCAYO o el que ya tiene la institución educativa u otros mecanismos por el que reportan el trabajo que vienen desempeñando, de tal manera que el proceso no genere un trabajo adicional o cause malestar en sus docentes dañando el clima institucional; más aún, que lo señalado no es el fin de un monitoreo, ya que dichas acciones, podrían ser pasibles a acciones administrativas disciplinarias por atentar contra la integridad de los docentes (posibles actos de hostilidad laboral).

Sin otro en particular aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración.



Atentamente,

Mg. Ybaine Yván Flores Paitán
Directora de la UGEL Huancayo