



# ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

Guía de autoevaluación de la gestión educativa de  
Centros de Educación Técnico Productiva

**ipeba**

INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,  
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA  
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO? Guía de autoevaluación de la gestión educativa de Centros de Educación Técnico Productiva

### Directorio

Peregrina Morgan Lora, Presidenta  
Jorge Castro León  
Liliana Miranda Molina  
Magdalena Morales Valentín  
Grover Pango Vildoso  
Carlos Rainusso Yáñez

### Coordinación Técnica

Verónica Alvarado Bonhote

### Dirección de Evaluación y Acreditación

Luis Velásquez Cárdenas

### Cuidado de Edición

#### Oficina de Comunicaciones

Mónica Delgado Chumpitazi, responsable  
Carol Alva Martínez

### Centro de Información y Referencia

César Arriaga Herrera

### Fotos

IPEBA / Ana María Castañeda Cano

### Diseño de Carátula

Grupo Visión Publicidad S.A.C.

### Diagramación

Grupo Visión Publicidad S.A.C.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca  
Nacional del Perú - N°2011-16213  
ISBN -978-612-45801-9-5

Tiraje: 1000 ejemplares  
Primera edición.  
Lima, diciembre de 2011

© Programa Educación Básica para Todos  
Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la  
Calidad de la Educación Básica (IPEBA)  
Calle Ricardo Angulo 266, San Isidro, Lima 27, Perú.  
Teléfonos: (51-1) 223-2895, Fax: (51-1) 224-7123 anexo 112  
E-mail: cir@ipeba.gob.pe/ www.ipeba.gob.pe

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se  
mencione la fuente.



## INTRODUCCIÓN

La autoevaluación, evaluación externa y acreditación se constituyen en los mecanismos fundamentales que emplean los centros de Educación Técnico Productiva para mejorar la calidad de su gestión educativa. La autoevaluación es el punto de partida para alcanzar los estándares de calidad establecidos y requiere que las especialidades u opciones ocupacionales desplieguen un conjunto de actividades e incorporen los procedimientos necesarios para asegurar y gestionar la calidad.

Esta Guía para los Centros de Educación Técnica Productiva tiene como objetivo orientar a los miembros de las especialidades y opciones ocupacionales, mediante la explicación detallada de las actividades que deben realizarse y el uso de los instrumentos a ser empleados a partir de la Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de los CETPRO, establecida por el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA.

Para cumplir este objetivo, esta guía se ha organizado en tres acápite. El primero revisa los conceptos más importantes involucrados en el proceso de autoevaluación y señala el sentido de la matriz. El segundo, describe la metodología para implementar la Autoevaluación en sus especialidades y opciones ocupacionales, además, de los instrumentos a ser aplicados durante el proceso. El tercero, plantea algunas actividades y consideraciones que permitan sistematizar los aprendizajes adquiridos por la institución a lo largo del proceso.

El IPEBA propone esta Guía como una herramienta útil para todas aquellas especialidades y opciones ocupacionales comprometidas con mejorar la calidad de su gestión educativa, así como en contribuir a que la Educación Técnico Productiva responda con calidad a sus fines formativos y de igualdad de oportunidades para nuestros jóvenes y adultos.

### ÍNDICE

<b>1. La autoevaluación y acreditación: un camino hacia la calidad de la gestión educativa en los centros de Educación Técnico Productiva</b>	
1.1 La acreditación .....	5
1.2 La autoevaluación: primer paso para la gestión educativa de la calidad de una especialidad u opción ocupacional.....	7
<b>2. Metodología para la autoevaluación de la gestión educativa</b>	
2.1 Condiciones necesarias .....	13
2.2 Metodología para el desarrollo de la autoevaluación .....	14
2.3 Etapa 1: Preparándonos para la autoevaluación.....	15
2.4 Etapa 2: Identificando el cumplimiento de los indicadores .....	19
2.5 Etapa 3: Planificando las mejoras .....	28
2.6 Etapa 4: Socializando los resultados .....	38
<b>3. Aprendizaje institucional</b>	
3.1 Lecciones aprendidas .....	41
3.2 Siguiente paso: acreditación.....	41
Anexos.....	42
Referencias.....	92

¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

# 1. LA AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN: UN CAMINO HACIA LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA



## 1.1 La Acreditación

**L**a **Acreditación** es entendida como el “reconocimiento público y temporal a una institución educativa que cumple con determinadas expectativas de calidad” (IPEBA, 2011), pero sobre todo es un proceso de mejora continua.

En este sentido, la acreditación no sólo busca asegurar la calidad de la gestión educativa de la especialidad u opción ocupacional sino también brindar información confiable a la sociedad civil y a las instancias del Estado para que tomen las decisiones más convenientes. Es un proceso orientador en la medida que ofrece a la especialidad u opción ocupacional un marco de evaluación de la calidad, a partir del cual se planifican las acciones necesarias para lograr los estándares de calidad esperados.

Asimismo, tiene una función auto autorreguladora, es decir, desarrolla en la especialidad u opción ocupacional la capacidad de reflexionar de manera colectiva sobre los resultados referidos al logro del perfil profesional e incorporar los mecanismos y procedimientos correspondientes para su mejora. Esta reflexión colectiva es indispensable para el fortalecimiento del compromiso institucional de la comunidad educativa en la identificación de los logros alcanzados, así como de las dificultades que tienen para asegurar una formación pertinente a las necesidades del entorno productivo local y regional.

La matriz de autoevaluación propuesta se sustenta en dos aspectos centrales:

- **La gestión educativa**, referida a qué procesos, estrategias y acciones desarrolla la especialidad u opción ocupacional para

brindar una formación que desarrolle las competencias laborales exigidas por el sector productivo regional y local (IPEBA, 2011). Esto incluye no sólo a los CETPRO públicos sino también a los privados.

- **La calidad y pertinencia de la formación** que supone responder a las demandas del sector productivo; es decir, los perfiles de egreso de ciclo básico y medio deben contener las competencias laborales requeridas por los sectores de bienes y servicios. Asimismo, la formación debe ser pertinente con las características de los participantes que acceden a esta educación.

La implementación de la acreditación, bajo las premisas anteriormente mencionadas, plantea cinco desafíos a las especialidades u opciones ocupacionales:

a) **Equidad**. Supone ofrecer la oportunidad a todos los jóvenes del país de recibir una formación que los prepare para encontrar un empleo digno y continuar su trayectoria formativa. Esta formación debe asegurar la adquisición de las competencias demandadas por el entorno laboral local o regional.

b) **Articulación entre oferta formativa, demanda laboral y competitividad**. Es la piedra angular del proceso formativo de la educación técnica productiva. El vínculo con las necesidades demandadas por el mercado laboral debe ser permanente y debe ser el orientador para la definición del perfil profesional de la especialidad u opción ocupacional, de manera que se garantice la pertinencia de la formación y la empleabilidad de sus egresados.



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

c) *Enfoque de competencias.* Constituye la vía sobre la cual transita la formación en la Educación Técnica Productiva. No sólo está referida a las competencias específicas sino también a aquellas de carácter complementario que integran un desempeño profesional adecuado. Asimismo, dirige a la especialidad u opción ocupacional hacia la aplicación de metodologías de aprendizaje centradas en el hacer que integran los conocimientos teóricos asociados.

d) *Multisectorialidad.* La coordinación y articulación con los organismos del Estado que contribuyan a ofrecer una Educación Técnico Productiva de calidad, que asegure la provisión de trabajadores calificados a los sectores económicos prioritarios, es el cuarto reto. Esto supone impulsar la concertación entre los gobiernos locales y regionales, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, de modo que se planteen políticas de atención integrales a los sectores productivos de mayor potencialidad económica para el país. En este sentido, el rol de la Educación Técnica Productiva es exigir y contribuir a que esta articulación se haga realidad.

e) *Aprendizaje a lo largo de la vida.* El quinto reto que se plantea la Educación Técnico Productiva es ofrecer posibilidades de formación a lo largo de la vida, es decir, incorporar los procedimientos y mecanismos necesarios para la convalidación de estudios y experiencia laboral que permita el tránsito flexible entre el trabajo y la formación.

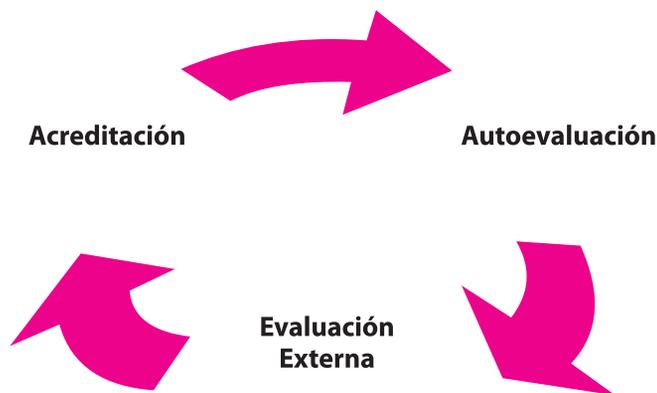
La acreditación de la gestión educativa de la especialidad u opción ocupacional busca que sus miembros reflexionen en torno a sus procesos, acciones y decisiones que facilitan o dificultan la pertinencia de su oferta formativa, el proceso de enseñanza - aprendizaje para la consecución del perfil profesional y el impacto de sus egresados en el mercado laboral. En este sentido, la acreditación está orientada a garantizar que la gestión educativa desplegada en cada ciclo formativo cumpla con:

- Alcanzar el perfil de egresado de una opción ocupacional o de una especialidad basado en las competencias laborales demandadas por el sector productivo.
- Vincular la formación con la demanda del mercado laboral y sectores productivos con respecto a las necesidades de formación técnico productiva.
- Ofrecer una formación técnico productiva flexible que responda a las características de la población interesada en este tipo de formación.
- Reconocer las competencias laborales adquiridas en espacios no formales de aprendizaje.
- Favorecer el aprendizaje institucional de modo que guíe a la institución a la mejora continua de la calidad.

## 1.2 La autoevaluación: primer paso para la gestión educativa de calidad de una especialidad u opción ocupacional

La autoevaluación es la primera fase que la especialidad u opción ocupacional debe desarrollar para mejorar la calidad de su gestión educativa. La autoevaluación forma parte de un continuo que culmina con la acreditación, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N°1  
La autoevaluación como parte del proceso de acreditación



### Ideas Clave

- La acreditación de los CETPRO está enfocada en la gestión educativa y en la calidad y pertinencia de la formación.
- La acreditación será otorgada a las opciones ocupacionales o especialidades que evidencien cumplir con los estándares establecidos.
- El vínculo con el sector productivo, el perfil de egreso basado en las competencias laborales demandadas por el sector productivo, la formación pertinente a las necesidades de los participantes y el reconocimiento de las competencias adquiridas en espacios no formales, son las principales características de la acreditación de una especialidad u opción ocupacional técnico productiva.
- La acreditación debe favorecer el aprendizaje institucional para lograr una mejora continua de la calidad.

### ¿Qué es la autoevaluación?



**L**a autoevaluación es la reflexión que hacemos sobre cómo nuestra gestión educativa facilita o dificulta la tarea de lograr que todos nuestros estudiantes alcancen el perfil profesional definido para la especialidad u opción ocupacional. En el proceso de autoevaluación no nos dedicaremos a evaluar el desempeño del docente, de estudiantes o directivos, sino que evaluaremos la evidencia sobre la capacidad que tiene nuestra institución, en su conjunto, para dirigir procesos, recursos y toma de decisiones en función de la mejora continua.

La autoevaluación busca identificar las dificultades que podamos tener en el proceso hacia el logro de una gestión educativa de calidad y planificar así las soluciones más viables para superarlas, de modo que se logre establecer mecanismos que nos permitan autorregular el funcionamiento de la especialidad o de la opción ocupacional. En este sentido está orientada a responder dos preguntas:

- ¿En qué medida la gestión educativa de una especialidad u opción ocupacional cumple con determinados estándares?
- ¿Qué debe hacer la especialidad u opción ocupacional para superar las deficiencias identificadas y mantener

los logros alcanzados?

Si analizas las preguntas a las que debe responder la autoevaluación puedes reconocer cuatro objetivos fundamentales:

- Identificar si la gestión educativa de la especialidad u opción ocupacional están cumpliendo los **estándares de calidad** establecidos por el IPEBA.
- Elaborar el **plan de mejora** que oriente a la especialidad u opción ocupacional a superar las debilidades encontradas.
- **Implementar las mejoras** y realizar su seguimiento y monitoreo.
- Adquirir experiencia y **aprendizaje institucional** que consolide un sistema de mejora continua e institucionalizar las buenas prácticas de gestión identificadas.



Asimismo, la autoevaluación tiene múltiples beneficios:

- Contribuye a que nos empoderemos como institución y a que nos hagamos responsables de nuestro propio proceso de mejora.
- Provee la información pertinente para modificar estrategias, reorientar esfuerzos y precisar el tipo de apoyo a diversas instancias e instituciones.
- Identifica las fortalezas en la gestión de nuestra especialidad u opción ocupacional para sacar provecho de ellas al momento de implementar nuestras estrategias de mejora.
- Promueve una cultura de mejora basada en la evaluación de evidencias y la toma de decisiones en base a la información obtenida.
- Favorece a que trabajemos en equipo y que se establezcan nuevas formas de relacionarnos dentro de la institución educativa en torno a metas comunes, más allá de las diferencias.



## ¿Qué evaluamos?

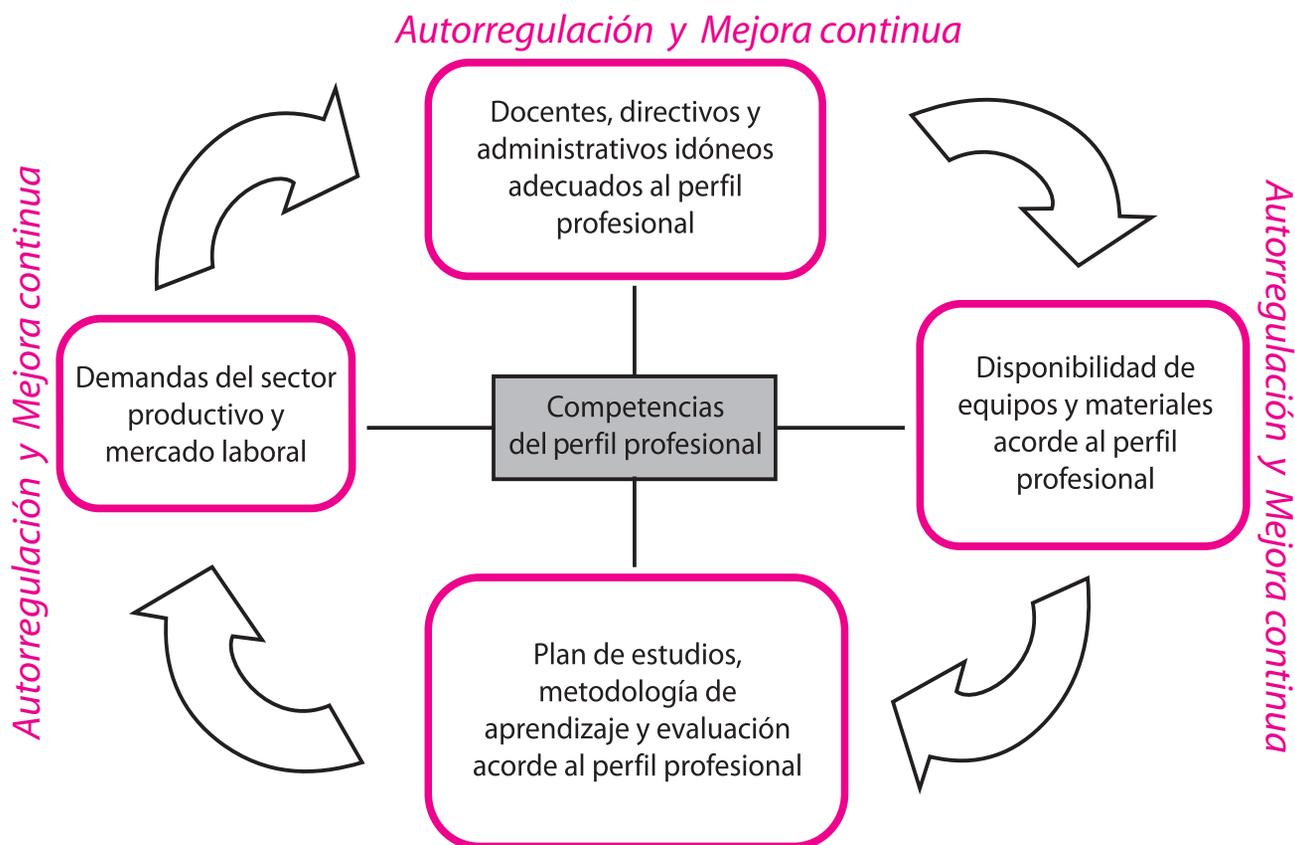
El IPEBA propone para la autoevaluación de una especialidad o de una opción ocupacional una Matriz basada en 4 factores y 9 estándares orientados a evaluar de qué manera implementamos la gestión educativa para lograr el perfil de egresado basado en las demandas del sector productivo. Es decir, de qué manera los recursos de nuestro CETPRO (docentes, infraestructura, equipamiento, plan de estudios, información, relación con el sector productivo)

están disponibles, organizados y dirigidos intencionalmente a lograr las competencias establecidas en el perfil profesional. Esta Matriz se encuentra publicada también en [www.ipeba.gob.pe](http://www.ipeba.gob.pe)

El gráfico de la página siguiente muestra la relación de interdependencia de los factores para lograr las competencias del perfil profesional y su pertenencia a un mecanismo de autorregulación y mejora continua.

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

Gráfico N° 2  
Interdependencia de los factores de la matriz de autoevaluación



### Entonces, ¿qué evalúa cada uno de los factores de la matriz?

La **Matriz de evaluación** está conformada por Factores, Estándares e Indicadores.

- Los **factores** constituyen las áreas de mayor incidencia en la calidad de la gestión educativa de la especialidad u opción ocupacional que inciden en el logro de las competencias del perfil profesional. Cada uno de los factores cuenta con estándares e indicadores. Los factores de autoevaluación propuestos son:

- Dirección institucional y oferta formativa vinculada al sector productivo.
- Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias.
- Infraestructura y recursos para el aprendizaje.
- Evaluación de resultados y mejora continua.

- Los **estándares** son elementos más representativos del factor y tienen por finalidad desagregar el factor en partes que permitan enfocar la recolección y análisis de la información. Los estándares a su vez están conformados por indicadores.
- Los **indicadores** son la unidad mínima de la autoevaluación y describen de modo preciso qué aspectos considera el estándar para la evaluación. Son las acciones observables que permiten determinar el cumplimiento del estándar.

Por ejemplo, el factor Dirección institucional y oferta formativa vinculada al sector productivo cuenta con 3 estándares y 10 indicadores. En el anexo 1 encontrarás cada factor con los estándares e indicadores.





¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

## 2. METODOLOGÍA PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA



**P**ara realizar la autoevaluación de nuestra especialidad u opción ocupacional debemos seguir una serie de pasos y procedimientos. Asimismo, tenemos que asegurar ciertas condiciones que faciliten el éxito del proceso y sobre las cuales se debe iniciar el trabajo.

## 2.1 Condiciones necesarias

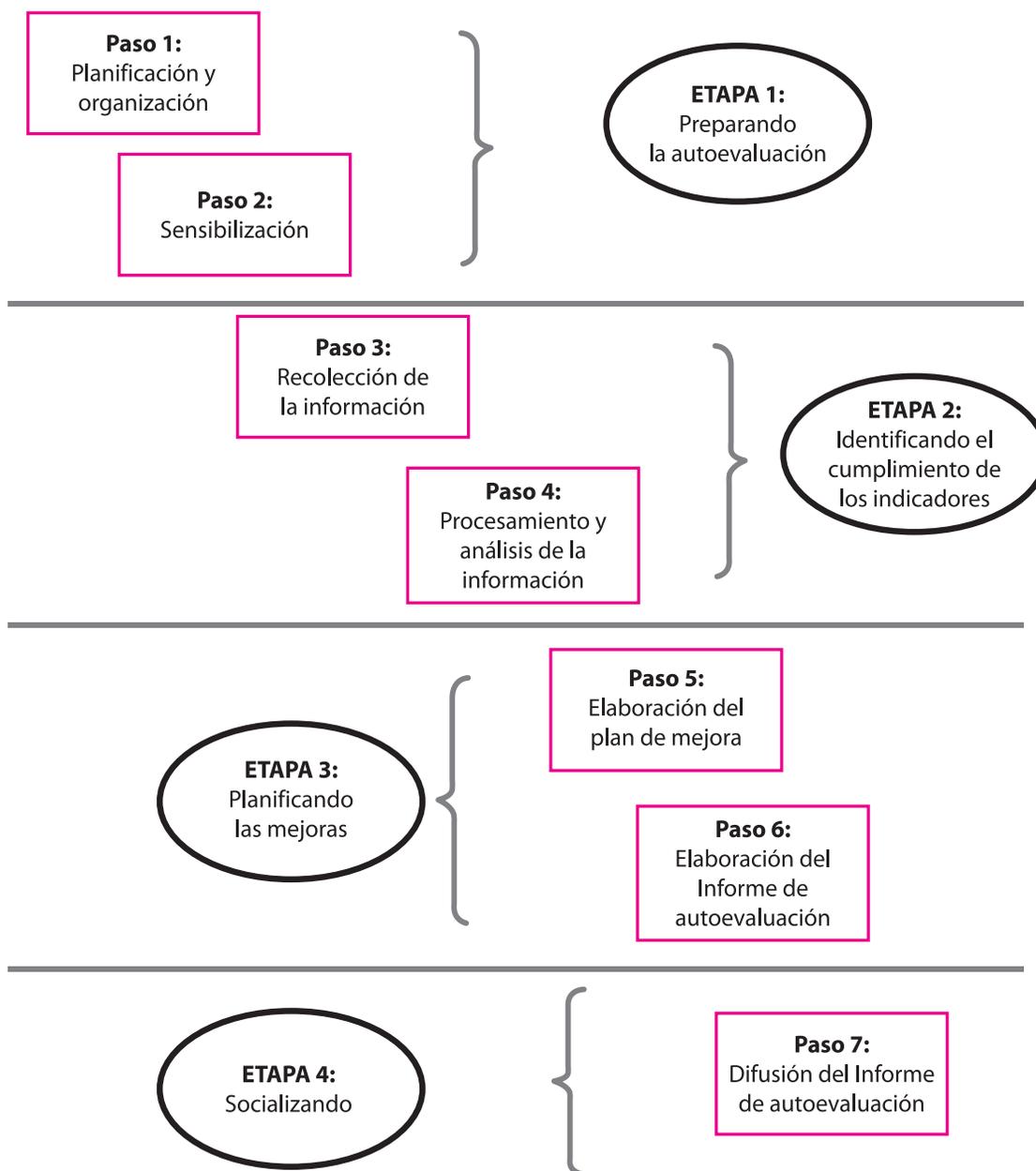
Para garantizar que el proceso de autoevaluación se desarrolle con éxito, debemos considerar los siguientes aspectos como requisitos indispensables:

- **Liderazgo y respaldo institucional.** Las autoridades del CETPRO y los miembros de la especialidad o de la opción ocupacional lideran el proceso.  
El director de nuestro CETPRO y el jefe del área de nuestra especialidad u opción ocupacional deben estar comprometidos y liderar el proceso de autoevaluación. Esto garantizará no sólo que se logre el Informe de Autoevaluación sino la implementación de las acciones que definamos en el Plan de Mejora. El respaldo institucional es indispensable para que nuestra especialidad u opción ocupacional inicie, progrese y culmine con éxito la autoevaluación.
- **Manejo transparente de los resultados: claridad del proceso**  
Un aspecto central en el análisis e interpretación de la información recolectada es la transparencia en el manejo de la información. Debes procurar que se genere la confianza necesaria en los miembros de la especialidad o de la opción ocupacional para asegurar su participación y colaboración efectiva. Asimismo, los miembros de nuestra especialidad o de la opción ocupacional deben estar informados del proceso, así como de los resultados y el uso que se hará de ellos.
- **Comité de Autoevaluación capacitado: conocimiento adecuado del proceso**  
Debemos promover que el Comité de Autoevaluación que se encargará de coordinar el proceso sea capacitado, de modo que dirija la planificación y ejecución de la autoevaluación con mayor acierto. El equipo de trabajo deberá contar con los conocimientos conceptuales y metodológicos suficientes para guiar técnicamente el proceso. Puedes solicitar apoyo al IPEBA para capacitar al equipo.

Es importante que recordemos que el Reglamento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) establece que las especialidades o las opciones ocupacionales deben cumplir con tres requisitos para acceder a la acreditación. Estos son: i) contar con autorización de funcionamiento; ii) la especialidad u opción ocupacional debe estar autorizada por la instancia educativa correspondiente (DRE, UGEL); y, iii) tener por lo menos una promoción de egreso.

## 2.2 Metodología para el desarrollo de la autoevaluación

Para el desarrollo de la autoevaluación de nuestra especialidad o de una opción ocupacional podemos seguir la siguiente metodología conformada por siete etapas interrelacionadas. En cada una de ellas se espera lograr un resultado específico a partir de un procedimiento determinado:



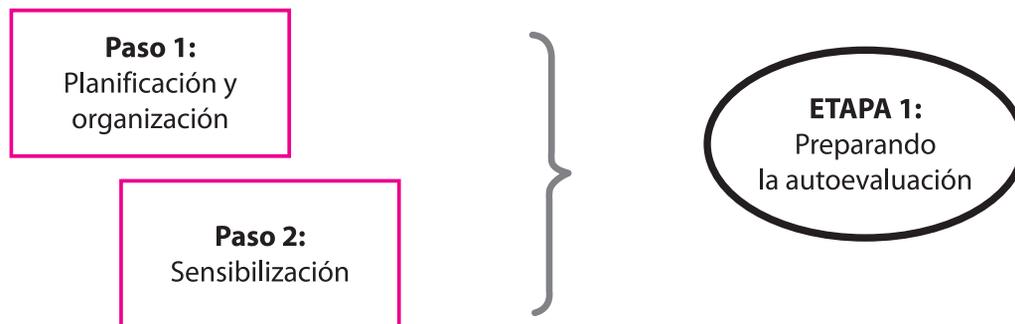
## 2.3 Etapa 1: Preparándonos para la autoevaluación

Esta es la primera etapa del proceso de autoevaluación y tiene como objetivo prepararse para el desarrollo del proceso, no solo mediante

la planificación sino también a través de acciones que generen un clima institucional favorable para el adecuado desarrollo del proceso.

Esta etapa comprende dos pasos importantes:

- a) Planificación y organización;
- b) Sensibilización.



### Paso 1: Planificación y organización

*¿Qué objetivo tiene la planificación y organización del proceso?* Contar con un plan de trabajo que precise las acciones, los productos, los responsables y las fechas en cada etapa, a fin de hacer el seguimiento y asegurar que se realicen en los tiempos estimados.

Para planificar y organizar la autoevaluación deberemos realizar las siguientes acciones:

- Conformar el Comité de Autoevaluación.
- Capacitarnos en el manejo de la matriz de autoevaluación y en la aplicación de la guía e instrumentos propuestos en ésta.
- Elaborar un plan de trabajo.

#### ***i) Conformar el equipo de trabajo: Comisión de autoevaluación***

El equipo de trabajo está encargado de organizar y conducir el proceso. Este equipo debe tener el respaldo de las autoridades de la especialidad o de la opción ocupacional, así como del CETPRO.

Este equipo de trabajo se le puede llamar también Comisión de Autoevaluación de la especialidad.

Pero, ¿quiénes la conforman? y ¿quién los nombra? La Comisión de Autoevaluación debe estar conformada por representantes de los diferentes grupos: docentes, estudiantes y administrativos. Puede conformarse por siete miembros, distribuidos de la siguiente manera:

- Jefe de Área de la especialidad u opción ocupacional, y el Director del CETPRO de preferencia dos profesores (uno encargado de las competencias específicas y el otro de las complementarias)
- Un administrativo
- Dos estudiantes
- Un egresado (es opcional debido a la disponibilidad de tiempo para participar).



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

*¿Cómo elegimos a los miembros?* Cada estamento (docentes, estudiantes, egresados, administrativos) elige a sus representantes de manera independiente y siguiendo algunos criterios. Para la elección de los docentes podemos tomar en cuenta lo siguiente:

- Capacidad de análisis y síntesis de información.
- Dedicación horaria de tiempo completo.
- Conocimiento y experiencia en la especialidad o la opción ocupacional, con liderazgo reconocido por parte de la comunidad educativa.

En el caso de los estudiantes, es ideal que un representante esté cursando uno de los módulos iniciales y el otro esté en uno de los módulos finales. Asimismo, deben mostrar un buen desempeño y ser críticos. Deben ser elegidos de manera democrática por sus compañeros.

Una vez elegidos los miembros de la Comisión, el Jefe de Área formaliza su participación y comunica dicha conformación al Director del CETPRO, quien enviará la comunicación correspondiente al IPEBA.

*¿Cómo se organiza la Comisión?* Debe organizarse de modo que pueda responder a las tareas propias de la autoevaluación. Para ello, se sugiere que se elija a un presidente y secretario de la Comisión. Por otro lado, la Comisión de Autoevaluación puede contar con la participación de otros miembros que no formen parte de ésta, y que constituyen equipos de apoyo.

*¿Qué funciones tiene esta Comisión?* Tiene las siguientes funciones principales:

- Conducir/coordinar el proceso de autoevaluación.
- Involucrar a los demás miembros de la especialidad o de la opción ocupacional en las

actividades propias de la autoevaluación.

- Comunicar a la comunidad de la especialidad o de la opción ocupacional los avances y resultados de la autoevaluación.
- Recoger aportes para elaborar planes de mejora.
- Impulsar la implementación de las acciones del plan de mejora.
- Contribuir a la transferencia del conocimiento adquirido durante el proceso a otras especialidades u opciones ocupacionales interesadas.
- Redactar el Informe de Autoevaluación.

El Presidente de la Comisión tiene como funciones dirigir el equipo de trabajo, asegurar el respaldo de la dirección del CETPRO y que el proceso sea desarrollado con éxito. Asimismo, deberá convocar la participación de los profesores, administrativos y estudiantes. Por su parte, el secretario de la Comisión tiene como funciones escribir las actas de las reuniones, llevar la agenda de las reuniones y asegurar la comunicación con los miembros de la comunidad educativa.

El Jefe de Área de la especialidad o de la opción ocupacional deberá formalizar la conformación del equipo de trabajo, respaldar a la Comisión de Autoevaluación y brindar las condiciones necesarias para el desarrollo del proceso.

### ***ii) Capacitarse en la Matriz de Evaluación y en el manejo de la Guía de Autoevaluación***

Con la finalidad de garantizar la calidad técnica de la conducción del proceso así como su culminación con éxito es indispensable que los miembros de la Comisión estén capacitados. Una primera acción de la capacitación es revisar a profundidad la Matriz de Evaluación a ser



implementada. En dicha revisión se debe dar énfasis a los factores y estándares que lo conforman, así como el tipo de instrumentos que requieren ser aplicados, los actores a quienes hay que consultar y la documentación a utilizar. Pueden contar con el apoyo o asesoría permanente de una persona capacitada en el tema por el IPEBA. Las dudas sobre el contenido debe ser aclarado desde el inicio del proceso a fin de facilitar la marcha del mismo.

**iii) Elaborar un plan de trabajo**

La Comisión de Autoevaluación deberá organizar la implementación del proceso mediante un plan de trabajo que contemple las principales etapas y la posibilidad de contar con miembros de la comunidad de la especialidad u opción ocupacional que pueden participar. El plan de trabajo no

sólo debe contemplar los resultados a ser alcanzados sino también los plazos, y quién sería la persona o instancia responsable de ejecutarlo.

La Comisión de Autoevaluación puede tener equipos de trabajo adicionales que ayuden en las tareas que suponen el proceso. Estos equipos de trabajo se denominan Comisión de Apoyo, conformada por docentes y estudiantes.

Revisemos el siguiente ejemplo sobre realizar la planificación del proceso de autoevaluación de nuestra especialidad u opción ocupacional:

Resultado	Acciones	Plazo	Responsable
Equipo de trabajo capacitado	Coordinar con IPEBA.	10/6	Coordinador
	Capacitación del equipo.	20/6	Responsable
Comisiones de trabajo organizadas	Identificar los aspectos a ser evaluados y los actores.	22/6	Comisión de autoevaluación
	Formar comisiones de acuerdo al actor a ser consultado (documental, docentes, estudiantes, empleadores, egresados).	23/6	Comisión de autoevaluación
	Explicar a cada comisión el trabajo a ser realizado.	30/6	Comisión de autoevaluación
Instrumentos de recolección listos para ser aplicados.	Identificar en cada comisión los factores y estándares a los que responde el actor asignado.	3/07	Comisión de apoyo
	Adaptar los instrumentos a ser aplicados por cada comisión.	15/07	Comisión de apoyo
	Determinar por cada actor el grupo de personas a las que serán consultados (lista y contactos realizados).	20/07	Comisión de apoyo

### Paso 2: Sensibilización y comunicación continua



¿Qué buscamos con la sensibilización? Generar una disposición positiva en los principales actores de la especialidad u opción ocupacional mediante la comunicación e información permanente de los avances realizados por la Comisión de Autoevaluación. Esto significa que los docentes, estudiantes, egresados, administrativos y empleadores deben estar informados sobre el inicio del proceso, en qué consiste y sobre la necesidad de su participación en diferentes momentos de la autoevaluación.

Si bien la comunicación con los miembros de la especialidad o de la opción ocupacional al inicio está orientada a la sensibilización, ésta no se agota al empezar el proceso, ya que debe mantenerse constante, ya que las mejoras que se deseen implementar dependerán de la participación activa y compromiso de los diferentes actores.

Las acciones de sensibilización estarían orientadas a comunicar de manera clara y breve en qué consiste el proceso, sus beneficios, los

procedimientos, el uso de la información y pasos a seguir. Para ello podemos realizar las siguientes acciones:

- Reunión con los diferentes actores para dar inicio al proceso de autoevaluación. Se puede realizar las reuniones de manera separada por cada uno de los colectivos a ser involucrados (reunión solo para docentes, reunión solo para estudiantes, por ejemplo) o todos en conjunto.

Para estas reuniones se necesita contar con material que permita presentar el proceso de autoevaluación. Para ello, los aspectos que deben tenerse en cuenta en esta presentación son: qué se entiende por calidad en la ETP, qué es la autoevaluación, qué beneficios se pueden obtener, qué experiencias existen en nuestro medio, cómo se va a desarrollar (etapas), quiénes integran la comisión y qué se espera de los actores principales.

Estas reuniones son de suma importancia, pues nos permiten identificar la opinión a favor o en contra que tengan los diferentes actores con respecto al proceso y preparar las explicaciones que ayuden a generar un clima positivo para el desarrollo de la autoevaluación.

- Elaboración de material (folletería, difusión web u otro medio que explique con claridad el proceso de autoevaluación).

Tal como se explicó anteriormente, la Autoevaluación se inicia en esta etapa pero debe mantenerse a lo largo del proceso. La comunicación entre el Comité y los miembros de la comunidad educativa es de vital importancia para lograr su participación y compromiso. Para ello, se sugiere las siguientes consideraciones:

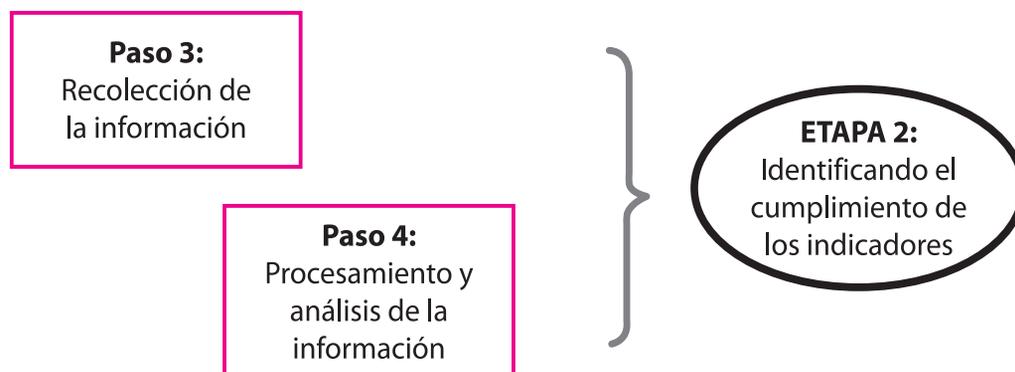
- Emplear diferentes medios de difusión: folletos, páginas web, correos electrónicos, paneles, entre otros.
- Contar con un espacio virtual y físico para

colocar la información relevante y que sea accesible a los miembros de la especialidad o de la opción ocupacional.

- Contar con una dirección electrónica a la que los docentes, estudiantes, administrativos, egresados o empleadores puedan comunicarse con las personas encargadas del proceso.

## 2.4 Etapa 2: Identificando el cumplimiento de los indicadores

Esta segunda etapa tiene como finalidad identificar fortalezas y debilidades de nuestra especialidad u opción ocupacional con respecto a cada uno de los factores evaluados. Para ello, la comisión de autoevaluación debe organizarse para aplicar los instrumentos, para luego procesar y analizar la información. Es decir, supone realizar los dos pasos que se muestra en el gráfico:



### Paso 3: Recolección de la información

La pregunta que nos guía en este paso es **¿Cómo obtenemos la información que necesitamos?** Es decir, con qué instrumentos y cómo recolectamos evidencia suficiente para determinar si se cumplen con los estándares e indicadores de cada factor.

Para ello, debemos recoger con diferentes

instrumentos la opinión de los actores educativos, la información estadística y el análisis de los documentos de carácter técnico pedagógico de la especialidad u opción ocupacional. En el anexo 2, encontrarás los instrumentos que deberán ser empleados en la autoevaluación. Se proponen siete instrumentos:

	Instrumentos	Número de preguntas
Sobre la información	Encuesta a docentes	29
	Encuesta a estudiantes	17
	Encuesta a empleadores	15
	Encuesta a egresados	18
	Encuesta a administrativos	12
Sobre documentos	Ficha de análisis documental	73
Sobre cifras	Ficha de estadísticas	13

La aplicación de los instrumentos requiere que consideremos algunos aspectos que nos ayuden a organizarnos previamente:

- Organizar la Comisión de Autoevaluación en tres comisiones de apoyo: instrumentos de opinión, estadísticas y análisis documental. La Comisión puede convocar a participar a profesores y estudiantes en las comisiones de apoyo.
- La Comisión de Autoevaluación y las comisiones de apoyo revisan de manera conjunta los instrumentos para comprender su organización y relación entre ellos para luego distribuir la aplicación a

las comisiones de apoyo. Antes de ser aplicados los instrumentos pueden adaptar las preguntas o incluir nuevas en caso sean requeridas. Sin embargo, de preferencia para el primer proceso de autoevaluación no se deberían realizar mayores cambios en los instrumentos, salvo que sean estrictamente necesarios.

Debido a que los instrumentos son de naturaleza diferente, su tratamiento también varía. Por ello, debemos tener en cuenta las siguientes consideraciones de aplicación para cada uno de ellos:

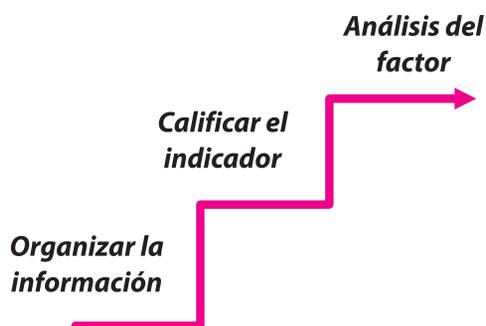
Instrucciones de aplicación		
Instrumentos sobre opinión (encuestas)	Instrumentos sobre cifras (estadísticas)	Instrumentos sobre documentos (análisis documental)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar diferentes medios de distribución para obtener la mayor cantidad de respuestas posible, por ejemplo: correo electrónico, en la recepción de la especialidad u opción ocupacional, entrega personal, etc.</li> <li>• Privilegiar uno de los medios según las características del actor, por ejemplo, uso del correo electrónico para el caso de los egresados.</li> <li>• Garantizar la confidencialidad de las respuestas. Es decir, la Comisión debe ser garante del anonimato de las respuestas y no del uso inadecuado de las respuestas dadas por los actores. Este aspecto es de vital importancia para conseguir que las personas respondan y lo hagan con sinceridad.</li> <li>• Revisar en los anexos, las recomendaciones específicas para cada instrumento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar el período que señala el instrumento sobre la información a ser obtenida.</li> <li>• Identificar las diferentes fuentes de registro de la información para asegurar con información confiable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que el documento analizado sea la versión oficial y vigente.</li> <li>• Garantizar que los documentos sean los utilizados en la especialidad u opción ocupacional.</li> <li>• Revisar en el anexo las recomendaciones dadas para cada uno de los documentos a ser analizados.</li> </ul>

En el *anexo 3* encontrarás para cada factor e indicador los instrumentos y preguntas mediante los cuales están siendo evaluados.

### Paso 4: Procesamiento y análisis de la información

Una vez terminado el paso de recolección de información, la pregunta que debemos responder a continuación es ¿qué hacemos con la información obtenida? Entonces, lo primero que debes hacer es organizar las respuestas

obtenidas en un cuadro que te permita visualizar los resultados para cada indicador y, finalmente, emitir un juicio sobre el nivel de desarrollo en el que éste se encuentra. Vayamos paso a paso:



a) **Organizar la información**

- La Comisión de Autoevaluación prepara un cuadro con los estándares e indicadores respectivos, considerando la fuente de respuesta para que sea llenada por las Comisiones de Apoyo.
- Cada Comisión de Apoyo de acuerdo a los instrumentos asignados deberá llenar la matriz de resultados de acuerdo a la respuesta obtenida. Tal como se presenta en los siguientes ejemplos:

**Ejemplo 1:**

**Factor 2:** Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias

Estándar	Indicador	Pregunta	Ficha Documental	ED	EE	EAd	EEg	Emp	Estd
5. Propuesta curricular de la especialidad u opción ocupacional se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad u opción ocupacional.	5.1 Unidades didácticas de los módulos guardan coherencia entre sí para garantizar que cada una de ellas aporte al logro del perfil.	Los contenidos de los módulos están en correspondencia con las capacidades terminales del perfil. <sup>1</sup>	50% de los módulos del plan de estudios						
		El desarrollo de las unidades didácticas muestra una secuencia lógica de aprendizaje. <sup>2</sup>	30% de las unidades didácticas revisadas						
		La programación de las clases considera la integración de la información y la aplicación de los procedimientos. <sup>3</sup>	40% de las programaciones revisadas						
		La programación de las clases considera un tiempo suficiente para la aplicación de los procedimientos. <sup>4</sup>	40% de las programaciones revisadas						

1: Se revisa la totalidad de los módulos de la especialidad.

2: Se eligen al azar el 50% de las unidades didácticas de cada módulo para revisar si cuentan con una secuencia lógica.

3: Se eligen al azar tres programaciones de cada unidad didáctica elegida en el paquete anterior para revisar si integran la información y la aplicación de los procedimientos.

4: Se eligen al azar tres programaciones de cada unidad didáctica elegida en el paquete anterior para revisar si consideran un tiempo suficiente para la aplicación de los procedimientos.

En el caso del indicador 5.1, la información solo procede del análisis documental. Por lo tanto, las respuestas correspondientes a este indicador solo serán colocadas en la columna referida a la Ficha Documental.

## Ejemplo 2:

## Factor 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias

Estándar	Indicador	Pregunta	Ficha Documental	ED	EE	EAd	EEg	Emp	Estd
5. Propuesta curricular la especialidad u opción ocupacional se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad u opción ocupacional.	5.3 Evaluación de los estudiantes identifica el logro de las capacidades específicas y complementarias, y permite brindar retroinformación y apoyo oportuno a los estudiantes para asegurar el logro del perfil.	La evaluación considera el nivel de logro de las competencias específicas y complementarias definido en el perfil. La evaluación verifica el manejo de información vinculada a la ejecución de las tareas. La evaluación considera la verificación de la calidad del producto. La evaluación considera la observación de la ejecución de la tarea. Los docentes brindan orientaciones para mejorar tu desempeño. Los docentes muestran tolerancia frente al tiempo que requieres para aprender la actividad.	30% de los módulos lo hacen para CE; 20% de los módulos lo hacen para las CC. 80% de las evaluaciones revisadas. 20% de las evaluaciones revisadas. 55% de las evaluaciones revisadas.		40% de estudiantes respondieron afirmativamente				
					Siempre= 35% de los estudiantes. Casi siempre=20% de estudiantes. Siempre= 35% de los estudiantes. Casi siempre= 10% de los estudiantes.				

En este caso, el indicador 5.3 tiene respuestas que proceden no sólo de la ficha sino también de la opinión de los estudiantes. Por tanto, ambas comisiones deberán llenar esta información en la matriz de resultados.



**b) Calificar el indicador**

- Los indicadores han contemplado más de un aspecto, por lo que su calificación supone analizar con precaución las respuestas obtenidas para dar una respuesta.

- Para calificar al indicador deberás usar una escala de cuatro calificativos:



- El calificativo para cada indicador será asignado en función de las respuestas obtenidas:
  - **No se está trabajando (1):** será elegido cuando todos o casi todos los aspectos evaluados en el indicador, obtienen respuestas de NO cumplimiento o porcentajes menores al 30%.
  - **En inicio (2):** será colocado como calificativo cuando algunos de los aspectos obtienen respuestas de cumplimiento o porcentajes mayores al 30% pero menores al 50% en las escalas "pocas veces", "poco satisfecho".
  - **Avances importantes (3):** este calificativo podrá ser usado cuando la mayoría de aspectos evaluados en el indicador señalen cumplimiento o porcentajes mayores al 50% pero menores al 80% en las escalas de "casi siempre", "satisfecho".
  - **Está consolidado (4):** lo podrá emplear cuando los aspectos evaluados en su totalidad indican cumplimiento o porcentajes mayores al 80% en las escalas de "siempre", "muy satisfecho".
- Revisemos el indicador 5.1 y las respuestas obtenidas del ejemplo 1 en la página anterior. ¿Qué calificativo pondrías? Como vemos, la mayoría de los aspectos (3 de 4 aspectos) tienen un porcentaje de respuesta no mayor al 50% pero no menor al 30%, entonces, podríamos decir que este indicador obtiene un calificativo de "En inicio". Es decir, el trabajo que viene realizando la especialidad u opción ocupacional en torno al indicador 5.1 se encuentra en un nivel inicial.
- Lea el segundo ejemplo. En este caso, la situación cambia. Encontramos que los porcentajes cambian y no se presenta una tendencia en las respuestas. Encontramos algunos aspectos que se encuentran en una situación muy buena y otros que se encuentran en una situación poco favorable. ¿Qué hacemos? Primero, leer con atención el indicador para identificar el énfasis (evaluación del nivel de logro y retroinformación de su desempeño al estudiante) y los aspectos que lo evalúan con mayor precisión.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este indicador podemos decir que se obtiene un calificativo de “En inicio”, pues se ha empezado a establecer procedimientos para responder a este indicador. Por ejemplo, se está trabajando la retroinformación al estudiante y no tanto así la evaluación del nivel de logro de las competencias específicas y complementarias del perfil profesional.

- Los indicadores que son calificados como “No se está trabajando” y “En inicio” son aquellos aspectos para los que la especialidad u opción ocupacional debe planificar acciones que permitan mejorarlos, pues están poniendo en riesgo el logro del perfil profesional.
- Los indicadores calificados como “Avances importantes” deben ser considerados como aspectos sobre los cuales se está trabajando y que deben ser fortalecidos, por lo tanto no deben ser descuidados.
- Los indicadores calificados como “Está consolidado” deben ser considerados como los aspectos que vienen siendo trabajados de manera exitosa por la

especialidad u opción ocupacional, y que deben mantenerse.

En el *anexo 4* encontrarás orientaciones más específicas para la calificación de cada indicador de la matriz.

### c) **Análisis del factor**

- El análisis de cada factor responde a la pregunta: ¿en qué medida la especialidad u opción ocupacional cumple con este factor? Se tomará en cuenta el calificativo obtenido para cada indicador así como el eje principal que rige a cada factor.
- El calificativo de cada indicador nos muestra en qué nivel de avance se encuentra dicho factor. Es decir, si la mayoría de indicadores están calificados “Avances importantes”, entonces, podríamos decir que ese factor cuenta con progresos con respecto a la calidad.
- Las características claves de cada factor complementan la información anterior, pues pueden ayudarte a identificar en qué rubros están las potencialidades y deficiencias de la especialidad u opción ocupacional. Asimismo, te servirán de apoyo para redactar el análisis de cada factor.

Factor	Características claves
<p>Factor 1: Dirección institucional y oferta formativa vinculada al sector productivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El plan de estudios se organiza sobre la base de un perfil de egreso definido a partir de las demandas del sector productivo?</li> <li>• ¿Los mecanismos de vinculación con el sector productivo son efectivos y beneficiosos para la especialidad u opción ocupacional?</li> <li>• ¿La planificación de la especialidad u opción ocupacional permite tener una dirección y objetivos claros a ser alcanzados?</li> </ul>
<p>Factor 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La especialidad u opción ocupacional asegura que el personal docente favorezca la adquisición de competencias por parte del estudiante?</li> <li>• ¿En qué medida la especialidad u opción ocupacional favorece el hacer y la adquisición de las competencias específicas por parte del estudiante (estrategias metodológicas, prácticas pre-profesionales, etc.)?</li> <li>• ¿En qué medida los docentes están vinculados al mercado laboral y/o participan en actividades de actualización de forma permanente?</li> <li>• ¿Las estrategias de evaluación buscan orientar al estudiante en su desempeño e identificar los niveles de logro determinados en el perfil de egreso?</li> <li>• ¿La especialidad cuenta con servicios de orientación para la inserción laboral y la creación del negocio propio que son valorados positivamente por los participantes?</li> </ul>
<p>Factor 3: Infraestructura y recursos para el aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida la especialidad u opción ocupacional garantiza que los estudiantes cuenten con el equipamiento, materiales o insumos necesarios para la realización de las tareas prácticas?</li> <li>• ¿Las alianzas han ayudado a contar con los requerimientos técnicos demandados por el perfil profesional?</li> </ul>
<p>Factor 4: Evaluación de resultados y mejora continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se identifica nivel de logro del perfil y sus competencias?</li> <li>• ¿Usa la información recopilada para identificar errores o procedimientos no adecuados?, ¿decide implementar acciones para enmendarlos?</li> <li>• ¿Los egresados y empleadores constituyen una fuente de retroinformación constante para la formación de la especialidad u opción ocupacional?</li> </ul>



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

- A continuación, revisemos un ejemplo del análisis de un factor.

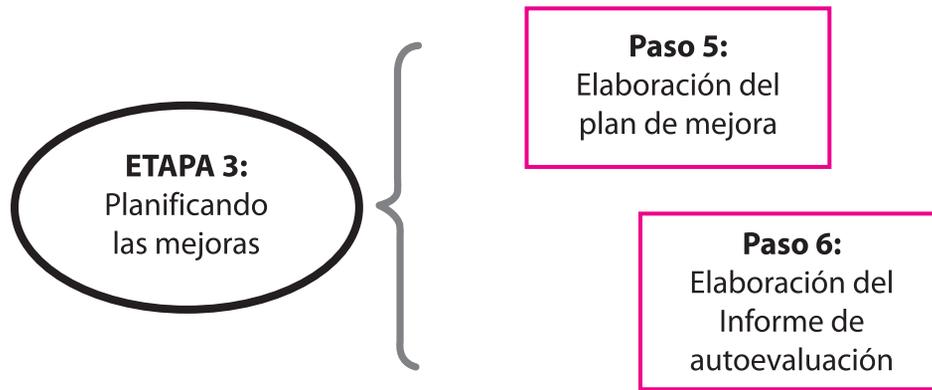
### Factor 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias

- El desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias es un factor que la especialidad u opción ocupacional ha venido trabajando seriamente en los últimos años. La especialidad de Mecánica Automotriz cuenta con la mayoría de sus docentes con amplia experiencia en el mercado laboral (75%), sin embargo, en los dos últimos años no se han realizado procesos de capacitación técnica o pasantías en empresas, debido a que no se han realizado las gestiones respectivas y las empresas no han mostrado mucha disposición para este tipo de actividades.  
Por otro lado, el 60% de los estudiantes refiere que entre el 15% - 25% de los docentes siempre o casi siempre asignan el tiempo suficiente para las actividades de práctica, observan la ejecución de la tarea, retro informan sobre el desempeño en la actividad y dan espacios de práctica adicionales. Esto concuerda con que sólo el 20% de las programaciones revisadas muestra que los docentes incluyen actividades de práctica. No se incluye en estas programaciones la evaluación a los estudiantes.  
La evaluación toma como referencia las capacidades terminales en algunos casos (20% de las evaluaciones revisadas), sin embargo, el 70% emplea en la evaluación la observación de la ejecución aunque sin explicitar los niveles de logro en el instrumento de registro. Esto ocasiona que no se logre precisar el nivel de aprendizaje de la competencia terminal y que la retroinformación al estudiante no sea más detallada.

## 2.5 Etapa 3: Planificando las mejoras

Esta etapa tiene como objetivo elaborar un Plan de Mejora que oriente las acciones de nuestra especialidad o de la opción ocupacional

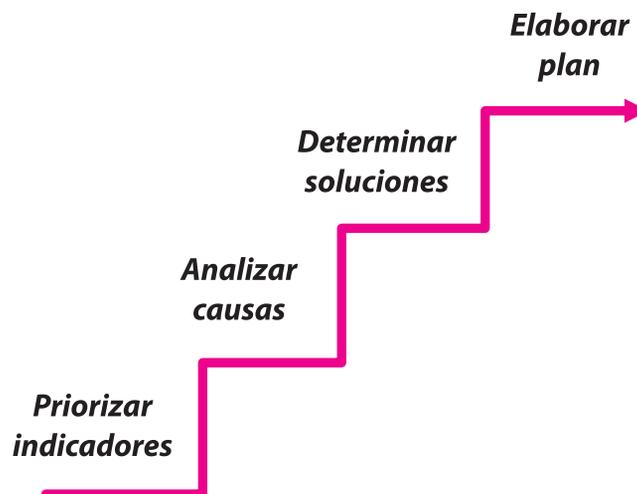
a superar sus dificultades y a consolidar sus buenas prácticas. Para ello, se hará un análisis para la priorización de los aspectos que deben ser mejorados inicialmente y consensuar con los miembros las actividades a ser realizadas para mejorar.



### Paso 5: Elaboración del plan de mejora

Para la elaboración del Plan de mejora se deberán priorizar los aspectos a ser trabajados,

para luego identificar sus causas y posibles soluciones.



#### a) Priorizar las mejoras

Es probable que en el primer proceso de autoevaluación los resultados muestren un gran número de indicadores que no logran alcanzar un nivel óptimo de calidad, por ello, debemos identificar aquellos que son indispensables de mejorar y que son posibles de lograr. De acuerdo

a ello, seguiremos las siguientes tareas:

- Haremos un listado de los indicadores calificados como "No se está trabajando" o "En inicio".
- Identificamos la relación entre ellos. Es importante tener en cuenta los indicadores que son calificados como los niveles "Avance

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

significativo” y “Está consolidado”, ya que pueden servir para superar las debilidades identificadas, además, que no deben descuidarse y mantenerse.

- Reflexionamos sobre aquellos que son centrales para la mejora de la especialidad o de la opción ocupacional. Nos podemos guiar por la pregunta: ¿cuál de ellos responde a las características principales de la matriz?
- Las características centrales de la matriz son: vinculación con el sector productivo,

metodologías orientadas al hacer, recursos necesarios para el logro del perfil de egreso, mecanismos de autorregulación, planificación y ejecución de las actividades del centro, y participación de los actores educativos.

- Las tres primeras características son aquellas que debemos cumplir en un primer esfuerzo por la calidad de la formación que impartimos.

Veamos el siguiente ejemplo:

Estándar	Indicador	Calificación
1. PEI basado en necesidades del sector productivo	1.2 Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.	En inicio
3. Liderazgo que asegura el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de funciones y procesos, para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y a la inserción laboral.	3.2 Sistema de información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales, para promover la inserción laboral de los egresados.	No se trabaja aún
5. Propuesta curricular de la especialidad u opción ocupacional se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad u opción ocupacional.	5.2 Unidades didácticas de los módulos guardan coherencia entre sí para garantizar que cada una de ellas aporte al logro del perfil.	En inicio
	5.3 Evaluación de los estudiantes identifica el logro de las capacidades específicas y complementarias, y permite brindar retroinformación y apoyo oportuno a los estudiantes para asegurar el logro del perfil.	En inicio
6. Oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o la continuación de su trayectoria educativa.	6.2 Prácticas preprofesionales y pasantías que realizan los estudiantes permiten evaluar y consolidar las capacidades específicas y complementarias del perfil.	No se trabaja aún

Estándar	Indicador	Calificación
8. Genera y analiza información sobre el desempeño de estudiantes y docentes para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.	8.2 Realiza seguimiento de egresados para contar con información sobre su inserción laboral, generación de autoempleo, continuidad de estudios y satisfacción de estos y empleadores para identificar oportunidades de mejora en el proceso de formación.	No se trabaja aún

- De la lista de indicadores ubicados en los niveles “no se trabaja aún” y “en inicio”, se han seleccionado los presentados en el cuadro de arriba, debido a que han sido considerados como los indicadores críticos y medulares de la formación en la especialidad.
- Además, guardan estrecha relación entre sí. Los indicadores 1.2; 3.2 y 6.2 suponen el vínculo de la especialidad u opción ocupacional con el entorno productivo. Por su parte, los indicadores 5.2 y 5.3 tienen que ver con las metodologías de aprendizaje y la evaluación que aplican los docentes. Finalmente, el indicador 8.2 es una medida indispensable para conocer los resultados de la formación que se brinda.

#### b) **Analizar las causas**

Para el análisis de las causas de los indicadores seleccionados organizamos un Taller con miembros de la especialidad o de la opción ocupacional. Este taller tiene como finalidad: a) validar los indicadores seleccionados para ser mejorados; b) identificar las causas de los indicadores; y, c) recoger las posibles soluciones a las dificultades encontradas.

El Taller deberá considerar un tiempo prudente para el análisis de causas y para la definición de acciones de mejora, por ejemplo no menor de

seis horas en total. Asisten docentes, estudiantes, administrativos y egresados, además de los miembros del Comité.

Los participantes del taller son organizados en grupos de trabajo mixtos (por tipos de actores), que analizarán los indicadores que guardan relación entre sí. En el caso, del ejemplo anterior, haríamos un grupo encargado de los indicadores 1.2; 3.2 y 6.2; un segundo grupo encargado de los indicadores 5.2 y 5.3; y el tercer grupo encargado del 8.2.

Cada grupo de trabajo debe estar integrado por miembros que tengan el conocimiento y motivación para analizar los aspectos a ser revisados, y contar con un facilitador, es decir, con una persona que dirija y modere la intervención de los participantes. Asimismo, se deberá contar con alguien que pueda ir tomando nota de los resultados obtenidos.

**¿Cómo identificamos las causas?** El grupo de trabajo deberá analizar cada indicador siguiendo la pregunta ¿qué causa que este indicador no se realice con efectividad en la especialidad?, es importante diferenciar entre aquellos aspectos que son causas del problema o aquellos que son efectos de que no se cumpla con el indicador.

Veamos el siguiente ejemplo en el que se muestra algunos de los indicadores seleccionados sobre la vinculación con el sector productivo:

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

Estándar	Indicador	Calificación
1. PEI basado en necesidades del sector productivo.	1.2 Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.	En inicio
3. Liderazgo que asegura el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de funciones y procesos, para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y a la inserción laboral.	3.2 Sistema de información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales, para promover la inserción laboral de los egresados.	No se trabaja aún
6. Oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o la continuación de su trayectoria educativa.	6.2 Prácticas pre-profesionales y pasantías que realizan los estudiantes permiten evaluar y consolidar las capacidades específicas y complementarias del perfil.	Aún no se trabaja

*Analizamos, ¿cuáles son las causas de que la especialidad no cuente con un perfil validado y precisado a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las*

*prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización? Se puede usar un gráfico o un cuadro, de acuerdo a la comodidad del grupo.*

Indicador	Calificativo	Causas
1.2 Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.	En inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con vínculos formales con el entorno productivo.</li> <li>• No contamos con una estrategia de acercamiento a las empresas.</li> <li>• Poco reconocimiento de las empresas a nuestra labor.</li> <li>• No se tiene recursos para hacer diagnóstico de necesidades del sector productivo.</li> <li>• Las empresas no muestran disposición a realizar trabajos conjuntos.</li> <li>• No sabemos cómo hacer el perfil de egreso basado en competencias laborales.</li> <li>• <b>Los estudiantes no logran formarse con el perfil requerido por el mercado.</b></li> </ul>



En el listado de causas, encontramos que la escrita en ocre es uno de los efectos de no contar con un perfil validado con el sector productivo y no es tanto una causa. Entonces, esa causa saldría del cuadro.

Ahora, identifiquemos si algunas de ellas son parte de una misma. Por ejemplo, i) “el poco reconocimiento de las empresas a nuestra labor”; ii) “las empresas no muestran disposición a realizar trabajos conjuntos”; iii) “no se cuenta con vínculos formales con el entorno productivo”; y, iv) “no contamos con una estrategia de acercamiento a las empresas”.

Entonces, ¿cómo organizamos estas causas?

La causa iv) pareciera ser la causa principal y la raíz de las otras, es decir, al no contar con una estrategia o una forma de acercarse a las empresas entonces, no contamos con vínculos formales con las empresas, hay poco reconocimiento de las empresas a nuestra labor y no hay disposición positiva de las empresas para un trabajo conjunto. Por otra parte, el no tener claridad sobre cómo elaborar el perfil limita validarlo y precisarlo de manera adecuada, aún si se contara con una estrategia de acercamiento a las empresas.

De acuerdo a lo anterior, entonces el cuadro de causas para este indicador quedaría de la siguiente manera:

Indicador	Calificativo	Causas
1.2 Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.	En inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No contamos con una estrategia de acercamiento a las empresas.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cuenta con vínculos formales con el entorno productivo.</li> <li>- Las empresas no muestran disposición a realizar trabajos conjuntos.</li> <li>- Poco reconocimiento de las empresas a nuestra labor.</li> </ul> </li> <li>• No sabemos cómo hacer el perfil de egreso basado en competencias laborales.</li> <li>• No se tiene recursos para hacer diagnóstico de necesidades del sector productivo.</li> </ul>

### c) Determinar soluciones

**¿Cómo llegamos a identificar las posibles soluciones?** Una vez que se cuenta con las causas de los indicadores, debemos pensar en cuáles son las posibles soluciones para atacar esa deficiencia o debilidad. Es decir, pensamos en qué debemos hacer para superar esta debilidad o dificultad.

Las soluciones deben ser acciones específicas y orientadas a mejorar la gestión educativa de la especialidad o de la opción ocupacional. Asimismo, deben ser resultado del consenso del grupo. Continuemos con el ejemplo:

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

Indicador	Calificativo	Causas	Posibles soluciones
<p>1.2 Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.</p>	<p>En inicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No contamos con una estrategia de acercamiento a las empresas.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cuenta con vínculos formales con el entorno productivo.</li> <li>- Las empresas no muestran disposición a realizar trabajos conjuntos.</li> <li>- Poco reconocimiento de las empresas a nuestra labor.</li> </ul> </li> <li>• No sabemos cómo hacer el perfil de egreso basado en competencias laborales.</li> <li>• No se tiene recursos para hacer diagnóstico de necesidades del sector productivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformar un comité consultivo para la elaboración del perfil.</li> <li>• Desarrollar una estrategia de acercamiento a las empresas para establecer convenios o alianzas formales con algunas empresas en la que nuestros egresados trabajan o quisiéramos que trabajen.</li> <li>• Desarrollar estrategias de vinculación con empresas y sector productivo para identificar sus necesidades periódicamente.</li> <li>• Recibir asesoría/capacitación/acompañamiento en la actualización del perfil de egreso de acuerdo a las necesidades del entorno productivo.</li> <li>• Gestionar con el GR el apoyo necesario para iniciar el trabajo con las empresas</li> <li>• Implementar un proceso de recojo permanente de diagnósticos ya realizados por otras instituciones, el GR, los Planes de Desarrollo Concertado, etc.</li> <li>• Aliarnos con otros CETPRO que tengan la mismas dificultades que nosotros para desarrollar una estrategia conjunta de identificación de necesidades del sector productivo.</li> </ul>



Es probable que algunas de las causas identificadas, especialmente en el factor 1, no estén bajo el control de la especialidad u opción ocupacional y tengan una vinculación estrecha con otras instancias, como el Centro en su conjunto, la Dirección Regional de Educación o la Unidad de Gestión Educativa Local.

**d) Elaborar plan de mejora**

Una vez que el Comité de Autoevaluación ha recogido la información de los miembros de la comunidad educativa, se procede a la

elaboración del plan de mejora. La Comisión es la encargada de elaborar dicho plan y luego integrarlo al Informe de Autoevaluación.

El Plan de Mejora debe contener los resultados que alcanzaremos en uno o dos años, según lo considere la Comisión, y que ayudarán a superar las deficiencias identificadas. Es necesario que el plan determine los responsables, el plazo en que debe lograrse y los recursos necesarios para ello.

Usaremos la siguiente matriz para la formulación del plan de mejora<sup>1</sup> :

Resultados	Acciones	Fecha	Responsables	Recursos
(cantidad / cualidad que se debe alcanzar para superar las dificultades encontradas)	(lo que permitirá lograr los resultados planteados)	(referida al inicio y culminación de la acción)	(persona responsable de la realización de la acción)	(humanos y materiales que se requieren para llevar a cabo las acciones)

Entonces, cómo llenamos esta matriz con la información recopilada en el Taller de causas y soluciones. Veamos con el ejemplo anterior.

Pensemos en las soluciones planteada para el indicador 1.2: *Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.*

Las soluciones planteadas han sido:

- Conformar un comité consultivo para la elaboración del perfil.
- Desarrollar una estrategia de acercamiento a las empresas para establecer convenios o alianzas formales con algunas empresas.
- Gestionar con el Gobierno Regional el apoyo necesario para iniciar el trabajo con las empresas.

- Recibir asesoría /capacitación /acompañamiento en la actualización del perfil de egreso de acuerdo a las necesidades del entorno productivo.

La pregunta que debe guiar nuestra reflexión es: **¿Qué resultado queremos lograr para superar esta dificultad?**

Siguiendo esta reflexión, la solución planteada de conformar un Comité Consultivo para la elaboración / actualización del perfil y cuáles son los resultados que queremos lograr al respecto. Podría ser: Un Comité Consultivo conformado por las empresas del entorno productivo de la especialidad o de la opción ocupacional y contar con un perfil actualizado / elaborado / precisado con el comité consultivo. Veamos la matriz.

<sup>1</sup> Adaptación de la Guía de autoevaluación de la formación para programas de pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2009. Lima. Perú. ISBN: 978-9972-659-86-7

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

Resultados	Acciones	Fecha	Responsables	Recursos
<i>(cantidad / calidad que se debe alcanzar para superar las dificultades encontradas)</i>	<i>(lo que permitirá lograr los resultados planteados)</i>	<i>(referida al inicio y culminación de la acción)</i>	<i>(persona responsable de la realización de la acción)</i>	<i>(humanos y materiales que se requieren para llevar a cabo las acciones)</i>
Un comité consultivo (CC) conformado y en funcionamiento.	• Definir las funciones de CC.	20/08/11 – 30/08/11	Jefe de área con docentes	
	• Identificar las empresas.	20/08/11 – 30/08/11	Jefe de área	
	• Hacer la visita y convocatoria.	02/09/11 – 30/09/11	Jefe de área y docentes	Costos de transporte
	• Instalar el CC.	15/10/11	Jefe de área, Director de CETPRO	
	• Elaborar y aprobar el Plan de trabajo con el CC.	17/10/11 – 15/11/11	Jefe de área y CC	
Un perfil de egreso elaborado / precisado / validado con el comité consultivo.				
Dos convenios con empresas.				

El Plan de Mejora que elaboremos debe formar parte del Proyecto Educativo Institucional, pues los resultados que se quieren alcanzar se convierten en objetivos del Proyecto. Asimismo, las acciones deben ser incluidas en el Plan Anual de Trabajo y presupuestadas por la especialidad u opción ocupacional para su realización efectiva.

Como parte del plan de mejora se debe determinar cómo vamos a realizar el seguimiento y monitoreo del mismo. Para ello,

debemos realizar los siguientes pasos:

- Organizar los resultados y acciones previstas para el año, el siguiente año o año en curso. Ello permitirá contar con un Plan de Mejora anual que pueda ser incorporado en el PEI y como parte del Plan Anual de Trabajo anual de la especialidad.
- La Comisión de Autoevaluación debe hacer el seguimiento a la implementación de las mejoras lo que

significa reunirse con los responsables asignados para la ejecución de las acciones cada tres meses (o el tiempo que la Comisión considere conveniente), recibir el informe de avance, registrar el avance e informar a las autoridades del CETPRO y al Jefe de Área.

c) Para el registro del avance de las acciones, los responsables pueden indicar el nivel alcanzado en una escala de 4 categorías: (1) Sin inicio; (2) En proceso; (3) Avance significativo; (4) Logrado. Además, deberán reportar dificultades o requerimientos para lograr el resultado en el tiempo esperado.

d) Es probable que durante el seguimiento la Comisión identifique dificultades que requieren reajustar el

Plan de Mejora. En algunos casos estas modificaciones se pueden deber a que la estrategia elegida no está logrando los resultados esperados, el responsable asignado no ha logrado empoderarse para impulsar el logro de la meta, el tiempo previsto no es suficiente o se requiere la conjunción entre diferentes responsables de la especialidad u opción ocupacional.

e) Al finalizar el año, la Comisión de Autoevaluación deberá realizar un informe de los resultados logrados para la planificación del siguiente período lectivo. El nuevo plan anual deberá tomar en cuenta los resultados o acciones no realizadas durante el año anterior para su reprogramación. También, se deberá informar sobre los gastos realizados y los logros alcanzados.

## Paso 6: Elaboración del Informe de Autoevaluación

En este paso integraremos toda la información generada hasta el momento en un informe que de cuenta de los resultados de la autoevaluación y el plan de mejora. El informe es elaborado por la Comisión de Autoevaluación y tiene como finalidad dar cuenta del proceso realizado, de la metodología seguida, de los resultados, de las acciones de mejora propuestas y de las lecciones aprendidas. Busca generar un aprendizaje institucional documentado que sirva de línea de partida para futuros procesos y de modelo para

otras especialidades u opciones ocupacionales que deseen iniciar su autoevaluación.

Para la elaboración del Informe de Autoevaluación, podemos seguir el siguiente esquema:

El lenguaje que empleemos debe ser claro y sencillo. Asimismo, debemos considerar que los resultados deben responder a las características principales de cada factor.

## Informe de Autoevaluación

Introducción

Resumen ejecutivo (contiene los principales resultados de la autoevaluación y las mejoras a ser realizadas en los próximos dos años).

1. **Contexto general** (fecha de fundación, ubicación, número de estudiantes y profesores, servicios, cursos de extensión, relación con empresas, experiencias previas de evaluación y mejora, entre otros).
2. **Metodología** (número de personas consultadas según grupo, procedimiento, instrumentos empleados, duración).
3. **Resultados de la autoevaluación** (para cada uno de los factores se describe los resultados alcanzados, el análisis de los resultados).
4. **Plan de mejora** (la matriz de planificación).
5. **Presupuesto.**
6. **Balance del proceso: lecciones aprendidas.**

Anexos

## 2.6 Etapa 4: Socializando los resultados

En esta última etapa del proceso de autoevaluación se busca que los resultados de

la autoevaluación sean conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa. Para ello, se debe contemplar algunas acciones que nos lleven a la difusión del Informe de Autoevaluación.



**Paso 7:**  
Difusión del Informe  
de autoevaluación

## Paso 7: Difusión del Informe de Autoevaluación

¿Qué hacemos para lograr que todos los miembros de la comunidad educativa estén informados sobre los resultados del proceso y se sienta comprometidos a lograr las mejoras propuestas?

Si bien, a lo largo del proceso se debe mantener una comunicación permanente con la comunidad educativa, es necesario que se socialice el informe de autoevaluación. Las acciones de difusión deben tener un doble propósito: por un lado, mostrar que se ha culminado el proceso con éxito y que existe la disponibilidad para mejorar la gestión educativa de la especialidad u opción ocupacional, y por otro lado, presentar los resultados encontrados, las actividades que se han propuesto, de modo que se genere el compromiso de los miembros de la comunidad a participar activamente para su logro.

Entre las actividades que podemos realizar tenemos:

a) Elaborar una presentación que sintetice los resultados, el plan de

mejora y las lecciones aprendidas en el proceso.

b) Alojarse el informe de autoevaluación en la página web del CETPRO para que toda la comunidad tenga acceso a él.

c) Convocar a una presentación oficial a toda la comunidad educativa en la que se cuenta con la presencia del Director del CETPRO. El presidente del Comité presenta el Informe.

d) Preparar un material que resalte las mejoras a ser trabajadas por la especialidad u opción ocupacional, a fin de que comprometamos a la comunidad educativa a participar activamente en el logro de dichos resultados, y promover que tengan una actitud vigilante.

e) Reconocer públicamente a los miembros del Comité de Autoevaluación y al personal que ha destacado durante el proceso, mediante un documento de felicitación (carta, resolución u otros) o premios estímulo, para incentivar la participación.

### 3. APRENDIZAJE INSTITUCIONAL





### 3.1 Lecciones aprendidas

Una de las finalidades del proceso de autoevaluación es la generación de aprendizajes en nuestra institución. Estos aprendizajes son diversos y abarcan diferentes dimensiones de nuestra organización; entre ellos tenemos:

- La adquisición de nuevas capacidades en los miembros de la comunidad académica.
- La identificación de los procedimientos más efectivos de acuerdo a la cultura de nuestra especialidad u opción ocupacional.
- El desarrollo e incorporación de procedimientos que contribuyan al logro de la calidad.
- La incorporación progresiva de la evaluación como mecanismo de autorregulación y mejora de nuestro desempeño.
- El respeto a la opinión y/o percepción de los diferentes actores con respecto a la problemática de nuestra especialidad u opción ocupacional.
- El desarrollo de capacidades transversales como el trabajo en equipo, la comunicación, el análisis y síntesis de la información obtenida.

Además de los aprendizajes listados anteriormente, una de las consecuencias más importantes del proceso es que permite que vayamos mejorando nuestra metodología de trabajo con respecto a la autoevaluación. Es decir, debemos identificar cuáles han sido las lecciones aprendidas del proceso, de manera que en la siguiente autoevaluación se consoliden las buenas prácticas y se mejoren aquellos procedimientos errados.

De acuerdo a lo anterior, al finalizar el proceso de autoevaluación debemos hacer un balance

e identificar aquellas lecciones que se han aprendido a lo largo de esta experiencia. Para ello, podemos plantearnos las siguientes preguntas:

- Como Comisión de Autoevaluación, ¿cuáles han sido los aprendizajes más importantes que hemos adquirido?
- ¿Qué hemos aprendido de la cultura organizacional de nuestra especialidad u opción ocupacional?
- ¿Qué hemos aprendido en torno a los procedimientos o actividades que hemos realizado?
- ¿Qué sugerencias podríamos alcanzar para un próximo proceso de autoevaluación?

### 3.1 Sigüientes pasos: Acreditación

Una vez culminado el proceso de autoevaluación preguntarnos cómo vamos a proceder para conseguir la acreditación. Para ello, sugerimos tener en cuenta lo siguiente:

- Tener como mínimo dos procesos de autoevaluación realizados en nuestra especialidad u opción ocupacional antes de presentarnos a la acreditación.
- Haber logrado las acciones de mejora identificadas en el proceso de autoevaluación.
- Contar con una estrategia de seguimiento al plan de mejora obtenido en el proceso de autoevaluación.
- Contar con una Comisión de Autoevaluación sólida para hacer frente al proceso de acreditación.
- Solicitar apoyo al IPEBA para decidir si la especialidad ya está en condiciones de presentarse a la acreditación.

# ANEXOS:

## Anexo 1: MATRIZ DE AUTOEVALUACIÓN

### Factor 1: Dirección institucional y oferta formativa vinculada al sector productivo

ESTANDAR	INDICADORES
<p>1. Proyecto Educativo Institucional basado en un diagnóstico de las necesidades del sector productivo con potencialidad para el desarrollo sostenible local o regional.</p>	<p>1.1. PEI se formula y actualiza con la participación del sector productivo, el Gobierno Regional o Local y la comunidad, para garantizar una oferta formativa pertinente.</p> <p>1.2. Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.</p>
<p>2. Propuesta pedagógica de la especialidad se construye a partir del perfil validado de la especialidad para responder a los requerimientos del sector productivo y preparar al estudiante para la inserción laboral, el autoempleo y la continuación de su trayectoria educativa.</p>	<p>2.1. Propuesta pedagógica orienta la implementación de estrategias pedagógicas prácticas y efectivas para asegurar el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil.</p> <p>2.2. Propuesta pedagógica de la especialidad coherente con criterios y mecanismos de convalidación de estudios y de experiencia, para facilitar la formación continua de los estudiantes.</p>
<p>3. Liderazgo que asegura el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de funciones y procesos, para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y a la inserción laboral.</p>	<p>3.1. Equipo directivo con habilidad y experiencia para gestionar la mejora de la oferta formativa y asegurar el logro del perfil y la inserción laboral.</p> <p>3.2. Sistema de información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales, para promover la inserción laboral de los egresados.</p> <p>3.3. Mecanismos de participación de los actores educativos para la definición de la organización, roles, funciones, procesos e instrumentos de gestión que orienten el trabajo institucional al logro del perfil.</p> <p>3.4. Mecanismos que aseguran que el personal tenga claridad sobre cómo sus roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte al logro del perfil.</p> <p>3.5. Dirección de procedimientos administrativos y de gestión institucional para dar soporte oportuno a los procesos de formación y al logro del perfil.</p> <p>3.6. Mecanismos para el desarrollo de un clima institucional de confianza y respeto, que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño de los actores educativos.</p>



¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

**Factor 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias**

ESTANDAR	INDICADORES
<p>4. Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.</p>	<p>4.1. Equipo docente en número adecuado, y con conocimiento y experiencia práctica en la especialidad para desarrollar el programa de formación y lograr el perfil.</p> <p>4.2. Mecanismos de acompañamiento a la labor docente que permitan detectar fortalezas y debilidades y gestionar acciones de capacitación oportunas para mejorar el desempeño del equipo docente.</p> <p>4.3. Mecanismos institucionales que promueven el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias entre docentes, para fortalecer sus capacidades técnicas y pedagógicas.</p> <p>4.4. Gestión institucional asegura la vinculación de los docentes con el sector productivo, para actualizar y fortalecer sus capacidades técnicas.</p>
<p>5. Propuesta curricular de la especialidad se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad.</p>	<p>5.1. Unidades didácticas de los módulos guardan coherencia entre sí para garantizar que cada una de ellas aporte al logro del perfil.</p> <p>5.2. Estrategias pedagógicas enfatizan la práctica para desarrollar las capacidades específicas y complementarias y lograr la competencia general del perfil.</p> <p>5.3. Evaluación de los estudiantes identifica el logro de las capacidades específicas y complementarias, y permite brindar retroinformación y apoyo oportuno a los estudiantes para asegurar el logro del perfil.</p>
<p>6. Oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o la continuación de su trayectoria educativa.</p>	<p>6.1. Proyectos productivos que desarrollan los estudiantes son pertinentes a los requerimientos del sector productivo y consolidan las capacidades específicas y complementarias del perfil.</p> <p>6.2. Prácticas profesionales y pasantías que realizan los estudiantes permiten evaluar y consolidar las capacidades específicas y complementarias del perfil.</p> <p>6.3. Mecanismos institucionales para orientar a los estudiantes en la búsqueda de empleo, en la gestión de un negocio propio y en la formación continua.</p>



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### Factor 3: Infraestructura y recursos para el aprendizaje

ESTANDAR		INDICADORES	
7. Gestión transparente y oportuna de infraestructura, equipamiento y recursos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad.	7.1. Gestión oportuna para disponer de espacios acordes a las condiciones geográficas y a los requerimientos de la especialidad, que dan soporte al logro del perfil y a las necesidades de los estudiantes.		
	7.2. Gestión oportuna para disponer de equipos, máquinas y materiales suficientes y acordes a la especialidad y a normas de seguridad, que dan soporte al logro del perfil.		
	7.3. Información transparente y oportuna sobre el uso y administración de los recursos, para rendir cuentas a la comunidad educativa.		

### Factor 4: Evaluación de resultados y mejora continua

ESTANDAR		INDICADORES	
8. Evaluación del desempeño de estudiantes y de la satisfacción de egresados y empleadores, para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.	8.1. Resultados de la evaluación de las capacidades específicas, complementarias y competencia general del perfil, para identificar logros, dificultades y sus posibles causas.		
	8.2. Resultados de la evaluación de egresados y empleadores para identificar oportunidades de mejora en el proceso de formación.		
	8.3. Acciones de mejora priorizadas en función al análisis de los resultados y sus posibles causas.		
9. Implementación y evaluación de acciones de mejora para asegurar el logro de los resultados esperados.	9.1. Gestión de las personas, del tiempo y los recursos para implementar las acciones de mejora programadas.		
	9.2. Evaluación de la implementación de las acciones de mejora, para identificar su efectividad, redefinir estrategias y definir nuevas acciones de mejora.		

## ANEXO 2:

## INSTRUMENTOS DE AUTOEVALUACIÓN

### ENCUESTA A ADMINISTRATIVOS

Estimado trabajador:

La siguiente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión sobre algunos aspectos de la especialidad e identificar aquellos que requieren ser mejorados. Es muy importante que responda con total sinceridad. Gracias por su colaboración.

I. Señale el nivel de acuerdo que tiene con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Siente la confianza para emitir una opinión poco favorable sobre la marcha de la especialidad.				
2. El clima laboral de las especialidades es adecuado.				
3. Se cuenta con un mecanismo de comunicación interna efectiva que mantiene a profesores y administrativos informados de las actividades de la especialidad.				

II. Con relación a las siguientes afirmaciones señale si se cumplen:

	Sí, totalmente	Sí, parcialmente	No
4. Usted conoce las funciones administrativas que le corresponden para dar soporte al proceso de formación.			
5. El personal aplica las normas establecidas en el manual y el reglamento interno.			

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

	Claros	Eficientes	Conocidos por todos	Ninguna de las anteriores *
6. Los procedimientos para los aspectos académico-administrativos (registro de notas, matrícula, reincorporación, etc.) son:				
7. Los criterios y procedimientos para la convalidación de estudios y experiencia son:				
8. Los procedimientos para la administración y de los materiales son:				
9. Los procedimientos para el almacenamiento de materiales son:				

\*Especifique y señale una alternativa de mejora.

10. Participa en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la especialidad.

Sí	No

11. Existen mecanismos (correo electrónico de la especialidad, reuniones específicas para ello, comisiones de trabajo, buzón de sugerencias) para recoger la iniciativa del personal administrativo.

Sí	No

12. Participa en comisiones / grupos de trabajo designados por la autoridad de la especialidad para desarrollar tareas orientadas a apoyar el logro del perfil de la especialidad (prácticas, infraestructura, equipos, insumos, relación con el sector productivo, afianzamiento de los estudiantes, etc.).

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

## ENCUESTA A ESTUDIANTES

Querido estudiante:

La siguiente encuesta tiene como finalidad conocer tu opinión sobre algunos aspectos de la especialidad y así mejorar aquellos que no funcionan como te gustaría. Es muy importante que respondas con total sinceridad. No necesitas colocar tu nombre, la encuesta es ANÓNIMA.

Gracias por tu colaboración.

Nombre del módulo que llevas: \_\_\_\_\_

I. Con respecto a los **profesores que te enseñan**, señala con qué frecuencia realizan las siguientes acciones:

	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. Dan ejemplos de situaciones en el trabajo relacionado a los temas que tratan.				
2. Explican al inicio los temas que se van a aprender en la clase.				
3. Dan tiempo suficiente en las clases para realizar las prácticas.				
4. Observan en la clase cómo realizas la práctica o tarea.				
5. Dan indicaciones para mejorar tu desempeño mientras realizas la práctica.				
6. Ofrecen tiempo de práctica adicional en la clase hasta que puedas realizar bien la tarea.				
7. Brindan orientaciones para que mejores tu desempeño de acuerdo a los resultados de tu evaluación.				
8. Comprenden que necesitas mayor tiempo para aprender las tareas de acuerdo a los resultados de tu evaluación.				

II. Indica tu grado de satisfacción con las siguientes preguntas, en relación a los **servicios de orientación al estudiante**:

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Consultar
9. ¿Cómo te sientes con la orientación brindada para la búsqueda de empleo?					
10. ¿Cómo te sientes respecto a la orientación dada para crear un negocio propio?					
11. ¿Cómo te sientes con la información brindada para seguir estudiando y capacitándote?					
12. ¿Cómo te sientes con la información brindada para hacer valer tus habilidades adquiridas en trabajos anteriores?					
13. ¿Cómo te sientes con la información brindada para postular a la especialidad (requisitos de ingreso, módulos y cursos, duración de los estudios, costos, etc.)?					

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

III. Responde las siguientes preguntas

14. ¿En qué medida participar en el **proyecto productivo** ayudó a tu aprendizaje?

No he participado	Nada	Poco	Mucho

15. En una escala del 1 al 4, donde 1 es “la nota más baja” y 4 es “la nota más alta”, cuánto le colocarías a **la especialidad** respecto a:

	1	2	3	4
La calidad, distribución y uso de los talleres de la especialidad.				
El uso de los ingresos económicos de la especialidad.				
A la cantidad y calidad de equipos, máquinas y materiales.				

16. Indica el **nivel de logro** que crees haber alcanzado hasta el momento de tu formación con respecto a las siguientes **competencias**:

(Nota: Cada especialidad debe colocar en el cuadro las competencias, de acuerdo al perfil)

	Ningún logro	Logro inicial	Logro intermedio	Logrado totalmente
Competencia específica 1:				
Competencia específica 2:				
Competencia específica 3:				
Competencia complementaria 1:				
Competencia complementaria 2:				
Competencia complementaria 3:				

17. ¿Qué **recomendaciones** darías para mejorar tu especialidad?



## ENCUESTA A DOCENTES

Estimado docente:

La siguiente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión sobre algunos temas de la especialidad e identificar aquellos que requieren ser mejorados. Es muy importante que responda con total sinceridad. Gracias por su colaboración.

### I. Datos generales

Dicta en: Ciclo básico ( ) Medio ( ) Capacitación ( )

Número de módulos que dicta al año: \_\_\_\_\_

Dicta en el módulo de competencias específicas ( )

Dicta en módulo de competencias complementarias ( )

Dicta en el módulo de prácticas pre profesionales ( )

Dedicación: 30 horas ( ) 24 horas ( ) Otros ( )

	Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Los directivos favorecen la vinculación de la especialidad con el sector productivo (por ejemplo: alianzas, convenios, proyectos productivos, prácticas pre profesionales, pasantías, empleo).				
2. Los directivos promueven el diseño, implementación y evaluación del currículo de la especialidad.				
3. Los directivos promueven la mejora de la metodología de la enseñanza y aprendizaje por competencias				
4. Usted como docente siente la confianza de emitir una opinión poco favorable sobre el desarrollo de la especialidad.				
5. El clima laboral de la especialidad es adecuado.				
6. Se cuenta con mecanismos de comunicación interna efectiva que mantiene a profesores y administrativos informados de los módulos de las especialidades.				

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

III. Con relación a las siguientes afirmaciones señale si se cumplen:

	Sí, totalmente	Sí, parcialmente	No
7. El perfil profesional de la especialidad se validó o contrastó con los representantes del sector productivo.			
8. Usted conoce las funciones que debe desempeñar como docente en la especialidad y las competencias que debe lograr en los estudiantes y cómo se relacionan con el logro del perfil.			
9. El profesor de la especialidad aplica las normas establecidas en el manual de procedimientos y el reglamento interno de la institución.			

IV. Con respecto a los procedimientos administrativos con los que cuenta la especialidad, califique las siguientes afirmaciones:

	Claros	Eficientes	Conocidos por todos	Ninguna de las anteriores
10. Los procedimientos para los aspectos académico-administrativos (registro de notas, ficha de matrícula, actas, reincorporación, etc.) son:				
11. Los criterios y procedimientos para asignar las aulas / taller son:				
12. Los procedimientos para el uso de los equipos y maquinarias son:				
13. Los procedimientos para solicitar los insumos y materiales son:				
14. Los procedimientos para el mantenimiento de los equipos y maquinarias son:				

V. En relación a las actividades de planificación, señale cuán frecuente realiza las siguientes actividades:

	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
15. Planifica de manera conjunta los contenidos del módulo con sus colegas involucrados en la especialidad, evitando que se repitan.				
16. La metodología por competencias a ser aplicada en el módulo es consensuada (conversada) con sus colegas de la especialidad en el dictado del mismo módulo.				

17. Participa en jornadas pedagógicas donde comparten sus conocimientos y sus mejores prácticas para lograr los aprendizajes y competencias de los estudiantes.				
18. Participa activamente en comisiones o grupos de trabajo para desarrollar tareas orientadas al logro del perfil de la especialidad (prácticas, infraestructura, equipos, insumos, relación con el sector productivo, afianzamiento de los estudiantes, etc.).				

19. Participa en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la especialidad

Sí	No

20. Existen mecanismos para recoger la iniciativa de los docentes (correo electrónico de la especialidad, reuniones específicas para ello, comisiones de trabajo, buzón de sugerencias)

Sí	No

21. ¿Existen mecanismos para la actualización y vinculación de docentes con el mercado laboral, empresas y sector productivo?

Sí	No

22. En el último año, ¿recibió alguna capacitación técnica fuera del CETPRO?

Sí	No

23. Por cada una de las capacitaciones técnicas recibida en el último año, responda las siguientes preguntas:

	Capacitación 1	Capacitación 2	Capacitación 3
Financiamiento	La institución ( ) Por sí mismo ( )	La institución ( ) Por sí mismo ( )	La institución ( ) Por sí mismo ( )
Duración	..... horas	..... horas	..... horas

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

24. En términos generales, en cuanto a la capacitación técnica recibida, usted se encuentra:

Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

25. ¿La capacitación técnica recibida fue realizada de acuerdo a los resultados de una evaluación de su desempeño docente?

Sí	No

26. En el último año, ¿recibió alguna capacitación pedagógica?

Sí	No

27. ¿La capacitación recibida ha sido realizada debido a los resultados de la evaluación de su desempeño docente?

Sí	No

28. En una escala del 1 al 4, donde 1 es lo mínimo y 4 es lo máximo, cuánto le asignaría a la especialidad con respecto a problemas de corrupción en el manejo de las cuentas de la especialidad.

1	2	3	4

29. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la especialidad?

## ENCUESTA A EGRESADOS

Estimado egresado:

La siguiente encuesta tiene como finalidad conocer tu opinión sobre algunos aspectos de la especialidad e identificar aquellos que requieren ser mejorados. Es muy importante que respondas con total sinceridad.

Gracias por tu colaboración.

### I. Con respecto a tu trabajo actual:

1.	¿Qué puesto ocupas en la empresa?	
2.	¿Cuánto tiempo de trabajo tienes en la empresa?	
3.	¿Cuál es el rubro de la empresa?	
4.	Tu salario mensual es aproximadamente:	0 - 600 nuevos soles ( ) 601 - 800 nuevos soles ( ) 801 - 1000 nuevos soles ( ) 1001 - 1200 nuevos soles ( ) 1201 - 1500 nuevos soles ( ) Más de 1500 nuevos soles ( )

### II. Responde las siguientes preguntas con respecto a los servicios de apoyo al estudiante:

	Sí	No
5. El servicio de búsqueda de empleo de la especialidad o del CETPRO te ayudó a conseguir tu primer empleo.		
6. Recibes información de la especialidad sobre ofertas de capacitación para mantenerte actualizado.		

### III. Responde las siguientes preguntas en relación a la práctica preprofesional:

7. ¿La especialidad te ayudó a conseguir la práctica preprofesional?

Sí	No

8. ¿Qué tan útil fue la experiencia adquirida en la práctica preprofesional para tu primer empleo?

Nada útil	Poco útil	Útil	Muy útil

9. ¿Qué tan satisfecho estás con respecto a la práctica preprofesional que realizaste?

Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

10. ¿Te contrataron en la empresa donde realizaste tus prácticas?

Sí	No

IV. Responde las siguientes preguntas con respecto a la **formación** que has recibido:

	Sí, totalmente	Sí, parcialmente	No
11. La formación recibida ha sido útil para responder a los desempeños exigidos por la empresa.			
12. La metodología empleada por los docentes te ha ayudado a desarrollar tus capacidades.			
13. Los profesores u otro personal de la especialidad te brindaron orientación suficiente para emprender tu propio negocio.			

14. ¿Qué tan satisfecho estás con respecto a la **formación** que has recibido en la especialidad?:

Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

V. Indica el nivel de logro que crees haber alcanzado durante la formación con respecto a las siguientes **competencias**:

(Listar las competencias de acuerdo al perfil de competencias)

	Ningún logro	Logro inicial	Logro intermedio	Logrado totalmente
15. Competencia 1				
16. Competencia 2				
17. Competencia 3				

18. ¿Qué **recomendaciones** darías a tu especialidad u opción ocupacional para mejorar?

## ENCUESTA A EMPLEADORES

Estimado empleador:

La siguiente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión sobre algunos aspectos de la especialidad e identificar aquellos que requieren ser mejorados. Es muy importante que responda con total sinceridad. Gracias por su colaboración.

I. Con respecto a su relación con la especialidad u opción ocupacional:

	Sí	No
1. ¿Tiene acuerdos con la especialidad u opción ocupacional para diferentes aspectos de la gestión educativa?		
2. ¿Tiene convenio firmado con la especialidad u opción ocupacional o el CETPRO?		
La cooperación de su empresa con la especialidad permite:		
3. Cuenta con espacios físicos para el aprendizaje.		
4. Cuenta con insumos necesarios para las actividades prácticas.		
5. Cuenta con equipos o máquinas para las actividades prácticas.		

II. Según su experiencia con los egresados de nuestra especialidad u opción ocupacional, indique el nivel de logro que considere que han alcanzado los estudiantes en las siguientes competencias:

(Listar las competencias de acuerdo al perfil de competencias)

	Ningún logro	Logro inicial	Logro intermedio	Logrado totalmente
6. Competencia 1				
7. Competencia 2				
8. Competencia 3				

III. Con respecto a los practicantes de nuestra (especialidad u opción ocupacional) que recibe en su empresa, responda a las siguientes preguntas:

9. ¿Recibe participantes de nuestra especialidad en su empresa?

Si	No

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

10. ¿Ha firmado convenios con la especialidad u opción ocupacional o CETPRO para que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales?

Si	No

11. ¿Contrata a los practicantes después de terminada las prácticas pre profesionales?

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Nunca

12. ¿Asigna a personal de su empresa para realizar la supervisión de las prácticas pre profesionales?

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Nunca

13. ¿Cuán satisfecho se encuentra el desempeño de los practicantes de nuestra especialidad u opción?

Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho

- IV. ¿Qué dificultades ha tenido en su relación con la especialidad?

- V. ¿Qué sugerencias nos brindaría para mejorar la formación brindada por nuestra especialidad?



## ESTADÍSTICAS

### I. Factor 1: Dirección institucional y oferta formativa vinculada al sector productivo

#### *Idoneidad de los docentes - Estadísticas*

	Respuesta	Documento
1. Porcentaje de docentes que tienen experiencia laboral en la especialidad no menor a dos años.		Estadísticas sobre docentes
2. Porcentaje de docentes que cuenta con formación en la especialidad.		Estadísticas sobre docentes
3. Porcentaje de docentes con experiencia docente no menor a dos años.		Estadísticas sobre docentes
4. El número de docentes es suficiente para el dictado de los módulos.		Estadísticas sobre docentes

### II. Factor 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias

#### *Proyectos productivos*

	Respuesta	Documento
5. Número de proyectos productivos realizados en los dos últimos años.		Estadísticas del Plan de prácticas y Proyecto productivo.
6. Porcentaje de proyectos productivos rentables en los dos últimos años.		Estadísticas del Plan de prácticas y Proyecto productivo.
7. Porcentaje de proyectos productivos que responda a necesidades del mercado en los dos últimos años.		Estadísticas del Plan de prácticas y Proyecto productivo.
8. Porcentaje de proyectos productivos realizados en los dos últimos años que refuerzan las competencias específicas de los estudiantes.		Estadísticas del Plan de prácticas y Proyecto productivo.
9. Porcentaje de proyectos productivos realizados en los dos últimos años que incorpora un esfuerzo a las competencias complementarias de los estudiantes.		Estadísticas del Plan de prácticas y Proyecto productivo.
10. Porcentaje de estudiantes que ha participado en proyectos productivos en los dos últimos años.		Estadísticas del Plan de prácticas y Proyecto productivo.



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### *Prácticas pre profesionales*

	Respuesta	Documento sugerido
11. Porcentaje de estudiantes que ha realizado su práctica preprofesional en el último año.		Registros de la especialidad.

### III. Factor 3: Infraestructura y recursos para el aprendizaje

#### *Gestión de recursos*

	Respuesta	Documento
12. En el último año, porcentaje de docentes que ha recibido capacitación en seguridad ocupacional.		Estadísticas
13. En el último año, porcentaje de estudiantes que ha recibido capacitación en seguridad ocupacional.		Estadísticas

FICHA DOCUMENTAL

I. Factor 1: Dirección institucional y oferta formativa vinculada al sector productivo

*Comité Consultivo*<sup>2</sup>

	Respuesta	Documento sugerido
1. ¿Se cuenta con un comité consultivo?	Sí ( ) No ( )	Acta de conformación
2. ¿Cómo está conformado? (indicar cantidad por cada actor)	Representantes de empresas ( ) Representantes de los sectores que atiende la especialidad u ocupación( ) Egresados ( ) Docentes ( )	Acta de conformación
3. En la actualidad, ¿está funcionando?	Sí ( ) No ( )	Actas de sesiones con acuerdos

*Proyecto Educativo Institucional -PEI*

	Respuesta	Documento sugerido
4. La institución cuenta con el documento Proyecto Educativo Institucional y está vigente.	Sí existe ( ) No existe ( ) <sup>3</sup> Está vigente ( ) No está vigente ( )	PEI
5. El documento de Proyecto Educativo Institucional cuenta con un apartado de diagnóstico de las demandas laborales del entorno para la especialidad u ocupación.	Sí ( ) No ( ) Aparece de modo disperso ( )	PEI
6. El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del sector productivo en su elaboración.	Sí ( ) No ( )	PEI Actas de participación y acuerdos
7. El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del Gobierno Regional y/o Gobierno Local en su elaboración.	Sí ( ) No ( )	PEI Actas de participación y acuerdos

<sup>2</sup>Está conformado por representantes del sector productivo afín a la especialidad y cuya función principal es proveer información relevante con respecto a las necesidades formativas del mercado laboral, validar el perfil profesional y colaborar en la marcha de la especialidad. Por lo general, se les convoca una o dos veces al año.

<sup>3</sup>Si responde No, entonces, continuar con la pregunta 10.

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

8. Establece líneas de desarrollo de la formación acordes a las demandas del mercado laboral.	Sí ( ) No ( )	PEI
9. Señala la participación de los miembros de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados y administrativos).	Sí ( ) No ( )	PEI

### Diagnóstico de demandas de formación

	Respuesta	Documento sugerido
10. La especialidad cuenta con un diagnóstico actualizado de las demandas de formación del sector productivo con potencialidad en la región o la localidad.	Sí ( ) No ( ) El diagnóstico es realizado por el CETPRO y nos incluye Sí ( ) No ( )	Documento de diagnóstico
	El diagnóstico es realizado por el CETPRO y NO nos incluye Sí ( ) No ( )	
11. ¿Quiénes han participado en la elaboración del diagnóstico?	Docentes ( ) Directivos del CETPRO ( ) Representantes de órganos intermedios del MED ( ) Representantes del MTPE ( ) Representantes de las empresas ( ) Egresados ( ) Representantes de los GR ( ) Representantes de los GL ( ) Estudiantes ( )	Actas de reuniones y acuerdos/ sesiones / encuestas

*Propuesta pedagógica*

	Respuesta	Documento sugerido
12. Existe un perfil profesional de la especialidad.	Sí ( ) No ( )* Sí ( ) No ( )	Perfil de egreso Actas de reuniones y acuerdos
13. El perfil profesional ha sido contrastado con representantes del sector productivo.	En su totalidad ( ) Parcialmente ( ) No ( )	Contraste de ambos documentos
14. El perfil profesional toma como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones.		
15. El perfil profesional describe la competencia general y las capacidades terminales.	Sí ( ) No ( )	Perfil de egreso
16. El perfil profesional evidencia coherencia entre la competencia general y las capacidades terminales.	En su totalidad ( ) Parcialmente ( ) Nada ( )	Perfil de egreso
17. El perfil profesional describe el nivel de logro que debe alcanzar cada capacidad terminal.	En su totalidad ( ) Parcialmente ( ) Nada ( )	Perfil de egreso
18. El perfil profesional incluye las competencias complementarias determinadas en el Diseño Curricular Nacional de la Educación Técnico Productiva.	Sí ( ) No ( )	Contraste con la estructura curricular oficial

\*Si no se cuenta con perfil profesional, no debe responder las siguientes preguntas.

*Plan de formación*

	Respuesta	Documento sugerido
19. Se cuenta con un plan de formación.	Sí ( ) No ( )*	Plan de estudios
20. La malla curricular de la especialidad evidencia la relación entre los módulos y las competencias del perfil profesional.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente ( ) No ( )	Malla curricular
21. Los módulos describen los principales aprendizajes específicos a ser logrados.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	Revisar el 100% de los módulos
22. Los cursos de las competencias complementarias describen los principales aprendizajes a ser logrados.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	Revisar el 100% de los cursos
23. Los módulos describen las máquinas, equipos, insumos y materiales requeridos.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	Revisar el 100% de los módulos

\*Si no se cuenta con plan de estudios no es necesario que se respondan las siguientes preguntas.

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### Propuesta pedagógica

	Respuesta	Documento sugerido
24. La propuesta pedagógica contiene orientaciones metodológicas que favorecen la adquisición de la competencia general del perfil.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente ( ) No ( )	Propuesta pedagógica descrita en el PEI
25. La propuesta pedagógica contienen orientaciones metodológicas para la evaluación de las competencias del perfil de egreso	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente ( ) No ( )	
26. La propuesta pedagógica incorpora como parte del plan de formación las prácticas pre profesionales de los estudiantes.	Sí ( ) No ( )	Propuesta pedagógica descrita en el PEI
27. La propuesta pedagógica reconoce la convalidación de los estudios y experiencia laboral.	Sí ( ) No ( )	Propuesta pedagógica descrita en el PEI
28. La propuesta pedagógica señala las orientaciones a tener en cuenta para la convalidación de estudios y experiencia laboral.	Sí ( ) No ( )	Propuesta pedagógica descrita en el PEI

### Demandas del sector productivo

	Respuesta	Documento sugerido
29. La especialidad emplea mecanismos para recoger las necesidades del sector productivo de manera periódica (por ejemplo: comité consultivo, bolsa de trabajo, consulta a empresarios, lectura de avisos en los periódicos, servicios del MTPE).	Sí ( ) No ( )	Documentos de sistematización
30. La especialidad usa diferentes medios para recibir los requerimientos de personal por parte de las empresas (correo electrónico, llamadas telefónicas, visitas a empresas, coordinación a través de los practicantes, redes sociales).	Sí ( ) No ( ) Las empresas no solicitan personal ( )	

*Organización y funciones*

	Respuesta	Documento sugerido
31. La especialidad cuenta con Manual de organización y funciones.	Sí ( ) No ( ) Corresponde al CETPRO ( )	Manual de funciones
32. La especialidad cuenta con un reglamento interno específico.	Reglamento interno específico Sí ( ) No ( )	Reglamento interno específico
33. El Reglamento interno específico describe el organigrama de la especialidad / CETPRO.	Sí, totalmente ( )	Reglamento interno específico
34. El Reglamento interno describe las funciones de los diferentes cargos de responsabilidad de la especialidad que dan soporte al proceso de formación y logro del perfil.	Sí, parcialmente ( ) No ( ) Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente ( ) No ( )	Reglamento interno específico

**II. Factor 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias**

	Respuesta	Documento sugerido
35. Se aplican mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño docente (acompañamiento, monitoreo, encuesta a estudiantes, reuniones de evaluación).	Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	Instrumento empleado Base de datos de resultados
36. Los docentes reciben información sobre los aspectos que deben mejorar en función de los resultados de la evaluación.	Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	Correos / cartas / informes

*Planificación curricular*

	Respuesta	Documento sugerido
37. Los contenidos del módulo están en correspondencia con las capacidades terminales del perfil.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	Todos los módulos revisados
38. El desarrollo de las unidades didácticas sigue una secuencia lógica de aprendizaje.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	50% de unidades didácticas de cada módulo elegidas al azar

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

39. La programación de las actividades de aprendizaje considera la integración de los conocimientos teóricos y prácticos.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	Tres programaciones de cada unidad didáctica del ítem anterior, elegidas al azar.
40. La programación de las actividades de aprendizaje considera un tiempo suficiente para la práctica de los conocimientos procedimentales.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	Tres programaciones de cada unidad didáctica del ítem anterior, elegidas al azar.
41. La evaluación considera el nivel de logro de las competencias específicas y complementarias definidas en el perfil profesional y acordado con los representantes de empresas y sector productivo.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	50% de las evaluaciones aplicadas por los docentes en cada modulo elegidas al azar
42. La evaluación verifica los aspectos teóricos vinculados a la ejecución de las tareas.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	50% de las evaluaciones aplicadas por los docentes en cada modulo elegidas al azar
43. La evaluación considera la verificación de la calidad del producto.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	50% de las evaluaciones aplicadas por los docentes en cada modulo elegidas al azar
44. La evaluación considera la observación de la ejecución de la tarea.	---- % en su totalidad ( ) ----- % parcialmente ( ) ----- % Nada ( )	50% de las evaluaciones aplicadas por los docentes en cada modulo elegidas al azar

### Prácticas pre profesionales

	Respuesta	Documento sugerido
45. La especialidad cuenta con un docente responsable de las prácticas pre profesionales para cada módulo.	Sí ( ) No ( )	Carta de asignación del docente Plan de prácticas preprofesionales del módulo
46. Los docentes responsables supervisan las condiciones donde se realizan las prácticas.	Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	Informes
47. El docente responsable elabora informes sobre las prácticas preprofesionales de los estudiantes.	Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	Informes
48. La especialidad realiza la supervisión de las prácticas preprofesionales, brindando retroalimentación a estudiantes y docentes.	Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	Informes



49. El CETPRO cuentan con convenios con empresas para realizar las prácticas preprofesionales.	Sí, son suficientes ( )	Convenios vigentes
50. Los procedimientos para la implementación de las prácticas preprofesionales son ajustadas de acuerdo a los resultados identificados en la supervisión.	Sí, pero no son suficientes ( )	Informe de Procedimientos y ajustes realizados Informe de Resultados de la supervisión
51. Se realizan ajustes a la formación de acuerdo a los resultados de la supervisión de las prácticas.	No ( ) Sí ( ) No ( ) Sí ( ) No ( )	Informe de aspectos ajustados Informe de resultados de la supervisión

### III. Factor 3: Infraestructura y recursos para el aprendizaje

#### Gestión de recursos

	Respuesta	Documento
52. Las alianzas con el Gobierno Regional, Gobierno Local, empresas, instituciones u otras organizaciones han facilitado la obtención de espacios físicos adecuados.	Sí ( ) No ( ) No se ha recurrido a ellos ( )	Proyecto de financiamiento de la mejora de los espacios Informe de espacios utilizados fuera del CETPRO
53. Las alianzas con el sector productivo permiten disponer de espacios físicos adecuados.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente No ( )	Convenios con el sector productivo Informe de espacios utilizados fuera del CETPRO
54. Se aplica un plan de mantenimiento de los espacios físicos (talleres, ambientes de estudio).	Sí ( ) No ( )	Plan de mantenimiento Resultados
55. Se cuenta con un plan de renovación de equipos y máquinas.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente No ( )	Plan de renovación Resultados
56. Las alianzas con el sector productivo permiten disponer de equipos y maquinarias necesarias y suficientes para la formación.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente No ( )	Convenios
57. Las alianzas con el sector productivo permiten disponer de materiales e insumos necesarios y suficientes para la formación.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente No ( )	Convenios
58. Las coordinaciones con el Gobierno Regional / Gobierno Local permiten disponer de equipamiento necesario para la formación.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente No ( )	Convenios

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### Transparencia sobre la administración de recursos

	Respuesta	Documento
59. Se cuenta con una Comisión de Recursos Propios en el CETPRO.	Sí ( ) No ( )	Acta de conformación
60. Se cuentan con informes anuales sobre los ingresos y gastos de la especialidad.	Sí, totalmente ( ) Sí, parcialmente No ( )	Informes del CETPRO
61. El Comité de aula taller informa anualmente el balance económico de la especialidad.	Siempre ( ) Algunos años ( ) No ( )	Informe remitido a la autoridad del CETPRO / MED
62. La información sobre el presupuesto referido a la especialidad está disponible.	Sí, totalmente ( ) Sí, sólo parcialmente No ( )	Procedimiento establecido para el acceso al presupuesto referido a la especialidad

### IV. Factor 4: Evaluación de resultados y mejora continua

#### Evaluación del funcionamiento de la especialidad

	Respuesta	Documento
63. Existen evaluaciones periódicas de la especialidad sobre el nivel de logro de las competencias del perfil.	Sí ( ) No ( )	Registro y análisis de resultados % de logro de las competencias establecidas Registro de evaluaciones cualitativas y cuantitativas
64. Las evaluaciones han sido realizadas por un grupo de docentes y empleadores.	Sí ( ) No ( ) No se realizan evaluaciones ( )	Registro de resultados Registro de evaluaciones
65. Los resultados de dichas evaluaciones han servido para reajustar el plan de estudios.	Sí ( ) No ( ) No se realizan evaluaciones ( )	Registro de resultados Registro de evaluaciones Ajustes realizados
66. Se cuenta con estadísticas básicas de la especialidad (matricula, deserción, desaprobados, titulación, egreso).	Sí ( ) No ( )	Registro Base de datos Informe de Gestión Anual
67. A partir de las estadísticas anteriores, se han tomado algunas medidas.	Sí ( ) No ( )	Análisis de las estadísticas Informe de ajustes realizados

*Acciones de mejora*

	Respuesta	Documento
68. Existe un plan de mejora que busca superar las dificultades identificadas.	Sí ( ) No ( )	Plan de mejora o similar claramente vinculado a los resultados obtenidos
69. Los docentes y administrativos están organizados para realizar las acciones de mejora.	Grupos de trabajo ( ) En comisiones ( ) No se han organizado ( )	Registros Actas Avances, resultados
70. La participación de docentes y administrativos en las acciones de mejora es incentivada por la especialidad.	Descarga horaria ( ) Bonos económicos ( ) Beneficios de capacitación ( ) Otros ( ) No hay incentivos ( )	Planillas Presupuesto

*Evaluación de las acciones de mejora*

	Respuesta	Documento
71. Se realiza el seguimiento a las acciones de mejora emprendidas.	Sí ( ) No ( )	Informes de seguimiento
72. Los resultados de las acciones de mejora son revisados.	Sí ( ) No ( )	Informes de seguimiento y resultados
73. Los docentes, estudiantes y administrativos participan en la revisión de los resultados de las acciones de mejora, según corresponda, para determinar su efectividad.	Sí ( ) No ( )	Informes / Actas

¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

## ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTOS



**FACTOR 1: Dirección Institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral**

Estándar	Instrumento			Pregunta	Alternativas	
	Indicador	Fuente	Ficha		Sí ( ) No ( )	Alternativas
1. PEI basado en necesidades del sector productivo	1.1 El PEI se formula y actualiza con la participación del sector productivo, gobiernos regionales y locales, y la comunidad para garantizar una oferta formativa pertinente.	Documental	Ficha	¿Se cuenta con un comité consultivo?	Sí ( ) No ( )	
			Ficha	¿Cómo está conformado?	Representantes de empresas ( ) Representantes de los sectores que atiende la especialidad u ocupación( ) Egresados ( ) Docentes ( )	
			Ficha	En la actualidad, ¿está funcionando?	Sí ( ) No ( )	
			Ficha	La institución cuenta con el documento Proyecto Educativo Institucional y está vigente.	Si existe ( ) No existe ( ) Está vigente ( ) No está vigente ( )	
			Ficha	El documento de Proyecto Educativo Institucional cuenta con un apartado de diagnóstico de las demandas laborales del entorno para la especialidad u ocupación.	Sí ( ) No ( ) Aparece de modo disperso ( )	
			Ficha	El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del sector productivo en su elaboración.	Sí ( ) No ( )	
			Ficha	El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del Gobierno Regional y/o Gobierno Local en su elaboración.	Sí ( ) No ( )	
			Ficha	Establece líneas de desarrollo de la formación acordes a las demandas del mercado laboral.	Sí ( ) No ( )	
			Ficha	Señala la participación de los miembros de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados y administrativos).	Sí ( ) No ( )	
	1.2. Perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.	Docentes, Documental	Ficha	La especialidad cuenta con un diagnóstico actualizado de las demandas de formación del sector productivo con potencialidad en la región o la localidad.	Sí ( ) No ( ) El diagnóstico es realizado por el CETPRO y nos incluye ( ) El diagnóstico es realizado por el CETPRO y NO nos incluye ( )	
			Ficha	¿Quiénes han participado en la elaboración del diagnóstico?	Docentes ( ) Directivos del CETPRO ( ) Representantes de Organos Intermedios del MED ( ) Representantes del MTPE ( ) Representantes de las empresas ( ) Egresados ( ) Representantes de los GR ( ) Representantes de los GL ( ) Estudiantes ( )	
			Ficha	Existe un perfil profesional de la especialidad	Sí ( ) No ( )	

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

				Ficha	El perfil profesional ha sido contrastado con representantes del sector productivo	Si ( ) No ( )
				Ficha	El perfil profesional toma como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones	Si ( ) No ( )
				Ficha	El perfil describe la competencia general y las capacidades terminales	Si ( ) No ( )
				Ficha	El perfil profesional evidencia la coherencia entre la competencia general y las capacidades terminales	En su totalidad, Parcialmente, Nada
				Ficha	El perfil profesional describe el nivel de logro que debe alcanzar cada capacidad terminal	En su totalidad, Parcialmente, Nada
				Ficha	El perfil profesional incluye las competencias complementarias determinadas en el Diseño Curricular Nacional de la Educación Técnico Productiva.	Si ( ) No ( )
				Docentes	El perfil profesional de la especialidad se valió o contrastó con los representantes del sector productivo.	Si, totalmente; Si, parcialmente; No
				Ficha	Se cuenta con un plan de estudios	Si ( ) No ( )
2. Propuesta pedagógica de la especialidad se construye a partir del perfil validado de la especialidad para responder a los requerimientos del sector productivo y preparar al estudiante para la inserción laboral, el autoempleo y la continuación de su trayectoria educativa.			Documental	Ficha	La malla curricular de la especialidad evidencia la relación entre los módulos / asignaturas y las competencias del perfil de egreso	Si, totalmente; Si, parcialmente; No
				Ficha	Los módulos describen los principales aprendizajes específicos a ser logrados.	% en su totalidad ( ) % parcialmente ( ) % Nada ( )
				Ficha	Los cursos de las competencias complementarias describen los principales aprendizajes a ser logrados.	% en su totalidad ( ) % parcialmente ( ) % Nada ( )
				Ficha	Las módulos describen las máquinas, equipos, insumos y materiales requeridos.	Todas, Casi todas, Algunas, Ninguna
				Ficha	La propuesta pedagógica contienen orientaciones metodológicas que favorecen la adquisición de la competencia general del perfil	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
				Ficha	La propuesta pedagógica contienen orientaciones metodológicas para la evaluación de las competencias del perfil de egreso	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
				Ficha	La propuesta pedagógica incorpora como parte del plan de estudios las prácticas pre profesionales de los estudiantes	Si ( ) No ( )
				Ficha	La propuesta pedagógica reconoce la convalidación de la estudios y experiencia laboral.	Si ( ) No ( )
2.2 Propuesta pedagógica de la especialidad coherente con criterios y mecanismos de convalidación de estudios y de experiencia, para facilitar la formación continua de los estudiantes.		Documental		Ficha	La propuesta pedagógica señala las orientaciones a tener en cuenta para la convalidación de estudios y experiencia laboral.	Si ( ) No ( )

	Estadísticas		Registro de estudiantes de EBR, EBA o ETP que han convalidado estudios.	Número de estudiantes de EBA, EBR o ETP que han convalidado estudios en la especialidad.
3. Liderazgo que asegura el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de funciones y procesos, para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y a la inserción laboral.	Docentes	Docentes	Señale su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Totalmente en desacuerdo, Ligeramente en desacuerdo, Ligeramente de acuerdo, Totalmente de acuerdo).	Los directivos favorecen la vinculación de la especialidad con el sector productivo (por ejemplo: alianzas, convenios, proyectos productivos, prácticas pre profesionales, pasantías, empleo).
3.1 Equipo directivo con habilidad y experiencia para gestionar la mejora de la oferta formativa y asegurar el logro del perfil y la inserción laboral.	Docentes	Docentes		Los directivos promueven el diseño, implementación y evaluación del currículo de la especialidad.
3.2 Sistema de información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales, para promover la inserción laboral de los egresados.	Docentes, Egresados	Docentes	La especialidad emplea mecanismos para recoger las necesidades del sector productivo de manera periódica (por ejemplo: comité consultivo, bolsa de trabajo, consulta a empresarios, lectura de avisos en los periódicos, servicios del MTPE).	Los directivos promueven la mejora de la metodología de la enseñanza y aprendizaje por competencias. Si ( ) No ( )
	Ficha	Ficha	La especialidad usa diferentes medios para recibir los requerimientos de personal por parte de las empresas (correo electrónico, llamadas telefónicas, visitas a empresas, coordinación a través de los practicantes, redes sociales).	Las empresas no solicitan personal ( )
	Egresados	Egresados	El servicio de búsqueda de empleo de la especialidad o del CETPRO te ayudó a conseguir tu primer empleo.	Si ( ) No ( )
	Egresados	Egresados	Recibes información de la especialidad sobre capacitación para mantenerse actualizado.	Si ( ) No ( )
3.3 Mecanismos de participación de los actores educativos para la definición de la organización, roles, funciones, procesos e instrumentos de gestión que orienten el trabajo institucional al logro del perfil.	Docentes; Administrativos	Docente y administrativos	Se cuenta con un mecanismo de comunicación interna efectiva que mantiene a profesores y administrativos informados de las actividades de la especialidad.	Totalmente en desacuerdo, Ligeramente en desacuerdo, Ligeramente de acuerdo, Totalmente de acuerdo.
	Docente y administrativos	Docente y administrativos	Participa en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la especialidad	Si ( ) No ( )
	Administrativos	Administrativos	Participa en comisiones / Grupos de trabajo designados por la autoridad de la especialidad para desarrollar tareas orientadas al logro del perfil de la especialidad (prácticas, infraestructura, equipos, insumos, relación con el sector productivo, afianzamiento de los estudiantes, etc)	Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre
3.4 Mecanismos que aseguran que el personal tenga claridad sobre cómo sus roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte al logro del perfil.	Docentes; Administrativos	Ficha	La especialidad cuenta con un manual de organización y funciones.	Si ( ) No ( ) Corresponde al CETPRO ( )

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

			<b>Ficha</b>	La especialidad cuenta con un reglamento interno específico.	Reglamento interno específico Si ( ) No ( )
			<b>Ficha</b>	El Reglamento interno específico describe el organigrama de la especialidad / CETPRO.	Si, totalmente ( )
			<b>Docentes</b>	Participa activamente en comisiones o grupos de trabajo para desarrollar tareas orientadas al logro del perfil de la especialidad (prácticas, infraestructura, equipos, insumos, relación con el sector productivo, afianzamiento de los estudiantes, etc.).	Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre
			<b>Administrativos</b>	Usted conoce las funciones administrativas que le corresponden para dar soporte al proceso de formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			<b>Docentes</b>	Usted conoce las funciones que debe desempeñar como docente en la especialidad y las competencias que debe lograr en los estudiantes y cómo se relacionan con el logro del perfil	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			<b>Administrativos</b>	El personal aplica las normas establecidas en el manual y el reglamento interno.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			<b>Docentes</b>	El profesor de la especialidad aplica las normas establecidas en el manual de procedimientos y el reglamento interno de la institución.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
	3.5 Dirección de procedimientos administrativos y de gestión institucional para dar soporte oportuno a los procesos de formación y al logro del perfil.	Administrativos, Docentes	<b>Docentes, administrativos</b>	Los procedimientos para los aspectos académico administrativos (registro de notas, matrícula, reincorporación, etc) son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Administrativos</b>	Los procedimientos para la administración y de los materiales son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Administrativos</b>	Los procedimientos para el almacenamiento de materiales son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Docentes</b>	Los criterios y procedimientos para asignar las aulas taller son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Docentes</b>	Los procedimientos para el uso de los equipos y maquinarias son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Docentes</b>	Los procedimientos para solicitar los insumos y materiales son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Docentes</b>	Los procedimientos para el mantenimiento de los equipos y maquinarias son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores
			<b>Docentes, administrativos</b>	Se siente confiado al emitir una opinión poco favorable sobre la marcha de la especialidad.	Totalmente en desacuerdo, Ligeramente en desacuerdo, Ligeramente de acuerdo, Totalmente de acuerdo.
	3.6 Mecanismos para el desarrollo de un clima institucional de confianza y respeto, que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño de los actores educativos.	Docentes, Administrativos	<b>Docentes, administrativos</b>	El clima laboral de la especialidad es adecuado.	Totalmente en desacuerdo, Ligeramente en desacuerdo, Ligeramente de acuerdo, Totalmente de acuerdo.
			<b>Docentes, administrativos</b>	Existen mecanismos (Correo electrónico de la especialidad, Reuniones específicas para ello, Comisiones de trabajo, Buzón de sugerencias) para recoger la iniciativa de los docentes.	Si ( ) No ( )







## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### FACTOR 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de la especialidad.

Estándar	Indicador			Instrumento		Pregunta		Alternativas	
	1.1. El PEI se formula y actualiza con la participación del sector productivo, gobiernos regionales y locales, y la comunidad para garantizar una oferta formativa pertinente.	Fuente Documental	Ficha	¿Se cuenta con un comité consultivo?	¿Cómo está conformado?	Sí ( ) No ( )	Representantes de empresas ( ) Representantes de los sectores que atiende la especialidad u ocupación ( ) Egresados ( ) Docentes ( )		
1. PEI basado en necesidades del sector productivo			Ficha	En la actualidad, ¿está funcionando?	Sí ( ) No ( )	Si existe ( ) No existe ( ) Está vigente ( ) No está vigente ( )			
			Ficha	La institución cuenta con el documento Proyecto Educativo Institucional y está vigente.	Sí ( ) No ( )	Aparece de modo disperso ( )			
			Ficha	El documento de Proyecto Educativo Institucional cuenta con un apartado de diagnóstico de las demandas laborales del entorno para la especialidad u ocupación.	Sí ( ) No ( )				
			Ficha	El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del sector productivo en su elaboración.	Sí ( ) No ( )				
			Ficha	El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del Gobierno Regional y/o Gobierno Local en su elaboración.	Sí ( ) No ( )				
			Ficha	Establece líneas de desarrollo de la formación acordes a las demandas del mercado laboral.	Sí ( ) No ( )				
			Ficha	Señala la participación de los miembros de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados y administrativos).	Sí ( ) No ( )				
			Ficha	La especialidad cuenta con un diagnóstico actualizado de las demandas de formación del sector productivo con potencialidad en la región o la localidad.	Sí ( ) No ( )	El diagnóstico es realizado por el CETPRO y nos incluye ( ) El diagnóstico es realizado por el CETPRO y NO nos incluye ( )			
			Ficha	¿Quiénes han participado en la elaboración del diagnóstico?	Docentes ( ) Directivos del CETPRO ( ) Representantes de órganos intermedios del MED ( ) Representantes del IMTPE ( ) Representantes de las empresas ( ) Egresados ( ) Representantes de los GR ( ) Representantes de los GL ( ) Estudiantes ( )				
			Ficha	Existe un perfil profesional de la especialidad	Sí ( ) No ( )				

	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan dan ejemplos de situaciones en el trabajo relacionados a los temas que tratan.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan explican al inicio los temas que se van a aprender en la clase.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan dan tiempo suficiente en las clases para realizar las prácticas.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan observan en la clase cómo realizas la práctica o tarea.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan dan indicaciones para mejorar tu desempeño mientras realizas la práctica.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan ofrecen espacios de práctica adicional en la clase para que puedas realizar bien la tarea.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Ficha	Ficha	La evaluación considera el nivel de logro de las competencias específicas y complementarias definidas en el perfil profesional y acordado con los representantes de empresas y sector productivo.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )
	Ficha	Ficha	La evaluación verifica los aspectos teóricos vinculados a la ejecución de las tareas.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )
	Ficha	Ficha	La evaluación considera la verificación de la calidad del producto.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )
	Ficha	Ficha	La evaluación considera la observación de la ejecución de la tarea.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes brindan orientaciones para que mejores tu desempeño de acuerdo a los resultados de tu evaluación.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
	Estudiantes	Estudiantes	Los docentes que te enseñan comprenden que necesitas mayor tiempo para aprender las tareas de acuerdo a los resultados de tu evaluación.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca
6. Oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o la continuación de su trayectoria educativa.	Documental, Estudiantes	Estadísticas	Número de proyectos productivos realizados en los dos últimos años.	
	Documental, Estudiantes	Estadísticas	Porcentaje de proyectos productivos que desarrollan los estudiantes con pertinentes a los requerimientos del sector productivo y consolidan las capacidades específicas y complementarias del perfil.	
	Estadísticas	Estadísticas	Porcentaje de proyectos productivos que rentables en los dos últimos años.	
	Estadísticas	Estadísticas	Porcentaje de proyectos productivos que responde a necesidades del mercado en los dos últimos años.	
	Estadísticas	Estadísticas	Porcentaje de proyectos productivos realizados en los dos últimos años que refuerzan las competencias específicas de los estudiantes.	
	Estadísticas	Estadísticas	Porcentaje de proyectos productivos realizados en los dos últimos años que refuerzan las competencias complementarias de los estudiantes.	
	Estadísticas	Estadísticas	Porcentaje de estudiantes que participan en proyectos productivos.	
	Estudiantes	Estudiantes	¿En qué medida participar en el proyecto productivo ayudó a tu aprendizaje?	No he participado, Nada, Poco, Mucho
	Documental, Estudiantes, Egresados	Ficha	La especialidad cuenta con un docente responsable de las prácticas preprofesionales para cada módulo.	Si ( ) No ( )

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

	Ficha	Los docentes responsables supervisan las condiciones donde se realizan las prácticas.	Nunca ( ) ; Algunas veces ( ) ; Casi siempre ( ) ; Siempre ( )
	Ficha	Los docentes responsables elaboran informes sobre las prácticas pre-profesionales de los estudiantes.	Nunca ( ) ; Algunas veces ( ) ; Casi siempre ( ) ; Siempre ( )
	Ficha	La especialidad realiza la supervisión de las prácticas pre- profesionales, brindando retro alimentación a estudiantes y docentes.	Nunca ( ) ; Algunas veces ( ) ; Casi siempre ( ) ; Siempre ( )
	Ficha	El CETPRO cuenta con convenios con empresas para realizar las prácticas preprofesionales.	Si, son suficientes ( ) Si, pero no son suficientes ( ) No ( )
	Ficha	Los procedimientos para la implementación de las prácticas pre- profesionales son ajustados de acuerdo a los resultados identificados en la supervisión.	Si ( ) No ( )
	Ficha	Se realizan ajustes a la formación de acuerdo a los resultados de la supervisión de las prácticas.	Si ( ) No ( )
	Estadística	Porcentaje de estudiantes que han realizado su práctica pre- profesional en el último año.	
	Egresados	¿La especialidad o el CETPRO te ayudó a conseguir la práctica preprofesional?	Si ( ) No ( )
	Egresados	¿Qué tan útil fue la experiencia adquirida en la práctica pre-profesional para tu primer empleo?	Nada útil, Poco útil, Muy útil
	Egresados	¿Qué tan satisfecho estás con respecto a las practicas preprofesionales?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado
	Egresados	¿Qué tan satisfecho estás con respecto a las practicas preprofesionales?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado
6.3 Mecanismos institucionales para orientar a los estudiantes en la búsqueda de empleo, en la gestión de un negocio propio y en la formación continua.	Estudiantes	¿Cómo te sientes con la orientación brindada para la búsqueda de empleo?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado
	Estudiantes	¿Cómo te sientes con la información dada para crear un negocio propio?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado
	Estudiantes	¿Cómo te sientes con la información brindada para seguir estudiando y capacitandote?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado
	Estudiantes	¿Cómo te sientes con la información brindada para hacer valer tus habilidades adquiridas en trabajos anteriores?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado
	Estudiantes	¿Cómo te sientes con la información brindada para postular a la especialidad (requisitos de ingreso, módulos y cursos, duración de los estudios, costos, etc.)?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho, No lo he usado

**FACTOR 3: Gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes a la especialidad.**

Estándar	Indicador	Fuente Documental	Instrumento	Pregunta	Alternativas
7. Gestión transparente y oportuna de infraestructura, equipamiento y recursos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad.	7.1. Gestión oportuna para disponer de espacios acordes a las condiciones geográficas y a los requerimientos de la especialidad, que dan soporte al logro del perfil y a las necesidades de los estudiantes.	Documental	Ficha	Las alianzas con el GR / o GL han facilitado la obtención de espacios adecuados.	Si ( ) No ( ) No se ha recurrido a ellos ( )
			Ficha	Las alianzas con sector productivo permiten disponer espacios físicos adecuados.	Si ( ) No ( ) No se ha recurrido a ellos ( )
			Ficha	Se aplica un plan de mantenimiento de los espacios físicos (talleres, ambientes de estudio).	Si, No
			Ficha	Se cuenta con un plan de renovación de equipos y máquinas.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Ficha	Las alianzas con el sector productivo permite disponer de equipos y maquinarias necesarias y suficientes para la formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Ficha	Las alianzas con el sector productivo permite disponer de materiales e insumos necesarios y suficientes para la formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Ficha	Las coordinaciones con el GR / GL permiten disponer de equipamiento necesario para la formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Empleadores	¿Tiene acuerdos con la especialidad u opción ocupacional para diferentes aspectos de la gestión educativa?	Si ( ) No ( )
				¿Tiene convenio firmado con la especialidad u opción ocupacional o el CEPHO?	Si ( ) No ( )
				La cooperación de su empresa con la especialidad permite:	Contar con espacios físicos para el aprendizaje.
				La cooperación de su empresa con la especialidad permite:	Contar con insumos necesarios para las actividades prácticas.
				La cooperación de su empresa con la especialidad permite:	Contar con equipos o máquinas para las actividades prácticas.
			Estadísticas	En el último año, porcentaje de docentes que han recibido capacitación en seguridad ocupacional	
			Estadísticas	En el último año, porcentaje de estudiantes que han recibido capacitación en seguridad ocupacional	
			Ficha	Se cuenta con una Comisión de Recursos Propios en el CEPHO.	Si ( ) No ( )
Ficha	Se cuentan con informes anuales sobre los ingresos y gastos de la especialidad.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )			
Ficha	El Comité de aula taller informa anualmente el balance económico de la especialidad.	Siempre ( ) Algunos años ( ) No ( )			
Ficha	La información sobre el presupuesto referido a la especialidad está disponible.	Si, totalmente ( ) Si, solo parcialmente ( ) No ( )			
Estudiantes	En una escala del 1 al 4, donde 1 es "la nota más baja" y 4 es "la nota más alta", cuanto le cobrarías a la especialidad respecto a:	La calidad, distribución y uso de los talleres de la especialidad.			
Estudiantes	En una escala del 1 al 4, donde 1 es "la nota más baja" y 4 es "la nota más alta", cuanto le cobrarías a la especialidad respecto a:	El uso de los ingresos económicos de la especialidad.			
Estudiantes	En una escala del 1 al 4, donde 1 es "la nota más baja" y 4 es "la nota más alta", cuanto le cobrarías a la especialidad respecto a:	A la cantidad y calidad de equipos, máquinas y materiales.			
Docentes	En una escala del 1 al 4, donde 1 es lo mínimo y 4 es lo máximo, cuanto le asignaría a la especialidad con respecto a problemas de corrupción en el manejo de las cuentas de la especialidad.				



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### FACTOR 4 : Evaluación de resultados y mejora continua.

Estándar	Indicador	Fuente	Instrumento	Pregunta	Alternativa	
8. Genera y analiza información sobre el desempeño de estudiantes y docentes para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.	8.1 Resultados de la evaluación de las capacidades específicas complementarias y competencia general del perfil, para identificar logros, dificultades y sus posibles causas.	Documental	Ficha	Existen evaluaciones periódicas de la especialidad sobre el nivel de logro de las competencias del perfil	Si ( ) No ( )	
			Ficha	Las evaluaciones han sido definidas y elaboradas por un grupo de docentes	Si ( ) No ( )	
			Ficha	Los resultados de dichas evaluaciones han servido para reajustar el plan de estudios	Si ( ) No ( )	
			Ficha	Se cuenta con estadísticas básicas de la especialidad (matrícula, deserción, desaprobados, titulación, egreso)	Si ( ) No ( )	
			Ficha	A partir de las estadísticas anteriores, se han tomado algunas medidas	Si ( ) No ( )	
			Egresados	¿Lo contrataron en la empresa donde hizo sus prácticas?	Si, No	
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	¿Qué puesto ocupas en la empresa?	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	¿Cuánto tiempo de trabajo tienes en la empresa?	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	¿Cuál es el rubro de la empresa?	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	Salario mensual rangos	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )
	8.2 Realiza seguimiento de egresados para contar con información sobre su inserción laboral, generación de autoempleo, continuidad de estudios y satisfacción de estos y empleadores para identificar oportunidades de mejora en el proceso de formación.	Egresados (en último año)	Egresados	La formación recibida ha sido útil para responder a los desempeños exigidos por la empresa.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	
			Egresados	La metodología empleada por los docentes en la formación te ha ayudado a desarrollar tus capacidades.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	
			Egresados	Los profesores u otro personal de la especialidad te brindaron orientación suficiente, para emprender tu propio negocio.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	
			Egresados	¿Qué tan satisfecho estás con respecto a la formación que has recibido en la especialidad?	Nada satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho	
			Egresados	Indica el nivel de logro que crees haber alcanzado durante la formación con respecto a las siguientes capacidades: (listar las capacidades de acuerdo al perfil de competencias)	Ningún logro, Logro inicial, Logro intermedio, Logrado totalmente	
			Estudiantes	Indica el nivel de logro que crees haber alcanzado durante la formación con respecto a las siguientes capacidades: (listar las capacidades de acuerdo al perfil de competencias)	Ningún logro, Logro inicial, Logro intermedio, Logrado totalmente	
			Empleadores	Según su experiencia con los egresados de nuestra especialidad u opción ocupacional, indique el nivel de logro que considere que han alcanzado los estudiantes en las siguientes competencias:	Ningún logro, Logro inicial, Logro intermedio, Logrado totalmente	
			Empleadores	¿Recibe participantes de nuestra especialidad en su empresa?	Si ( ) No ( )	
			Empleadores	¿Ha firmado convenios con la especialidad u opción ocupacional o CETPRO para que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales?	Si ( ) No ( )	
			Empleadores	¿Contrata a los practicantes después de terminada las prácticas pre profesionales?	Si ( ) No ( )	
9. Implementación y evaluación de acciones de mejora para asegurar el logro de los resultados esperados.	9.1 Gestión de las personas, del tiempo y los recursos para implementar las acciones de mejora programadas.	Documental	Ficha	¿Existe un plan de mejora que busque superar las dificultades identificadas?	Si ( ) No ( )	
			Ficha	Los docentes y administrativos están organizados para realizar las acciones de mejora.	Grupos de trabajo, Comisiones, No se han organizado	
			Ficha	La participación de docentes y administrativos en las acciones de mejora es incentivada por la especialidad.	Descarga horaria, bonos económicos, beneficios de capacitación, Otros, No hay incentivos	
			Ficha	Se realiza el seguimiento a las acciones de mejora emprendidas.	Si ( ) No ( )	
	9.7 Evaluación de la implementación de las acciones de mejora, para identificar su efectividad, redefinir estrategias y definir nuevas acciones de mejora.	Ficha	Ficha	Los resultados de las acciones de mejora son revisados.	Si ( ) No ( )	
			Ficha	Los docentes, estudiantes y administrativos participan en la revisión de los resultados de las acciones de mejora para determinar su efectividad.	Si ( ) No ( )	

## **ANEXO 4: ORIENTACIONES SOBRE CALIFICACIÓN DE INDICADORES**





# ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

## FACTOR 1: Dirección Institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral.

Estándar	Indicador	Fuente	Instrumento	Pregunta	Alternativas	Nivel de cumplimiento	Orientaciones
1.1.1. Perfil de las necesidades del sector productivo	1.1.1. El PEI se actualiza y participa con la participación del sector regional y locales, y la comunidad para garantizar la oferta formativa pertinente.	Documental	Ficha	¿Se cuenta con un comité consultivo?	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p> <p>Que cuenta con la participación de los actores nivel 4 solo personal de la especialidad: nivel 1</p>	<p>El indicador entra su atención en el proceso de elaboración del Proyecto Educativo Institucional y demanda la participación de los actores claves: sector productivo y gobierno local o regional, revisar el nivel de cumplimiento de los programas que midan por estas características, de acuerdo a ello se califica el calificativo.</p>
			Ficha	¿Cómo está conformado?	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	En la actualidad, ¿está funcionando?	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	La institución cuenta con el documento Proyecto Educativo Institucional y está vigente.	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El documento de Proyecto Educativo Institucional cuenta con un apartado de diagnóstico de las demandas laborales del entorno para la especialidad u ocupación.	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del sector productivo en su elaboración.	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El Proyecto Educativo Institucional evidencia la participación del Gobierno Regional y/o Gobierno Local en su elaboración.	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	Establece líneas de desarrollo de la formación acordes a las demandas del mercado laboral.	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	Señala la participación de los miembros de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados y administrativos).	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	La especialidad cuenta con un diagnóstico actualizado de las demandas de formación del sector productivo con potencialidad en la región o la localidad.	<p>SI ( ) No ( )</p> <p>Representantes de empresas ( ) Representantes de las acciones que atiende la especialidad u opción ocupacional ( ) Egresados ( ) Docentes ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	<p>El eje central de este indicador es el perfil profesional validado y/o elaborado a partir de las demandas del sector productivo. Si esto no se tiene, el indicador debe calificar en 1 o 2 en caso se cuenten con elementos que permitan llegar a este perfil. Si se cuenta con un perfil profesional validado y/o elaborado con el sector productivo debe contar con las características señaladas para que este indicador tenga un calificativo de 4, de lo contrario solo será 2.</p>
1.2. Perfil de la especialidad y evidencia a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.		Docentes, Documental	Ficha	¿Quiénes han participado en la elaboración del diagnóstico?	<p>Docentes ( ) Docentes de CETPRO ( ) Representantes de órganos intermedios del MIED ( ) Representantes del MTPE ( ) Egresados ( ) Representantes de las GR ( ) Representantes de los GL ( ) Estudiantes ( )</p>	<p>Representantes del sector productivo, gobiernos regional y/o local, representantes del Ministerio = nivel 4 Representantes, solo de la especialidad = nivel 1</p>	
			Ficha	Existe un perfil profesional de la especialidad	<p>SI ( ) No ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El perfil profesional ha sido contrastado con representantes del sector productivo	<p>SI ( ) No ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El perfil profesional toma como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones	<p>SI ( ) No ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El perfil describe la competencia general y las capacidades terminales	<p>SI ( ) No ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El perfil profesional evidencia la coherencia entre la competencia general y las capacidades terminales	<p>En su totalidad, Parcialmente, Nada</p>	<p>En su totalidad ( ) = nivel 4 Parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 Nada ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El perfil profesional describe el nivel de logro que debe alcanzar cada capacidad terminal	<p>En su totalidad, Parcialmente, Nada</p>	<p>En su totalidad ( ) = nivel 4 Parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 Nada ( ) = nivel 1</p>	
			Ficha	El perfil profesional incluye las competencias complementarias determinadas en el Diseño Curricular Nacional de la Educación Técnico Productiva.	<p>SI ( ) No ( )</p>	<p>SI ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1</p>	
			Docentes	El perfil profesional de la especialidad se validó o contrastó con los representantes del sector productivo.	<p>SI, totalmente; No</p>	<p>SI, totalmente ( ) = nivel 4 SI, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1</p>	



<p>2. Propuesta pedagógica de la especialidad se constituye a partir del perfil validado de especialidad para responder a las necesidades y requerimientos del sector productivo y preparar al estudiante para la inserción laboral, el autoempleo y la continuación de su trayectoria educativa.</p>	<p>2.1 Propuesta pedagógica orienta la implementación de estrategias pedagógicas prácticas y actividades para responder a las necesidades y requerimientos del sector productivo y preparar al estudiante para la inserción laboral, el autoempleo y la continuación de su trayectoria educativa.</p>	<p>Documental</p>	<p>Ficha</p>	<p>Se cuenta con un plan de estudios</p>	<p>Si ( ) No ( )</p>	<p>Es importante en este indicador que se cuente con orientaciones pedagógicas que oriente al profesor a desarrollar las competencias definidas en el perfil, así como su evaluación. También es importante que los módulos guarden correspondencia con el perfil profesional. El calificativo al que se llegue debe priorizar que se cumplan con estos aspectos señalados.</p>
			Ficha	La malla curricular de la especialidad evidencia la relación entre los módulos / asignaturas y las competencias del perfil de egreso.	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	Los módulos describen los principales aprendizajes específicos a ser logrados.	% en su totalidad ( ) % parcialmente ( ) % Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% nada ( ) = nivel 2
			Ficha	Los cursos de las competencias complementarias describen los principales aprendizajes a ser logrados.	% en su totalidad ( ) % parcialmente ( ) % Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% nada ( ) = nivel 2
			Ficha	Las módulos describen las máquinas, equipos, insumos y materiales requeridos.	Todas, Casi todas, Algunas, Ninguna	Ninguna ( ) = nivel 4 Algunas ( ) = nivel 3 Casi todas ( ) = nivel 2 Todas ( ) = nivel 1
			Ficha	La propuesta pedagógica contienen orientaciones metodológicas que favorecen la adquisición de la competencia general del perfil	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1
			Ficha	La propuesta pedagógica contienen orientaciones metodológicas para la evaluación de las competencias del perfil de egreso.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1
			Ficha	La propuesta pedagógica incorpora como parte del plan de estudios las competencias del perfil de egreso.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1
			Ficha	La propuesta pedagógica reconoce la convalidación los estudios y la experiencia laboral.	Si ( ) No ( )	Este indicador prioriza que existan mecanismos de reconocimiento y convalidación de estudios y de la experiencia laboral previa. Deben no sólo existir dichos mecanismos sino estar en funcionamiento y permitir la convalidación a los estudiantes.
			Ficha	La propuesta pedagógica señala las orientaciones a tener en cuenta para la convalidación de estudios y experiencia laboral.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1
			Estadísticas	Registro de estudiantes de EBA, EBR o ETP que han convalidado estudios.	Si ( ) No ( )	
		Docentes	Docentes	Los directivos favorecen la vinculación de la especialidad con el sector productivo (por ejemplo: alianzas, convenios, proyectos productivos, prácticas pre profesionales, pasantías, empleo).	Numero de estudiantes de EBA, EBR o ETP que han convalidado estudios en su totalidad ( ) = nivel 1 Afirmaciones Totalmente de acuerdo ( ) = nivel 2 Ligeramente de acuerdo ( ) = nivel 3 Ligeramente en desacuerdo ( ) = nivel 4 Totalmente en desacuerdo ( ) = nivel 1	Es un factor las características del entorno directivo y de su momento en el que se elabora el perfil profesional. El calificativo que se coloque a este indicador debe priorizar las respuestas que obtienen en este sentido.
			Docentes	Los directivos promueven el diseño, implementación y evaluación del currículo de la especialidad.	Señale su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Totalmente de acuerdo, Ligeramente de acuerdo, Totalmente de desacuerdo).	Totalmente en desacuerdo ( ) = nivel 1 Ligeramente en desacuerdo ( ) = nivel 2 Ligeramente de acuerdo ( ) = nivel 3 Totalmente de acuerdo ( ) = nivel 4
			Docentes	Los directivos promueven la mejora de la metodología de la enseñanza y aprendizaje por competencias.	Señale su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Totalmente de acuerdo, Ligeramente de acuerdo, Totalmente de desacuerdo).	Totalmente en desacuerdo ( ) = nivel 1 Ligeramente en desacuerdo ( ) = nivel 2 Ligeramente de acuerdo ( ) = nivel 3 Totalmente de acuerdo ( ) = nivel 4
		Docentes	Ficha	La especialidad emplea mecanismos para recoger las necesidades del sector productivo de manera periódica (por ejemplo: comité consultivo, bolsa de trabajo, consulta a empresarios, lectura de avisos en los periódicos, servicio de MIPEL).	Si ( ) No ( )	El indicador busca que la especialidad cuente con algunas formas de recoger las necesidades de empleo por parte de la empresa de modo que puedan orientar la formación hacia ellas y también a los egresados.
			Ficha	La especialidad usa diferentes medios para recibir los requerimientos de personal por parte de las empresas (correo electrónico, llamadas telefónicas, visitas a empresas, coordinación a través de los practicantes, redes sociales).	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 Las empresas no solicitan personal ( ) = nivel 1
		Egresados	Egresados	El servicio de bitoqueo de empleo de la especialidad o del CETPRO te ayudó a conseguir tu primer empleo.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1
		Egresados	Egresados	Recibes información de la especialidad sobre capacitación para mantenerse actualizado.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1

# ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

	Docentes; Administrativos	Docentes y administrativos	Se cuenta con un mecanismo de comunicación interna efectiva que mantiene a profesores y administrativos informados de las actividades de la especialidad.	Totalmente en desacuerdo, Ligamente en desacuerdo, Ligamente de acuerdo, Totalmente de acuerdo.	Si ( ) No ( )	Totalmente en desacuerdo ( ) = nivel 1 Ligamente en desacuerdo ( ) = nivel 2 Totalmente de acuerdo ( ) = nivel 4	Este indicador se centra en la organización del personal de la especialidad para cumplir con sus funciones y para aprovechar las capacidades y compromisos de sus miembros en las diferentes actividades de la especialidad.
3.3 Mecanismos de participación de los actores educativos para la definición de la especialidad, sus funciones, procesos e instrumentos de gestión que orienten el trabajo institucional al logro del perfil.	Docentes; Administrativos	Docentes y administrativos	Participa en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la especialidad	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1		
	Docentes; Administrativos Documental	Administrativos, Docentes	Participa en comisiones/ Grupos de trabajo designados por la autoridad de la especialidad para desarrollar tareas orientadas al logro del perfil de la especialidad (prácticas, infraestructura, equipos, insumos, relación con el sector productivo, afianzamiento de los estudiantes, etc)	Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1		
3.4 Mecanismos que aseguran que el personal tenga claridad sobre como sus roles, funciones y responsabilidades se relacionan con el logro del perfil.	Docentes; Administrativos Documental	Ficha	La especialidad cuenta con un manual de organización y funciones.	Si ( ) No ( ) Corresponde al CETPRO ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 Corresponde al CETPRO ( ) = nivel 4		El indicador gira en torno a que el personal de la especialidad debe conocer sus funciones, asimismo, debe contarse con un documento que norme las funciones y roles del personal.
		Ficha	La especialidad cuenta con un reglamento interno específico.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1		
		Ficha	El Reglamento interno específico describe el organigrama de la especialidad / CETPRO.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1		
		Administrativos	Usado conoce las funciones administrativas que le corresponden para dar soporte al proceso de formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1		
		Docentes	Usado conoce las funciones que debe desempeñar como docente en la especialidad y las competencias que debe lograr en los estudiantes y cómo se relacionan con el logro del perfil	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1		
		Administrativos	El personal aplica las normas establecidas en el manual y el reglamento interno.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1		
		Docentes	El profesor de la especialidad aplica las normas establecidas en el manual de procedimientos y el reglamento interno de la institución.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1		
3.5 Dirección de procedimientos administrativos y de gestión que aseguran que se genere soporte oportuno a los procesos de formación y al logro del perfil.	Administrativos, Docentes	Docentes, administrativos	Los procedimientos para los aspectos académico administrativos (registro de notas, matrícula, reincorporación, etc) son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Claros ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 Ninguna de las anteriores supone que están en el nivel 1	Este indicador indaga a los procedimientos deben ser eficientes para dar apoyo a la labor formativa.	
		Administrativos	Los procedimientos para la administración y de los materiales son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Claros ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 Ninguna de las anteriores supone que están en el nivel 1		
		Administrativos	Los procedimientos para el almacenamiento de materiales son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Claros ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 Ninguna de las anteriores supone que están en el nivel 1		
		Docentes	Los criterios y procedimientos para asignar las aulas taller son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Claros ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 Ninguna de las anteriores supone que están en el nivel 1		
		Docentes	Los procedimientos para el uso de los equipos y maquinarias son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Claros ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 Ninguna de las anteriores supone que están en el nivel 1		
		Docentes	Los procedimientos para solicitar los insumos y materiales son:	Claros, eficientes, Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Claros ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 Ninguna de las anteriores supone que están en el nivel 1		

			Los procedimientos para el mantenimiento de los equipos y maquinarias son:	Clasos, eficientes. Conocidos por todos; Ninguna de las anteriores	Clasos ( ) = nivel 4 Eficientes ( ) = nivel 4 Conocidos por todos ( ) = nivel 4 No marcar alguna de las alternativas supone que están en el nivel 1	
	3.6 Mecanismos para el desarrollo de un clima institucional de confianza y respeto que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño de los actores educativos.	Docentes, Administrativos	Se siente confiado al emitir una opinión poco favorable sobre la marcha de la especialidad.	Totalmente en desacuerdo, Ligerosmte en desacuerdo, Ligerosmte de acuerdo, Totalmente de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo ( ) = nivel 1 Ligerosmte en desacuerdo ( ) = nivel 2 Ligerosmte de acuerdo ( ) = nivel 3 Totalmente de acuerdo ( ) = nivel 4	El indicador se centra en identificar si la especialidad cuenta con un clima laboral positivo y si cuenta con mecanismos que ayudan a que eso se promueva y mantenga.
		Docentes, administrativos	El clima laboral de la especialidad es adecuado.	Totalmente en desacuerdo, Ligerosmte en desacuerdo, Ligerosmte de acuerdo, Totalmente de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo ( ) = nivel 1 Ligerosmte en desacuerdo ( ) = nivel 2 Ligerosmte de acuerdo ( ) = nivel 3 Totalmente de acuerdo ( ) = nivel 4	
		Docentes	Existen mecanismos (Correo electrónico de la especialidad, Reuniones específicas para ello, Comisiones de trabajo, Buzón de sugerencias) para recoger la iniciativa de los docentes.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
		Administrativos	Existen mecanismos (Correo electrónico de la especialidad, Reuniones específicas para ello, Comisiones de trabajo, Buzón de sugerencias) para recoger la iniciativa de los administrativos.	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
		Ficha	El Reglamento interno describe las funciones de los diferentes cargos de responsabilidad de la especialidad que dan soporte al proceso de formación y logro del perfil.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	

# ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

## FACTOR 2: Desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de la especialidad.

Estándar	Indicador	Fuente	Instrumento	Pregunta	Alternativa	Nivel de cumplimiento	Orientaciones
4. Equipo docente técnico y con mecanismos de soporte continuo para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.	4.1 Equipo docente en número adecuado, y con conocimiento y experiencia para en su especialidad planear y actualizar el plan de formación y lograr el perfil.	Documental, Docentes, Estudiantes	Estadísticas	Porcentaje de docentes que tienen experiencia laboral en la especialidad no menor a dos años.		Más del 75% = nivel 4 Menos del 75% y más del 50% = nivel 3 Menos del 50% y más del 40% = nivel 2 Menos del 40% = nivel 1	El eje del indicador es que los docentes cuenten con experiencia laboral en la empresa y todos los módulos cuenten con docente.
			Estadísticas	Porcentaje de docentes que cuenta con formación en la especialidad.		Más del 75% = nivel 4 Menos del 75% y más del 50% = nivel 3 Menos del 50% y más del 40% = nivel 2 Menos del 40% = nivel 1	
			Estadísticas	Porcentaje de docentes con experiencia docente no menor a dos años.		Más del 75% = nivel 4 Menos del 75% y más del 50% = nivel 3 Menos del 50% y más del 40% = nivel 2 Menos del 40% = nivel 1	
			Estadísticas	El número de docentes es suficiente para el dictado de los módulos.		Más del 75% = nivel 4 Menos del 75% y más del 50% = nivel 3 Menos del 50% y más del 40% = nivel 2 Menos del 40% = nivel 1	
	4.2 Mecanismos de acompañamiento a la labor docente que permiten detectar fortalezas y debilidades y gestionar acciones de apoyo que permitan mejorar el desempeño del equipo docente.	Docentes	Ficha	Se aplican cuestionarios de seguimiento y evaluación del desempeño docente (acompañamiento, monitoreo, encuesta a estudiantes, reuniones de evaluación, encuestas).	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	El indicador busca que la empresa en que la especialidad hace seguimiento (o acompañamiento a la labor de los docentes y cómo soluciona las dificultades encontradas.
			Ficha	Los docentes reciben información sobre los aspectos que deben mejorar en función de los resultados de la evaluación.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			Docentes	Los docentes reciben capacitación técnica en función de los resultados de la evaluación	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			Docentes	Los docentes reciben capacitación pedagógica en función de los resultados de la evaluación	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
	4.3 Mecanismos institucionales que promueven el intercambio de experiencias entre docentes, para fortalecer sus capacidades técnicas y pedagógicas.	Docentes	Docentes	Planifican de manera conjunta los contenidos del módulo con sus colegas involucrados en el módulo.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	El indicador busca conocer si la especialidad realiza actividades de capacitación de los docentes para mejorar sus capacidades pedagógicas.
			Docentes	La metodología por competencias se aplica en el módulo es consensuada (conversada) con sus colegas de la especialidad en el dictado del mismo módulo.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			Docentes	Participa en jornadas pedagógicas donde comparten sus conocimientos y sus mejores prácticas para lograr los aprendizajes y competencias de los estudiantes	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
	4.4 Gestión institucional que asegura la vinculación de los docentes con el sector para actualizar y fortalecer sus capacidades técnicas.	Docentes	Docentes	Existen mecanismos para la actualización y vinculación de docentes con el mercado laboral, empresas y sector productivo?	Si ( ) No ( )	Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 No ( ) = nivel 1	El indicador se enfoca en evaluar si los docentes de los módulos están actualizados, es decir, si realizan pasantías o cursos a modo de actualización en empresas o en otros centros de formación.
			Docentes	En el último año, ¿recibió alguna capacitación técnica fuera del CETPRO?	Si No	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Docentes	Por cada uno de las capacitaciones técnicas recibida en el último año.	Financiamiento	Nada satisfactorio ( ) = nivel 1 Poco satisfactorio ( ) = nivel 2 Muy satisfactorio ( ) = nivel 4	
			Docentes	En relación a la capacitación técnica recibida, ¿usted se encuentra:	Nada satisfactorio, Poco satisfactorio, Satisfactorio, Muy satisfactorio, No lo he usado	Nada satisfactorio ( ) = nivel 1 Poco satisfactorio ( ) = nivel 2 Muy satisfactorio ( ) = nivel 4	
	5. Propuesta curricular de la especialidad se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad.	Documental	Ficha	Los contenidos del módulo están en correspondencia con las capacidades terminales del perfil profesional.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% hasta ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 50% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% hasta ( ) = nivel 1	El indicador busca asegurar que las unidades didácticas tengan una secuencia lógica y estén orientadas a lograr las competencias del módulo y por ende, del perfil.
			Ficha	El desarrollo de las unidades didácticas sigue una secuencia lógica de aprendizaje.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% hasta ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 50% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% hasta ( ) = nivel 1	

			<b>Ficha</b>	La programación de las actividades de aprendizaje considera la integración de los conocimientos teóricos y prácticos.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% Nada ( ) = nivel 1	
			<b>Ficha</b>	La programación de las actividades de aprendizaje considera un tiempo suficiente para la práctica de los conocimientos procedimentales	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% Nada ( ) = nivel 1	
	5.2 Estrategias pedagógicas que promuevan la adquisición de capacidades específicas y lograr la competencia general del perfil.	Estudiantes	<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan dan ejemplos de situaciones en el trabajo relacionados a los temas que tratan.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	Las programaciones, de acuerdo a lo señalado por el indicador, muestran actividades de aprendizaje que favorecen el logro de las competencias del módulo correspondiente.
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan explican al inicio los temas que se van a aprender en la clase.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan dan tiempo suficiente en las clases para realizar las prácticas.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan observan en la clase como realizan la práctica o tarea.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan dan indicaciones para mejorar tu desempeño mientras realizas la práctica.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan ofrecen espacios de práctica adicional en la clase para que puedas realizar bien la tarea.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
	5.3 Evaluación de los estudiantes identifica el logro de las capacidades complementarias, y permite brindar retroalimentación y apoyo a los estudiantes para asegurar el logro del perfil.	Documental; Estudiantes	<b>Ficha</b>	La evaluación considera el nivel de logro de las competencias específicas y complementarias definidas en el perfil profesional y acordado con los representantes de empresas y sector productivo.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% Nada ( ) = nivel 1	De acuerdo al indicador, las evaluaciones deben permitir identificar el nivel de logro de los estudiantes en las competencias y retroinformar a los estudiantes para mejorar su desempeño.
			<b>Ficha</b>	La evaluación verifica los aspectos teóricos vinculados a la ejecución de las tareas.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% Nada ( ) = nivel 1	
			<b>Ficha</b>	La evaluación considera la verificación de la calidad del producto.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% Nada ( ) = nivel 1	
			<b>Ficha</b>	La evaluación considera la observación de la ejecución de la tarea.	% en su totalidad ( ) ---% parcialmente ( ) ---% Nada ( )	Más del 75% en su totalidad ( ) = nivel 4 Más del 75% parcialmente ( ) = nivel 3 Más del 50% Nada ( ) = nivel 1	
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes brindan orientaciones para que mejores tu desempeño de acuerdo a los resultados de tu evaluación orientaciones para mejorar tu desempeño.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
			<b>Estudiantes</b>	Los docentes que te enseñan comprenden que necesitas mayor tiempo para aprender las tareas de acuerdo a los resultados de tu evaluación.	Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca	Nunca ( ) = nivel 4 Algunas veces ( ) = nivel 3 Casi siempre ( ) = nivel 2 Siempre ( ) = nivel 1	
	6. Oportunidades para que los estudiantes aprendan con otros estudiantes en el aula, en el laboratorio, en el taller, en el campo, en la inserción laboral, o la continuación de su trayectoria educativa.	Documental, Estudiantes	<b>Estadísticas</b>	Número de proyectos productivos realizados en los dos últimos años asociados a módulos específicos.			La calificación del indicador debe considerar que el número de proyectos productivos que se realiza debe responder a las demandas del sector productivo.
			<b>Estadísticas</b>	Porcentaje de proyectos productivos que resultan en los dos últimos años.			
			<b>Estadísticas</b>	Número de proyectos productivos que responden a necesidades del mercado en los dos últimos años.			



**FACTOR 3: Gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes a la especialidad.**

Estándar	Indicador	Fuente	Instrumento	Pregunta	Alternativas	Nivel de cumplimiento	Orientaciones
7. Gestión transparente de la infraestructura, equipamiento y recursos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad.	7.1. Gestión oportuna para disponer de espacios acorde a las condiciones geográficas y a los requerimientos de la especialidad, que dan soporte al logro del perfil y a las necesidades de los estudiantes.	Documental	Ficha	Las alianzas con el GR/ GL permiten facilitar la obtención de espacios adecuados.	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 No se ha recurrido a ellos ( ) = 1	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 No se ha recurrido a ellos ( ) = 1	El calificativo del indicador debe responder a si la especialidad realiza gestiones oportunas para contar con espacios adecuados y si ha logrado resultados positivos.
			Ficha	Las alianzas con el sector productivo permiten disponer espacios físicos adecuados.	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 No se ha recurrido a ellos ( ) = 1	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 No se ha recurrido a ellos ( ) = 1	
			Ficha	Se aplica un plan de mantenimiento de los espacios físicos (labores, ambientes de estudio).	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1 Si, No	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
	7.2. Gestión oportuna para disponer de equipos, máquinas y materiales suficientes y acordes a la especialidad y a normas de seguridad, que dan soporte al logro del perfil.	Documental	Ficha	Se cuenta con un plan de renovación de equipos y máquinas.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	El calificativo del indicador debe responder a si la especialidad realiza gestiones oportunas para contar con equipos y máquinas adecuadas y si ha logrado resultados positivos. Asimismo, si se capacita al personal docente y estudiantil en seguridad ocupacional.
			Ficha	Las alianzas con el sector productivo permite disponer de materiales e insumos necesarios y suficientes para la formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	Las alianzas con el sector productivo permite disponer de materiales e insumos necesarios y suficientes para la formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	Las coordinaciones con el GR/ GL permiten disponer de equipamiento necesario para la formación.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	
			Empleadores	¿Tiene acuerdos con la especialidad u opción ocupacional para diferentes aspectos de la gestión educativa?	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
				¿Tiene convenio firmado con la especialidad u opción ocupacional o el CETPRO?	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
				La cooperación de su empresa con la especialidad permite:	Contar con espacios físicos para el aprendizaje.	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
				La cooperación de su empresa con la especialidad permite:	Contar con insumos necesarios para las actividades prácticas.	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
				La cooperación de su empresa con la especialidad permite:	Contar con equipos o máquinas para las actividades prácticas.	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Estadísticas	En el último año, porcentaje de docentes que han recibido capacitación en seguridad ocupacional	Más del 75% = nivel 4 75% - 50% = nivel 3 50% - 30% = nivel 2 Menos del 30% = nivel 1	Más del 75% = nivel 4 75% - 50% = nivel 3 50% - 30% = nivel 2 Menos del 30% = nivel 1	
			Estadísticas	En el último año, porcentaje de estudiantes que han recibido capacitación en seguridad ocupacional	Más del 75% = nivel 4 75% - 50% = nivel 3 50% - 30% = nivel 2 Menos del 30% = nivel 1	Más del 75% = nivel 4 75% - 50% = nivel 3 50% - 30% = nivel 2 Menos del 30% = nivel 1	
	7.3. Información transparente u oportuna sobre el uso y administración de los recursos, para rendir cuentas a la comunidad educativa.	Documental, Docentes y Estudiantes	Ficha	Se cuenta con una Comisión de Recursos Propios en el CETPRO.	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	El indicador califica si la especialidad hace un uso transparente de sus recursos económicos y de bienes, especialmente, como es percibida por los miembros de la comunidad.
			Ficha	Se cuentan con informes anuales sobre los ingresos y gastos de la especialidad.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	El Comité de aula taller informa anualmente el balance económico de la especialidad.	Siempre ( ) Algunos años ( ) No ( )	Siempre ( ) = nivel 4 Algunos años ( ) = nivel 3 No ( ) = nivel 2	

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

Ficha	La información sobre el presupuesto referido a la especialidad está disponible.	Si totalmente ( ) Si, sólo parcialmente No ( )	Si totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3 No ( ) = nivel 1
Estudiantes	La calidad, distribución y uso de los talleres de la especialidad.	Escala: 1, 2, 3, 0, 4	1 = nivel 1 2 = nivel 2 3 = nivel 3 4 = nivel 4
Estudiantes	El uso de los ingresos económicos de la especialidad.	Escala: 1, 2, 3, 0, 4	1 = nivel 1 2 = nivel 2 3 = nivel 3 4 = nivel 4
Estudiantes	A B. cantidad y calidad de equipos, máquinas y materiales.	Escala: 1, 2, 3, 0, 4	1 = nivel 1 2 = nivel 2 3 = nivel 3 4 = nivel 4
Docentes	En una escala del 1 al 4, donde 1 es lo mínimo y 4 es lo máximo, cuanto le asigna a la especialidad, con respecto a problemas de corrupción en el manejo de los cuenitos de la especialidad.	Escala: 1, 2, 3, 0, 4	1 = nivel 1 2 = nivel 2 3 = nivel 3 4 = nivel 4



**FACTOR 4 : Evaluación de resultados y mejora continua.**

Estándar	Indicador	Fuente	Instrumento	Pregunta	Alternativa	Nivel de cumplimiento	Orientaciones
8. Genera y analiza información sobre el desempeño de estudiantes y docentes para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.	8.1. Resultados de la evaluación de las capacidades específicas, complementarias y competencia general del perfil, para identificar logros, dificultades y sus posibles causas.	Documental	Ficha	Existen evaluaciones periódicas de la especialidad sobre el nivel de logro de las competencias del perfil	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	La calificación del indicador está enfocada en mostrar si se cuenta con una manera de medir el nivel de logro de las competencias específicas y complementarias del perfil profesional (rubricas) y se han realizado modificaciones de acuerdo a los resultados.
			Ficha	Las evaluaciones han sido definidas y elaboradas por un grupo de docentes	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	Los resultados de dichas evaluaciones han servido para reajustar el plan de estudios	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	Se cuenta con estadísticas básicas de la especialidad (matrícula, deserción, desaprobados, titulación, egreso)	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Ficha	A partir de las estadísticas anteriores, se han tomado algunas medidas	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
	8.2. Realiza seguimiento de egresados para contar con información sobre satisfacción de estos y empleadores para identificar oportunidades de mejora en el proceso de formación.	Egresados (en último año)	Egresados	¿Lo contrataron en la empresa donde hizo sus prácticas?	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	La calificación del indicador está centrado en si se cuenta con un sistema de seguimiento. Los egresados, se realiza periódicamente y se comparan las decisiones de la empresa con los resultados obtenidos.
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	¿Qué puesto ocupas en la empresa?		
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	¿Cuanto tiempo de trabajo tienes?		
			Egresados	Con respecto al trabajo actual:	¿Cuál es el rubro de la empresa?		
			Egresados	La formación recibida ha sido útil para responder a los desempleos exigidos por la empresa.	Salario mensual, rangos Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3	
			Egresados	La metodología empleada por los docentes en la formación te ha ayudado a desarrollar tus capacidades.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3	
			Egresados	Los profesores u otro personal de la especialidad te brindaron orientación suficiente para emprender tu propio negocio.	Si, totalmente ( ) Si, parcialmente ( ) No ( )	Si, totalmente ( ) = nivel 4 Si, parcialmente ( ) = nivel 2 o nivel 3	
			Egresados	¿Que tan satisfecho estás con respecto a la formación que has recibido en la especialidad?	Muy satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy insatisfecho	Si, totalmente ( ) = nivel 1 Poco ( ) = nivel 2 Satisfecho ( ) = nivel 3 Muy satisfecho ( ) = nivel 4 No lo he usado ( ) = no	
			Egresados	Indica el nivel de logro que crees haber alcanzado durante la formación con respecto a las siguientes capacidades: (listar las capacidades de acuerdo al perfil de competencias)	Ningún logro, Logro inicial, Logro intermedio, Logrado totalmente	Ningún logro ( ) = nivel 1 Logro inicial ( ) = nivel 2 Logro intermedio ( ) = nivel 3 Logrado totalmente ( ) = nivel 4	
			Estudiantes	Indica el nivel de logro que crees haber alcanzado durante la formación con respecto a las siguientes capacidades: (listar las capacidades de acuerdo al perfil de competencias)	Ningún logro, Logro inicial, Logro intermedio, Logrado totalmente	Ningún logro ( ) = nivel 1 Logro inicial ( ) = nivel 2 Logro intermedio ( ) = nivel 3 Logrado totalmente ( ) = nivel 4	
			Empleadores	Según su experiencia con los egresados de nuestra especialidad u opción ocupacional, indique el nivel de logro que considere que han alcanzado los estudiantes en las siguientes competencias:	Ningún logro, Logro inicial, Logro intermedio, Logrado totalmente	Ningún logro ( ) = nivel 1 Logro inicial ( ) = nivel 2 Logro intermedio ( ) = nivel 3 Logrado totalmente ( ) = nivel 4	
			Empleadores	¿Recibe participantes de nuestra especialidad en su empresa?	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Empleadores	¿Ha firmado convenios con la especialidad u opción ocupacional o CETPRO para que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales?	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Empleadores	¿Comenta a los participantes después de terminada las prácticas pre profesionales?	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
			Empleadores	¿Cuan satisfecho se encuentra el desempeño de los practicantes de nuestra especialidad u opción?	Si ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	



## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

9. Implementación y evaluación de acciones de mejora para asegurar el logro de los resultados esperados.	Documental	Ficha	¿Existe un plan de mejora que busque superar las dificultades identificadas?	Sí ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	El calificativo del indicador está orientado a medir si la especialidad organiza al personal administrativo y docente para ejecutar las mejoras planificadas.
	Ficha	Los docentes y administrativos están organizados para realizar las acciones de mejora.	Grupos de trabajo, Comisiones, No se han organizado.	No se han organizado ( ) = nivel 1 Alguna forma de organización = nivel 3 o 4		
	Ficha	La participación de docentes y administrativos en las acciones de mejora es incentivada por la especialidad.	Descarga horaria, bonos económicos, beneficios de capacitación. Otros, no hay incentivos.	No se cuenta con incentivo ( ) = nivel 1 Emplean alguna forma de incentivo ( ) = nivel 3 o 4		
9.2. Evaluación de la implementación de las acciones de mejora, para medir su efectividad, redefinir estrategias y definir nuevas acciones de mejora.	Documental	Ficha	Se realiza el seguimiento a las acciones de mejora emprendidas.	Sí ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	El indicador deberá calificarse de acuerdo a si la especialidad cuenta con un plan de mejora y si se realiza el seguimiento correspondiente.
	Ficha		Los resultados de las acciones de mejora son revisados.	Sí ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	
	Ficha		Los docentes, estudiantes y administrativos participan en la revisión de los resultados de las acciones de mejora para determinar su efectividad.	Sí ( ) No ( )	Si ( ) = nivel 4 No ( ) = nivel 1	

ENCUESTA A DOCENTES

No. ENCUESTAS

I. Datos generales

II. Señale su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
P1					
P2					
P3					
P4					
P5					
P6					

III. Con relación a las siguientes afirmaciones señale si se cumplen:

	Sí, totalmente	Sí, Parcialmente	No	TOTAL
P7				
P8				
P9				

IV. Con respecto a los procedimientos administrativos con los que cuenta la especialidad, califique las siguientes afirmaciones:

	Claros	Eficientes	Conocidos por todos	Ninguna de las anteriores	TOTAL
P10					
P11					
P12					
P13					
P14					

V. En relación a las actividades de planificación, señale cuán frecuente realiza las siguientes actividades:

	Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
P15					
P16					
P17					
P18					

	SI	NO	TOTAL
P19			
P20			
P21			
P22			

	FINANCIAMIENTO	DURACION
P23		

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	TOTAL
P24					

	SI	NO	TOTAL
P25			
P26			
P27			

	1	2	3	4	TOTAL
P28					

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### ENCUESTA A ADMINISTRATIVOS

No. ENCUESTAS

**I. Señale el nivel de acuerdo que tiene con las siguientes afirmaciones:**

	Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
P1					
P2					
P3					

**II. Con relación a las siguientes afirmaciones señale si se cumplen:**

	Sí, totalmente	Sí, Parcialmente	NO	TOTAL
P4				
P5				

**III. Con respecto a los procedimientos administrativos con los que cuenta la especialidad, califique las siguientes afirmaciones:**

	Claros	Eficientes	Conocidos por todos	Ninguna de las anteriores	TOTAL
P6					
P7					
P8					
P9					

	SI	NO	TOTAL
P10			
P11			

	Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
P12					

ENCUESTA A ADMINISTRATIVOS

No. ENCUESTAS

I. Con respecto a tu trabajo actual:

P1		
P2		
P3		
P4	0 - 600 nuevos soles	
	601 - 800 nuevos soles	
	801 - 1000 nuevos soles	
	1001 - 1200 nuevos soles	
	1201- 1500 nuevos soles	
	Más de 150 nuevos soles	
	<b>TOTAL</b>	

II. Responde las siguientes preguntas con respecto a los servicios de apoyo al estudiante:

	SI	NO	TOTAL
P5			
P6			

III. Responde las siguientes preguntas en relación a la práctica pre-profesional:

	SI	NO	TOTAL
P7			

	Nada útil	Poco útil	Útil	Muy útil	TOTAL
P8					

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	TOTAL
P9					

	SI	NO	TOTAL
P10			

IV. Responde las siguientes preguntas con respecto a la formación que has recibido:

	Si, totalmente	Si, parcialmente	No	TOTAL
P11				
P12				
P13				

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	TOTAL
P14					

V. Indica el nivel de logro que crees haber alcanzado durante la formación con respecto a las siguientes competencias (listar las competencias de acuerdo al perfil de competencias)

	Ningún logro	Logro inicial	Logro intermedio	logrado totalmente	TOTAL
P15					
P16					
P17					

18. ¿Qué recomendaciones darías a tu especialidad u opción ocupacional para mejor?

## ¿Cómo evaluamos nuestro CETPRO?

### ENCUESTA A EMPLEADORES

No. ENCUESTAS

#### I. Con respecto a su relación con la especialidad u opción ocupacional:

	SI	NO	TOTAL
P1			
P2			
P3			
P4			
P5			

#### II. Según su experiencia con los egresados de nuestra especialidad u opción ocupacional, indique el nivel de logro que considere que han alcanzado los estudiantes en las siguientes competencias:

(listar las competencias de acuerdo al perfil de competencias)

	Ningún logro	Logro inicial	Logro intermedio	logrado totalmente	TOTAL
P6					
P7					
P8					

#### III. Con respecto a los practicantes de nuestra (especialidad u opción ocupacional) que recibe en su empresa, responda a las siguientes preguntas:

	SI	NO
P9		
P10		

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	TOTAL
P11					
P12					

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	TOTAL
P13					

#### IV. ¿Qué dificultades ha tenido en su relación con la especialidad?

#### IV. ¿Qué sugerencias nos bridaría para mejorar la formación brindada por nuestra especialidad?

ENCUESTA A ESTUDIANTES

No. ENCUESTAS

I. Con respecto a los profesores que te enseñan, señala con que frecuencia realizan las siguientes acciones:

	Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
P1					
P2					
P3					
P4					
P5					
P6					
P7					
P8					

II. Indica tu grado de satisfacción con las siguientes preguntas, en relación a los servicios de orientación al estudiante:

	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	No lo he usado	TOTAL
P9						
P10						
P11						
P12						
P13						

III. Responde las siguientes preguntas:

	No he participado	Nada	Poco	Mucho	TOTAL
P14					

P15	1	2	3	4	TOTAL
A					
B					
C					

P16	Ningún logro	Logro inicial	Logro intermedio	logrado totalmente	TOTAL
CE-1					
CE-2					
CE-3					
CC1					
CC2					
CC3					

P17	
-----	--

## ANEXO 5:

### Informe de autoevaluación (Esquema sugerido)

#### Introducción

Resumen ejecutivo (Describe los principales resultados de la autoevaluación y las mejoras a ser realizadas en los próximos dos años).

#### 1. **Contexto general**

Reseña histórica

Ubicación geográfica

Estadísticas generales (número de estudiantes y profesores).

Servicios que presta (alumnos, docentes, comunidad).

Actividades de extensión (cursos, ferias, actividades varias).

Alianzas Estratégicas (relación con empresas, municipalidad, gobierno regional entre otros).

Experiencias previas de evaluación y mejora.

#### 2. **Metodología**

Organización de los equipos de trabajo.

Número de personas consultadas según grupo y criterios de selección.

Procedimiento de aplicación de instrumentos.

Instrumentos empleados para el recojo de la información.

Duración del proceso.

#### 3. **Resultados de la autoevaluación**

Factor 1

Factor 2

Factor 3

Factor 4

(para cada uno de los factores se describe los resultados alcanzados, el análisis de los resultados)

#### 4. **Plan de mejora**

Matriz de planificación.

#### 5. **Presupuesto**

#### 6. **Balance del proceso: lecciones aprendidas**

A nivel de Comité de Autoevaluación

A nivel de Especialidad u Opción Ocupacional

A nivel de Institución Educativa

Anexos



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Australian National Training Authority. (2005). Evidence Guide for Registered Training Organisations and auditors. Australian Quality Training Framework.

ALVARADO, A. (2002). La calidad de los sistemas de formación profesional en España. Situación actual. European Center for the development vocational training.

CONEACES. (2010). Estándares y criterios de evaluación para la acreditación de las carreras profesionales de los institutos y escuelas de educación superior tecnológicos y escuelas de formación técnico profesional de los sectores de defensa e interior. El Peruano, domingo 28 de noviembre del 2010. Lima.

PERÚ. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Fortalecimiento Institucional. (2006). Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional, la Orientación Profesional. Buenos Aires, 2006. <http://www.trabajo.gov.ar/calidad/index.asp>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2008). Guía de autoevaluación para programas de pregrado. Dirección Académica de Planeamiento y Evaluación. Lima. [www.pucp.edu.pe/dape](http://www.pucp.edu.pe/dape)

Universidad Libre - Colombia. (2010). Modelo de autoevaluación y autorregulación con fines de mejoramiento y acreditación. Dirección Nacional de Planeación. [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)



ISBN: 978-612-45891-9-5



9 786124 589195