



MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA



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

SERIE: DOCUMENTOS TÉCNICOS

***MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN
DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE
CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA***

*Formación de capital humano para el desarrollo sostenible,
la competitividad, la vida activa y el trabajo*



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



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

Directorio

Peregrina Morgan Lora, Presidenta
Jorge Castro León
Liliana Miranda Molina
Angelica Montané Lores
Carlos Rainusso Yañes

Coordinación Técnica

Verónica Alvarado Bonhote

Dirección de Evaluación y Acreditación

José Nacimiento Beltrán, Director
Luis Velásquez Cárdenas
Germán Terán Sanchez

Cuidado de Edición

Oficina de Comunicaciones

Carla Ruíz López, Responsable
Vesna Villafuerte Petrinc

Centro de Información y Referencia

César Arriaga Herrera

Diseño de Carátula

Rubén Colonia Q.

Diagramación e impresión

Mercedes Group S.A.C.
Jr. Ica 431 - Lima

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2011-09121

ISBN N° 978-612-45891-6-4

Tiraje: 1,000 ejemplares

2da. reimpresión

Lima, diciembre 2012

© 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.

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
Acrónimos y siglas	10
Capítulo 1: Concepciones orientadoras de la matriz	13
1.1 Equidad y diversidad	
1.2 Articulación entre oferta formativa, demanda laboral y competitividad	
1.3 Enfoque de competencias	
1.4 Multisectorialidad	
1.5 Aprendizaje a lo largo de la vida	
Capítulo 2: Propósitos y foco de la acreditación	21
2.1 Propósitos y proceso de acreditación	
2.2 Foco de la acreditación: gestión educativa para la mejora de la calidad y de la pertinencia de la oferta formativa	
Capítulo 3: Metodología de elaboración de la matriz de evaluación y factores a evaluar	27
Capítulo 4: Matriz de Evaluación de la Gestión del CETPRO	33
Factor 1: Dirección Institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral	
Factor 2: Soporte al desempeño docente para el desarrollo de competencias	
Factor 3: Gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes	
Factor 4: Evaluación de resultados y mejora continua	
Anexo 1: Estándares para la acreditación y referentes utilizados	53
Anexo 2: Participantes en la elaboración de los Estándares de la Calidad de la Gestión Educativa de Centros de Educación Técnico-Productiva- CETPRO	62
Anexo 3: Capacidades Complementarias de la Educación Técnico Productiva.....	66
Referencias bibliográficas	67

PRESENTACIÓN

La calidad de una organización se define como el conjunto de características que le confiere la capacidad de satisfacer las necesidades para las cuales fue creada. Las necesidades que debe satisfacer una organización de formación técnico profesional, como es el caso del Centro de Educación Técnico Productiva, tienen que ver con desarrollar en los estudiantes las capacidades que les permitan desempeñarse, en forma productiva y satisfactoria, en algún puesto de trabajo o empleo, sea dependiente o independiente.

La capacidad humana es el poder de acción que resulta de la activación global e interactiva de todas las dimensiones (biológica, psíquica, social), funciones y disposiciones de la persona, tanto innatas como aprendidas, llámense conocimientos, habilidades, actitudes, valores para la realización de un propósito de la persona, en una situación concreta. Las capacidades para alcanzar propósitos determinados de la persona reciben la denominación de competencias. Las competencias para el desempeño de la actividad productiva reciben la denominación de competencias para el trabajo o competencias laborales.

En nuestros días, el desarrollo de competencias para el trabajo depende más del aprendizaje y la aplicación práctica de conocimientos sistemáticos (científicos, tecnológicos y humanísticos), antes que de la fuerza física. La capacidad productiva es un poder de acción que se construye mediante la experiencia de aplicación interesada, inteligente e interactiva de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores intervinientes en la realización de las tareas o funciones productivas del puesto de trabajo.

¿Qué capacidades debe desarrollar un Centro de Educación Técnico Productiva? Indudablemente, aquellas que permitan desempeñar en forma eficaz y satisfactoria algún puesto de trabajo o empleo que exista en la realidad productiva. Ello implica que los objetivos, programas, carreras, contenidos, perfiles y estándares del centro deben corresponder a los requerimientos de las opciones ocupacionales y actividades económicas existentes en el medio. Solo de este modo se puede facilitar la inserción laboral satisfactoria de los egresados.

En términos generales, un Centro de Educación Técnico Productiva tendrá servicios educativos de calidad en la medida en que desarrolle en sus estudiantes las capacidades y competencias que le permitan acceder a un empleo productivo y satisfactorio.

La Matriz de evaluación de los Centros de Educación Técnico Productiva se fundamenta en bases conceptuales: equidad y diversidad; articulación entre oferta formativa, demanda laboral y competitividad; enfoque de competencias; multisectorialidad y aprendizaje a lo largo de la vida. Identifica los factores clave, así como los estándares e indicadores, que permitirán evaluar la calidad de la gestión educativa orientada a una especialidad. Al mismo tiempo, servirán como parámetros para la búsqueda de la calidad.

Por ello la matriz considera los siguientes factores: Dirección Institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral; soporte al desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes; y Evaluación de resultados y mejora continua. Para cada factor se presentan los estándares e indicadores correspondientes, cuyo cumplimiento permitirá acreditar la calidad de la gestión de los Centros de Educación Técnico Productiva.

El IPEBA entrega esta herramienta de gestión a directores, docentes, estudiantes, padres de familia y a la sociedad en general, a fin de que sea utilizada para que la formación que ofrecen los CETPRO facilite a los egresados empleabilidad e incorporación a la vida activa y al trabajo.

Directorio del IPEBA

INTRODUCCIÓN

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), tiene a su cargo la tarea de acreditar a los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) que demuestren capacidad de gestión para vincularse con el sector productivo y para sostener la mejora continua de la oferta formativa, en función de la demanda del mercado y del sector productivo, y para asegurar la inserción laboral de sus egresados.

La construcción de la matriz de evaluación para acreditar la gestión educativa se ha realizado de manera participativa con diversos actores: directivos, docentes y estudiantes de CETPRO públicos y privados del país, representantes de empresas, autoridades del sector Educación de los niveles nacional y regional, especialistas de los sectores de Producción, Trabajo y Agricultura, organizaciones no gubernamentales y agencias de cooperación internacional, que vienen desarrollando propuestas de mejora de la calidad de los servicios que ofertan los CETPRO en el Perú. Con ellos se conformó la Mesa Técnica de estándares e indicadores de la calidad de CETPRO, asimismo se desarrolló el IV Seminario Internacional “Capital Humano y competitividad” y el II Foro Nacional “Hacia la evaluación y acreditación de instituciones de Educación Básica Regular y Técnico Productiva”; y se promovió el estudio: “Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010”.

El propósito del trabajo conjunto con los diversos actores es articular la experiencia ganada, con rigor técnico y legitimidad social, a fin de responder a las necesidades de competitividad y de desarrollo regional y local del país. La mejora de la formación que se ofrece en los CETPRO, requiere de acciones convergentes del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, de los gobiernos regionales y locales; de los sectores

de Educación, Economía, Producción, Trabajo, así como de los sectores productivos de mayor potencialidad en el país. Se espera que la articulación necesaria se exprese en planes de desarrollo sostenible e identificación de necesidades del personal técnico calificado, que orienten una oferta formativa con pertinencia y calidad.

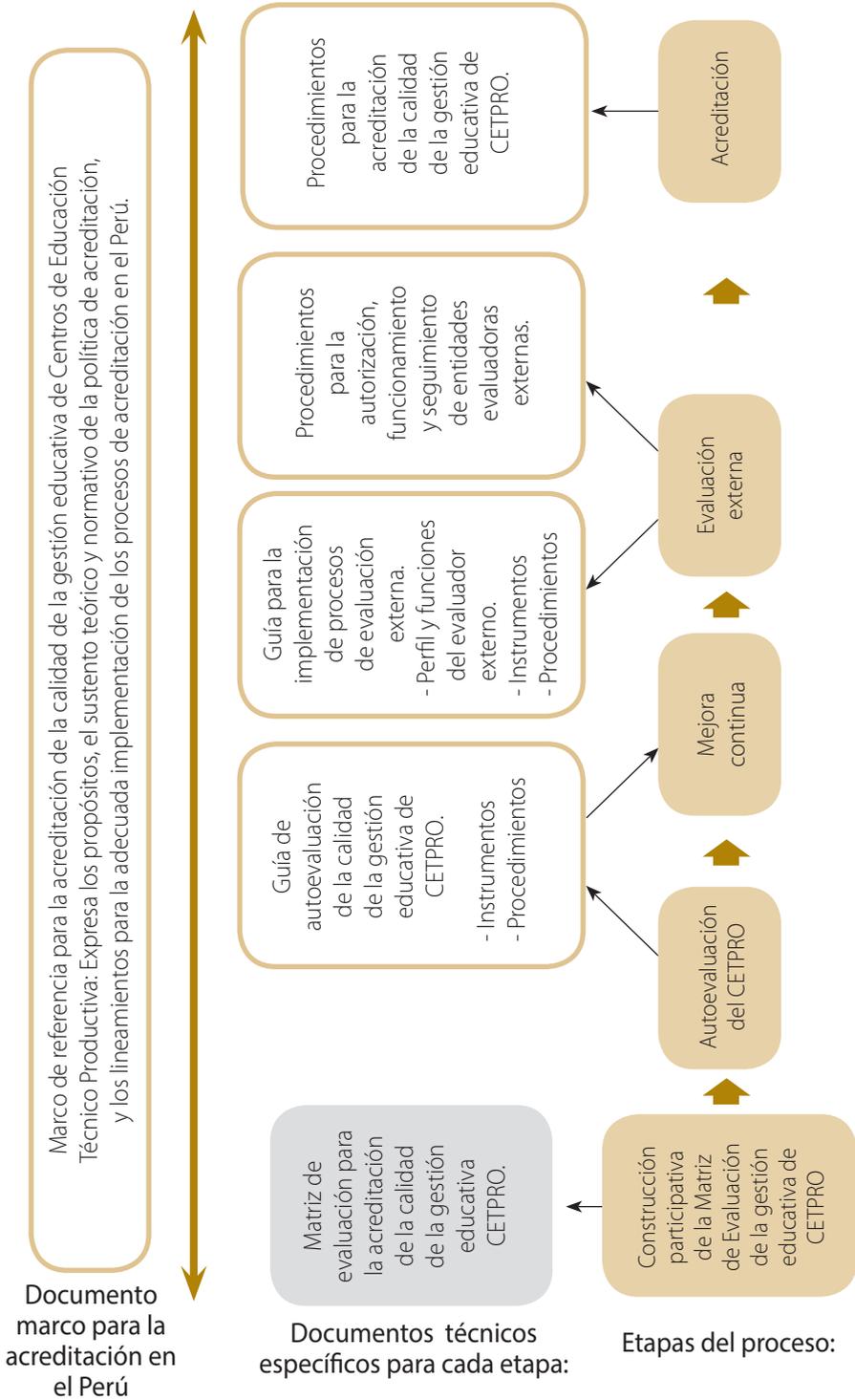
La calidad de la gestión educativa de los CETPRO alude a la capacidad de dirigir recursos, procesos y decisiones para garantizar una efectiva articulación entre la oferta formativa y las demandas productivas. Se busca que la gestión asegure el desarrollo de competencias que permitan a los egresados acceder a un empleo digno, llevar a cabo con éxito emprendimientos para el autoempleo y para optar por la continuación de la trayectoria formativa y así alcanzar mayores niveles educativos.

La Matriz de evaluación de la gestión de los CETPRO forma parte de una serie de documentos técnicos, que orientan el diseño e implementación del proceso que conduce a la acreditación: *Marco de Referencia, Guía de evaluación de la calidad de la gestión de los CETPRO, Guía de evaluación externa, Procedimientos para la autorización, funcionamiento y seguimiento de entidades evaluadoras externas; y Procedimientos para la acreditación* (Ver Gráfico 1).

El presente documento consta de cuatro partes: la primera, expone la concepción de calidad en la Educación Técnico Productiva y los enfoques orientadores de la matriz. En la segunda parte, se hacen explícitos los propósitos de la acreditación, se describe brevemente cada etapa del proceso y se ubica la gestión como centro de evaluación de los CETPRO. En la tercera parte, se presenta la metodología utilizada para construir la matriz y se describen los factores a evaluar. En la cuarta parte, se detalla la matriz de evaluación de la calidad de la gestión de los CETPRO, desagregando los factores en estándares, indicadores y ejemplos propuestos de aspectos a considerar para la evaluación de cada indicador.

Se presentan tres anexos. El primero, especifica los referentes empleados para la elaboración de los estándares e indicadores de la matriz de evaluación; el segundo hace referencia a las capacidades complementarias, aprobadas en los diseños curriculares nacionales correspondientes a los ciclos básico y medio de la ETP. En el tercer anexo se presenta la relación de actores e instituciones que han participado en el proceso de construcción y consulta de la Matriz.

Grafico 1: Proceso de acreditación de los Centros de Educación Técnico Productiva y documentos técnicos que lo orientan



ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ADEX	Asociación de Exportadores del Perú
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
APROLAB II	Programa de Apoyo a la Formación Profesional para Inserción Laboral – 2da. Fase
AQTF	Australian Quality Training Framework
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPLAB	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CETPRO	Centro de Educación Técnico Productiva
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CITE	Centro de Innovación Tecnológica
CNE	Consejo Nacional de Educación
DCN	Diseño Curricular Nacional
DESTP	Dirección de Educación Superior y Técnico Productiva

DRE	Dirección Regional de Educación
EBR	Educación Básica Regular
ETP	Educación Técnico Productiva
GL	Gobierno Local
GR	Gobierno Regional
IE	Institución Educativa
IES	Institutos de Educación Superior
ILO	International Labour Organization
INIA	Instituto Nacional de Investigación Agraria
LGE	Ley General de Educación
LNPFP	Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional en el Perú
MT	Mesa Técnica
MED	Ministerio de Educación
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAT	Plan Anual de Trabajo
PCIE	Proyecto Curricular de la Institución Educativa
PEI	Proyecto Educativo Institucional

PEN	Proyecto Educativo Nacional
PER	Proyecto Educativo Regional
RI	Reglamento Interno
SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local
VET	Vocational Educational Training

CAPÍTULO 1

CONCEPCIONES ORIENTADORAS DE LA MATRIZ



FOTO: SOLUCIONES PRACTICAS

A la Educación Técnico Productiva (ETP) se le asigna el rol decisivo del incremento de la empleabilidad de los estudiantes, proyectándola no solo como mejora de la calificación laboral y operativa sino también, como formación orientada al desarrollo de competencias emprendedoras para responder a las demandas de competitividad del entorno productivo y adaptarse a una variedad de situaciones laborales. Al estar la ETP orientada al desarrollo de competencias laborales y emprendedoras para mejorar el nivel de empleabilidad y el desarrollo personal de

los estudiantes¹, la calidad del CETPRO es entendida en función del logro de estas competencias, de la inserción laboral del egresado que se incorpora a un empleo digno, o que genera con éxito su autoempleo², y de la posibilidad de continuar su trayectoria educativa.

De acuerdo a los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional (LNPPF) que orientan a la ETP, la formación profesional de calidad además de incrementar el nivel de empleabilidad de las personas, es un elemento esencial para la competitividad y el aumento de la productividad de las empresas³. En la segunda política de estos lineamientos se promueve la formación a fin de desarrollar en las personas competencias laborales y capacidades emprendedoras que respondan a las demandas locales y regionales, y al mejoramiento de la calidad de vida de la población. Asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (PEN), en el quinto objetivo estratégico, resalta que la formación profesional debe favorecer el desarrollo y la competitividad nacional, y establece en la política 25 que la acreditación de los CETPRO debe constituirse como estrategia de fortalecimiento de los mismos⁴.

En consonancia con lo anterior, el estudio: *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990 – 2010*⁵, enfatiza la importancia de la articulación de los centros de formación profesional con el sector productivo, como factor clave para alcanzar la calidad. Se plantea, por tanto, el desafío de atender el vínculo que existe entre formación y trabajo para garantizar pertinencia, la cual se alcanza cuando se establece una oferta formativa útil y oportuna que desarrolle competencias necesarias para garantizar un aprendizaje permanente. Para enfrentar este desafío es necesario proporcionar a los CETPRO, mecanismos y herramientas que orienten su accionar en el marco de una propuesta regional o local de desarrollo sostenible, que contemple políticas de apoyo y la participación activa del sector productivo, Estado y sociedad organizada, para ampliar su

- 1 PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación del Perú No. 28044*. (2003) [artículos 13 y 40]
- 2 PERÚ. Congreso de La República. *Ley General de Educación No. 28044*. (2003) [artículo 41]; Perú. Ministerio de Educación. *Reglamento de ETP. DS. 022-2004-ED*. (2004) [artículo 4]; que establece como uno de los objetivos de la ETP la promoción de una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral y los habilite para generar sus propios negocios.
- 3 PERÚ. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación del Perú, CAPLAB. *Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional*. (2007)[Diagnóstico]p.13.
- 4 PERÚ. Consejo Nacional de Educación. *Proyecto Educativo Nacional al 2021, Política 25.2*.
- 5 PERÚ. IPEBA. *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. (2011).

capacidad de respuesta a las demandas de su entorno. Solo en este contexto la ETP podrá convertirse en el motor de competitividad y desarrollo sostenible del país.

1.1 EQUIDAD Y DIVERSIDAD

El actual crecimiento económico que experimenta el país está acompañado de una creciente preocupación por la inclusión, poniéndose de manifiesto que no se puede lograr desarrollo económico sostenible sin desarrollo social con equidad. Precisamente la formación profesional de calidad es instrumento clave para cerrar brechas de inequidad y desigualdad. Por ello, la ETP debe buscar responder, tanto a los requerimientos del sector productivo, como a las aspiraciones de los estudiantes, articulando el contexto productivo y laboral con las necesidades de los grupos sociales que participan de ella⁶.

La equidad en la formación profesional se explicita en la normativa que orienta a la educación en el país. Así, la Ley General de Educación (LGE) establece que la ETP contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, para mejorar su nivel de empleabilidad y contribuir con su desarrollo personal⁷; las políticas 1 y 2 de los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional (LNFP) promueven una formación profesional con calidad y equidad en el acceso⁸. La ETP se concibe entonces como una herramienta que fomenta la igualdad de oportunidades, la participación democrática, la multiculturalidad y la inserción laboral y económica⁹.

El CETPRO representa una oportunidad de formación accesible a jóvenes y adultos. Alcanzar calidad con equidad en la ETP, requerirá concebir la gestión del CETPRO desde una perspectiva sistémica, en donde los procesos, recursos y decisiones se articulan para asegurar el logro de los resultados para todos los estudiantes.

6 CINTERFOR. *Quality, equity and relevance. An integrated approach to vocational training*. Montevideo, 2006. p.25

7 PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación 28044*. [2003][Art. 40]

8 PERÚ. Ministerio de Educación. *Lineamientos Nacionales de Políticas de la Formación Profesional. DS No. 021-2006-ED*. [2006]

9 CINTERFOR. Op.cit, p.27

La Educación Técnico Productiva debe buscar responder, tanto a los requerimientos del sector productivo, como a las aspiraciones de los estudiantes, articulando el contexto productivo y laboral con las necesidades de los grupos sociales que participan de ella.

Ello, respondiendo con pertinencia al entorno productivo y a las necesidades de los sujetos de atención.

Asimismo la propuesta se fundamenta en la realidad diversa del país; en territorios con ecosistemas y características propias con potencial productivo; en una cultura ancestral, que generó tecnologías apropiadas rescatables, en armonía con el avance científico y tecnológico; en la biodiversidad - su mayor riqueza - que se debe preservar y defender; y sobre todo en su gente, un capital humano que no obstante las circunstancias adversas, vence a la naturaleza con creatividad, ingenio, saber hacer y emprender.

En consecuencia, la matriz de evaluación orienta la gestión hacia una mejora continua de la calidad con equidad y atendiendo a la diversidad.

1.2 ARTICULACIÓN ENTRE OFERTA FORMATIVA, DEMANDA LABORAL Y COMPETITIVIDAD

En la era del conocimiento, éste se convierte en el eje del desarrollo y fuente principal de productividad, competitividad y crecimiento. En este escenario, las relaciones laborales y productivas han sufrido transformaciones y han estado acompañadas de nuevas

exigencias, lo cual ha puesto en evidencia el desfase existente entre la oferta formativa y las oportunidades laborales y demandas del sector productivo¹⁰.

La actual existencia de programas formativos que no responden a las demandas del mercado laboral, pone en evidencia la desarticulación entre el centro de formación y el sector productivo, genera aislamiento del centro de formación y trae como consecuencia que tanto empresarios como estudiantes, busquen otras alternativas de formación que satisfagan sus expectativas. Tal como se resalta en estudios sobre formación profesional en el país¹¹, es necesario trabajar fuertemente la vinculación institucional, tendiendo puentes entre formación e inserción laboral, entre el sector educativo y los sectores vinculados a la productividad, entre los responsables de formular políticas y los empresarios y trabajadores, entre el centro de formación y la empresa¹².

La ETP articulada a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas es elemento clave para aumentar su competitividad. Estas sin una adecuada provisión de recursos humanos que sean capaces de responder a las transformaciones del entorno productivo, a las tecnologías que se aplican y a la dinámica de los mercados, tendrán limitados recursos para formalizarse, acceder a créditos y a otras oportunidades para continuar su crecimiento.

Tender los puentes entre el CETPRO y su entorno productivo contribuirá, tal como lo establece la OIT, a consolidar la base para el desarrollo productivo y la competitividad de la economía¹³. La matriz de evaluación recoge esta preocupación y evalúa el acercamiento del CETPRO con el sector productivo, colocando la vinculación institucional como eje transversal en todos los factores identificados.

10 PERÚ. IPEBA. *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias*. (2011) pp.11-31.

11 Consultar Capítulo 3 en: Perú. IPEBA. *"Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú 1990-2010"*. (2011).

12 La calidad de la formación profesional en general, y de la ETP en particular, debe ser un trabajo multisectorial para ser sostenible, tal como se evidencia en las experiencias consultadas de países como: Australia, Canadá y Singapur.

13 CINTERFOR. *Quality, equity and relevance. An integrated approach to vocational training*. Montevideo, (2006). p.11

1.3 ENFOQUE DE COMPETENCIAS

La ETP implica el desarrollo de competencias previamente identificadas en el sector productivo. Este enfoque surge ante la necesidad de contar con recursos humanos que respondan y se adapten a los cambios experimentados en la economía, la estructura productiva y al trabajo¹⁴. En términos generales, se entiende la competencia como la capacidad para la realización eficiente y eficaz de actividades o propósitos concretos, que en lo laboral se expresa en la aplicación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores concurrentes al desempeño de tareas o funciones productivas¹⁵.

La ETP está orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano¹⁶. Una formación profesional de calidad, basada en el enfoque por competencias, contribuye a disminuir los niveles de desigualdad e inequidad, mediante la integración de las personas en materia laboral, social y ciudadana, al mismo tiempo que promueve cambios en las capacidades de los beneficiarios preparándolos para un desarrollo profesional y continuo a lo largo de la vida¹⁷.

Los diseños curriculares básicos aprobados por el Ministerio de Educación para los ciclos básico y medio de la ETP, recogen este enfoque. En el caso del ciclo básico, se espera que el estudiante desarrolle las competencias laborales y capacidades necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad, y en el ciclo medio provee al estudiante de las competencias necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada. En ambos ciclos, la formación se complementa con el desarrollo de competencias emprendedoras que facilitan a los estudiantes autoemplearse o continuar con su trayectoria formativa.

14 CINTERFOR. *Formación basada en competencias laborales: Situación actual y perspectivas*. Montevideo. (1997). p.1

15 PERÚ. IPEBA. *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. (2011).

16 PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación No. 28044*. [2003][artículo 40].

17 CINTERFOR. *Quality, equity and relevance. An integrated approach to vocational training*. Montevideo. (2006 pp.11-15

La matriz elaborada evalúa la adopción del enfoque por competencias y cómo es llevado a la práctica por el CETPRO para desarrollar en los estudiantes las capacidades específicas y complementarias de la educación. Identifica la coherencia que existe en la traducción del referente productivo al educativo y en su concreción, tanto en los instrumentos técnico-pedagógicos como en las experiencias de aprendizaje que se ponen en juego para desarrollar el perfil establecido.

1.4 MULTISECTORIALIDAD

La ETP implica necesariamente un trabajo multisectorial para dar soporte al impulso de los sectores productivos prioritarios para el desarrollo sostenible del país. Ello requiere de acciones articuladas y convergentes entre el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, los gobiernos regionales y locales, los ministerios de Educación, Economía, Producción, Trabajo, y los sectores productivos de mayor potencialidad en el país. Para así para trazar planes de desarrollo sostenible, identificar las necesidades de personal técnico calificado y las competencias que deberán desarrollar para concretar los planes establecidos.

Implica, como lo muestra la experiencia de países como Australia, Singapur, Alemania y otros del bloque europeo, consolidar sistemas de formación profesional y consejos consultivos sectoriales o estructuras semejantes, que permanentemente provean de información sobre las demandas laborales¹⁸. Asimismo, involucra establecer mecanismos para asegurar que los CETPRO respondan a las necesidades identificadas para brindar una oferta formativa con la calidad y pertinencia esperada.

La matriz elaborada recoge esta tendencia y evalúa la capacidad institucional para responder a través de la oferta formativa, a las prioridades locales y regionales establecidas en un marco de desarrollo económico sostenible. Ello considera la capacidad de generar y emplear información para lograr la mejora continua, y de articularse con los sectores productivos y otros niveles educativos. Sin

¹⁸ Industry Skills Council-ISC en Australia; Workforce Development Agency- WDA en Singapur y Formación Dual en Alemania.

embargo, el apoyo y trabajo coordinado de los sectores para definir prioridades y requerimientos a nivel de la calificación profesional requerida, será fundamental para alcanzar los objetivos establecidos para la ETP.

1.5 APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

La globalización ha traído como consecuencia que ocupaciones, oficios y profesiones cambien de manera constante, diversificando la composición de la fuerza laboral y flexibilizando el mercado. Se ha pasado del empleo vitalicio a la empleabilidad vitalicia, con el consecuente proceso de formación y actualización permanente, que se requiere para acceder a un puesto de trabajo y permanecer en él¹⁹. Para responder a este reto, en diversos foros mundiales sobre educación, se ha reconocido el derecho que tienen las personas a una educación de calidad a lo largo de la vida. La Comisión Delors de la UNESCO (1996) la sustenta en cuatro pilares fundamentales: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser.

La formación que se imparte en la ETP, se refiere no sólo a “adquirir” una calificación profesional sino a lograr competencias que preparen a las personas para hacer frente a una gama diversa de situaciones laborales²⁰ y educativas. Proporciona a los jóvenes una plataforma para el aprendizaje permanente²¹ que les asegure adaptarse a entornos de trabajo de alta mutación provocada por el avance tecnológico y los cambios en la organización del trabajo.

La matriz desarrollada incorpora esta perspectiva y evalúa la capacidad del CETPRO de desarrollar en los estudiantes las capacidades complementarias que les permitan continuar con su trayectoria formativa y la puesta en práctica de mecanismos de articulación al sistema educativo, que faciliten pasarelas favorables al ejercicio del **derecho a la educación y a las aspiraciones de las personas de acceder a más altos niveles educativos, que les faciliten un empleo digno y mejor calidad de vida.**

19 FE Y ALEGRÍA. *La Educación y las nuevas tendencias laborales*. Venezuela. (1999). Disponible en: <http://www.feyalegria.org/?caso=2&id=680&idSeccion=29>. Consulta: 12 de enero del 2011.

20 PERÚ. IPEBA. *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú 1990-2010*. (2011).p.24.

21 FRETWELL, D. *“Enseñanza Secundaria: Preparar a los jóvenes para el mercado de trabajo en la economía del conocimiento: Las reformas de la enseñanza técnica y de la formación profesional en la economía del conocimiento*. (2003). París: CIEP. pp. 45-50.

CAPÍTULO 2

PROPÓSITOS Y FOCO DE LA ACREDITACIÓN



FOTO: BLAS RUBIO ORTEGA, JTE

2.1 PROPÓSITOS Y PROCESO DE ACREDITACIÓN

Para que la acreditación sea una herramienta que contribuya a mejorar la calidad y la pertinencia de la formación profesional de los CETPRO, se han planteado los siguientes propósitos que enmarcarán este proceso:

1. Orientar a los CETPRO para que gestionen sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente de la calidad y de la pertinencia de su oferta formativa a las demandas de desarrollo sostenible y competitividad local y regional.
2. Proveer información para la toma de decisiones a las instancias del Estado y de la sociedad civil, que esté orientada a responder a las necesidades de los CETPRO, para darles el soporte que permita ofrecer una formación pertinente a las demandas de desarrollo sostenible y competitividad local y regional.

La acreditación es tradicionalmente equiparada al reconocimiento público y temporal a una institución educativa que cumple con determinadas expectativas de calidad. Sin embargo, la acreditación debe entenderse como un proceso de mejora continua compuesto por cuatro etapas según el artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del SINEACE. DS. N° 018-2007-ED:

- a) La primera etapa es la Etapa previa, en la cual la institución se informa sobre como se implementa el proceso de mejora continua, conforma su Comisión de Autoevaluación, se autocapacita para el proceso y comunica su decisión de inicio al IPEBA.
- b) La segunda etapa es la autoevaluación que realiza el propio CETPRO con la finalidad de reflexionar sobre los aspectos que facilitan y dificultan sostener mejoras permanentes en la oferta formativa de la especialidad seleccionada para la evaluación, y sobre la coherencia y efectividad de su gestión para asegurar dicha mejora. La autoevaluación no es autorreferencial, se orienta por la matriz de evaluación establecida en el marco de la acreditación, que facilita la identificación de fortalezas y debilidades en la gestión del CETPRO, para tomar decisiones de mejora respecto a la especialidad evaluada. Los referentes internacionales indican que esta etapa de implementación inicial puede durar entre seis y doce meses, siendo menor el tiempo de aplicación, a medida que el proceso se institucionaliza como práctica sistemática en la institución. Durante esta etapa se diseñan los planes de mejora que consisten en la planificación de acciones que surjan como propuestas a partir del

análisis de las oportunidades de mejora encontradas con referencia a la matriz de evaluación.

El proceso de autoevaluación seguido, los resultados, los planes de mejora elaborados y las lecciones aprendidas, se consolidan en un informe de autoevaluación que servirá de insumo para el proceso de evaluación externa.

- c) La tercera etapa es la evaluación externa realizada por una entidad evaluadora autorizada por el IPEBA, tomando como base la matriz de evaluación establecida en el marco de la acreditación, así como el informe de autoevaluación del CETPRO y la información recogida durante la visita de evaluación. La evaluación externa es solicitada por el CETPRO y aporta una mirada objetiva, ofreciendo recomendaciones al proceso realizado. Brinda retroinformación al CETPRO sobre sus fortalezas, sus buenas prácticas y los retos que deberá superar para mejorar permanente la oferta formativa de la especialidad evaluada. Asimismo, la evaluación externa identifica las necesidades que tiene el CETPRO y brinda recomendaciones al IPEBA sobre la decisión de acreditación. Esta etapa tiene una duración aproximada de seis meses, iniciándose con el contacto con el CETPRO para revisar el informe de autoevaluación y culminando con el envío del informe de la visita de evaluación externa al IPEBA. La visita de evaluación externa tiene una duración de tres a cinco días.
- d) La cuarta etapa es la acreditación propiamente dicha, y consiste en el reconocimiento público y temporal que se otorga al CETPRO por la especialidad evaluada, a partir del informe de la entidad evaluadora. La temporalidad de la acreditación que otorga el IPEBA variará en función de cuán cerca se encuentra la institución de contar con una gestión que permita la mejora continua de la especialidad evaluada. El tiempo máximo de acreditación es de cinco años, transcurridos los cuales el CETPRO, si así lo desea, emprenderá un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa en un ciclo de mejora continua.

El siguiente cuadro permite visualizar cada una de las etapas del proceso de acreditación:

Cuadro 1: Etapas del proceso de acreditación

ETAPAS	OBJETIVO	HERRAMIENTAS	RESPONSABLE	RESULTADO
I. Etapa previa	<ul style="list-style-type: none"> • Información y sensibilización de la comunidad educativa para el inicio del proceso de acreditación 	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento del SINEACE. • Guía de de autoevaluación. 	Centro de Educación Técnico Productiva. UGEL	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución Directoral de nombramiento de los miembros de la Comisión de Autoevaluación.
II. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de calidad de la gestión del CETPRO. • Elaborar planes de mejora. • Implementar planes de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz: Factores, Estándares, Indicadores • Guía de Autoevaluación. 	Centro de Educación Técnico Productiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Autoevaluación. • Informe de implementación de Plan de mejora.
III. Evaluación Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Aportar una mirada objetiva. • Retro-informar al CETPRO. • Emitir un informe que valore el nivel de calidad de la gestión del CETPRO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz: Factores, Estándares, Indicadores. • Informe de Autoevaluación • Guía de Evaluación externa. 	Entidad evaluadora externa autorizada por el IPEBA.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de entidad evaluadora externa.
IV. Acreditación	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar el reconocimiento de la calidad de la gestión del CETPRO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de entidad evaluadora externa. 	IPEBA	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento público y temporal de la calidad de la gestión del CETPRO.

La información que se genere como producto de los procesos de acreditación será analizada para identificar buenas prácticas de gestión y necesidades de los CETPRO. Esta información será difundida para hacer recomendaciones en relación a políticas y programas que fortalezcan a los CETPRO, para promover que puedan compartir experiencias sobre las diversas rutas y estrategias empleadas para mejorar y, para que sea utilizada por las instancias descentralizadas de gestión de manera que orienten sus procesos de supervisión, atención y acompañamiento a los CETPRO.

Para asegurar la pertinencia y mejora permanente de la propuesta de acreditación y evaluar el cumplimiento de los propósitos que la orientan, el IPEBA pondrá

en marcha un sistema de evaluación continua del proceso de acreditación, sus resultados y el uso de la información que se genere como producto de la acreditación, para realizar los ajustes correspondientes a los factores, estándares e indicadores y los procedimientos para la autoevaluación, la evaluación externa y la decisión de acreditación.

2.2 FOCO DE LA ACREDITACIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD Y DE LA PERTINENCIA DE LA OFERTA FORMATIVA

La propuesta de acreditación evalúa la gestión educativa que da soporte al logro del perfil de una especialidad, sea en el ciclo básico o en el ciclo medio, para comprender qué procesos y estrategias internas ponen en práctica los CETPRO públicos y privados, para brindar una oferta formativa que desarrolle en los estudiantes competencias laborales²² y emprendedoras demandadas por el sector productivo local o regional.

Como toda evaluación, se limita a observar algunos aspectos y se han seleccionado aquellos relacionados con la capacidad de gestión para lograr un perfil pertinente a las necesidades del entorno, con el fin de comprender la relación entre las acciones que realizan los CETPRO y los resultados que obtienen. Se busca entender el proceso de mejora de manera dinámica, en lugar de tener una mirada estática que coteje el cumplimiento de requisitos, pues ello no permite generar información para tomar decisiones de mejora. Es importante dejar en claro por ello, que la acreditación no evaluará el cumplimiento de requisitos de autorización de funcionamiento, ni a los docentes ni directivos, sino que reconocerá públicamente las mejoras que logren los CETPRO, y por ello se espera identificar cómo avanzan en el cumplimiento de los estándares e indicadores de gestión educativa planteados.

22 La competencia laboral es entendida como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. CINTERFOR. *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral*.

Disponible en: <http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-conce.pdf>

Focalizar la evaluación en la gestión educativa implicará para los CETPRO reflexionar sobre su vínculo con el sector productivo, sobre cómo sus acciones y decisiones facilitan o dificultan mejorar permanentemente la pertinencia de su oferta formativa, sobre la forma de llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje conducentes al logro del perfil de la especialidad y sobre el impacto de la formación en sus egresados y los empleadores que los reclutan para actualizar la oferta formativa en base a sus recomendaciones. Supondrá para el Estado (a nivel nacional e instancias descentralizadas), la sociedad civil y la cooperación internacional, enfocarse en generar conocimiento sobre cómo mejoran los CETPRO, identificar buenas prácticas de gestión y responder a las necesidades y dificultades que enfrentan²³.

Es importante destacar que la matriz para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de CETPRO es flexible y tiene un carácter orientador, pues permite a los CETPRO saber qué se espera de su gestión educativa, qué debe ser capaz de hacer para mejorar permanente su oferta formativa, pero no determina cómo deben organizarse o funcionar. Ello permite a los CETPRO responder a sus necesidades, identificar múltiples estrategias de mejora y promover la innovación en la forma en que sus actores trabajan para lograr una formación que incida en la competitividad del país.

²³ PERÚ. Ministerio de Educación. DESTP. *La DESTP y la Educación Técnica y Profesional*.(2010). Diapositivas 32 y 35.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN Y FACTORES A EVALUAR



FOTO: FEY ALEGRIA

La matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de CETPRO está estructurada en factores, estándares e indicadores. Se entiende por factor a la variable o grupo de variables relacionadas a la gestión educativa de la institución, que inciden en la calidad y la pertinencia de la oferta formativa. Estos factores han sido identificados a partir del recojo de percepciones sobre lo que constituye calidad en los CETPRO, realizada con distintos actores del país como estudiantes, docentes, directores, empresarios y especialistas en ETP de las

Direcciones Regionales de Educación; revisión de experiencias exitosas de mejora de la calidad de CETPRO en el país y modelos internacionales de evaluación de centros de formación profesional.

El estándar precisa las expectativas respecto a la gestión educativa esperada y los indicadores son aspectos observables que permiten determinar el cumplimiento de los estándares establecidos. Estos tres componentes se encuentran relacionados entre sí: los estándares se elaboran en función de los factores y los indicadores se elaboran en función de los estándares.

Para determinar la estructura y contenido de los factores, estándares e indicadores, se recurrió a diversas estrategias²⁴:

- ✓ Reuniones de la Mesa Técnica de Estándares e Indicadores de Calidad de CETPRO²⁵: integrada por miembros de instituciones del Estado, de la sociedad civil y de la cooperación internacional con interés y experiencia en la mejora de la calidad de la Educación Técnico Productiva.
- ✓ Talleres de percepción de la calidad de la gestión en CETPRO públicos y privados en regiones²⁶.
- ✓ Consultas a especialistas de Educación Técnico Productiva en 10 regiones²⁷.
- ✓ Estudio de experiencias exitosas en gestión de CETPRO a nivel nacional²⁸.
- ✓ Revisión bibliográfica a nivel internacional: modelos de evaluación y acreditación de centros de Formación Profesional.

24 Ver anexo 2: Participantes en la elaboración del Modelo de Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de Centros de Educación Técnico Productiva.

25 La Mesa Técnica de Estándares e Indicadores de Calidad de CETPRO está conformada por: AECID; ADEX; APROLAB II; CAPLAB; CITE Madera- Ministerio de la Producción; ONG Educación sin Fronteras; Fe y Alegría; INIA; Soluciones Prácticas (antes ITDG); Ministerio de Agricultura; MED-DSTP; CETPRO Carlos Cueto Fernandini, Jesús Obrero, Juana Iris, Nova y San Luis; Redcenfor.

26 Estudiantes, directores y docentes de CETPRO públicos y privados en las regiones Arequipa, Callao, La Libertad y San Martín.

27 Especialistas de ETP de DRE, directores y docentes de CETPRO de las regiones Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, La Libertad, Loreto, Piura, Puno y San Martín.

28 PERÚ. IPEBA. *Sistematización de buenas prácticas en la gestión de los CETPRO* (2010).

- ✓ Asesoría internacional²⁹.

A partir de esta información se procedió a analizar y organizar las expectativas que los diversos actores consultados presentaban respecto a la calidad de los CETPRO, así como a considerar las sugerencias para abordar el proceso de acreditación desde un enfoque de mejora. Estos resultados fueron contrastados con la normativa vigente, con el estudio de experiencias exitosas y los aspectos evaluados por modelos de evaluación y acreditación de otros países.

Esta revisión permitió elaborar una versión preliminar de los aspectos de la gestión con mayor incidencia en la mejora de la calidad y de la pertinencia de la oferta formativa, para delimitar los factores, estándares e indicadores de evaluación. Este documento fue socializada con especialistas en ETP del Ministerio de Educación y de las direcciones regionales de Educación del país, con miembros de la Mesa Técnica y, en reuniones con entidades públicas y privadas y con especialistas de los sectores de Producción y Trabajo, para recibir sus aportes y mejorarla.

La propuesta para evaluar la calidad de la gestión educativa considera los siguientes factores:

1. ***Dirección Institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral:*** Orientación de la gestión educativa al aseguramiento de la calidad y de la pertinencia de la oferta formativa y al logro del perfil de la especialidad u opción ocupacional, para responder a las necesidades del sector productivo/actividades económicas en el marco del desarrollo local o regional sostenible y a la inserción laboral de los estudiantes.

²⁹ Proporcionada por el experto internacional Wolfgang Schlegel de INBAS, Alemania, gracias al apoyo de la OEI.

Aspectos a evaluar:

- ✓ Elaboración de un proyecto educativo que responda a las necesidades de los estudiantes en concordancia con las demandas del sector productivo, en el marco del desarrollo local y regional.
- ✓ Diversificación de la oferta formativa evidenciada en un perfil de la especialidad y un proyecto curricular orientado a responder a las demandas del sector productivo con potencialidad en el ámbito de acción del CETPRO.
- ✓ Mecanismos de convalidación de capacidades y competencias adquiridas.
- ✓ Claridad en los roles, funciones y responsabilidades que los distintos actores tendrán en el soporte a los procesos de mejora de la formación.
- ✓ Clima institucional y participación de los actores educativos en la definición de la organización e instrumentos de gestión.

2. ***Soporte al desempeño docente para el desarrollo de competencias:***
Mecanismos que establece el CETPRO para asegurar que la labor docente permita el desarrollo de las capacidades específicas de la especialidad u opción ocupacional, complementarias para el emprendimiento, de manera que se logre el perfil establecido. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de formación.

Aspectos a evaluar:

- ✓ Gestión que asegura contar con docentes idóneos para desarrollar el programa de formación y lograr el perfil esperado.
- ✓ Mecanismos para asegurar una implementación curricular efectiva y práctica, para lograr el desarrollo de las capacidades y competencia previstas.
- ✓ Mecanismos de acompañamiento, monitoreo y evaluación de docentes para mejorar su desempeño.
- ✓ Oportunidades para el trabajo colaborativo e intercambio de experiencias entre los docentes del CETPRO y con docentes de otros CETPRO que redunden en la mejora de la capacidad técnica y pedagógica de los docentes.
- ✓ Mecanismos para fortalecer al equipo docente y garantizar su actualización a través de su vinculación con el sector productivo.
- ✓ Monitoreo y acompañamiento al desempeño de los estudiantes en el aula y en condiciones reales de trabajo, con la finalidad de identificar cómo progresan en el logro del perfil y brindar retroinformación para la mejora de su desempeño.
- ✓ Orientación a estudiantes para facilitar su inserción laboral y la continuación de estudios de acuerdo a las necesidades de desarrollo de la localidad o región.

3. ***Gestión de Infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes:***

Procesos de gestión que desarrolla el CETPRO para disponer de espacios y recursos que dan soporte al desarrollo de las capacidades específicas, complementarias y de la competencia general del perfil de la especialidad u opción ocupacional y que responden a las necesidades de los estudiantes, a normas de seguridad y a la zona geográfica en donde opera.

Aspectos a evaluar:

- ✓ Gestión que asegure que los estudiantes y docentes dispongan de infraestructura, equipamiento, materiales pertinentes y en cantidad suficiente, para dar soporte al proceso de formación y al logro del perfil de la especialidad u opción ocupacional.
- ✓ Implementación de estrategias que garanticen la transparencia y rendición de cuentas de los recursos utilizados para el proceso de enseñanza-aprendizaje y para el desarrollo de proyectos productivos y de prestación de servicios.

4. **Evaluación de resultados y mejora continua:** Uso de la información obtenida a partir de procesos de evaluación del desempeño de estudiantes, y de evaluación de la satisfacción de egresados y empleadores, para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de formación.

Aspectos específicos a evaluar:

- ✓ Evaluación del logro del perfil de la especialidad u opción ocupacional: capacidades específicas, complementarias y competencia general.
- ✓ Seguimiento a egresados y empleadores para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.
- ✓ Análisis de resultados e identificación de acciones de mejora.
- ✓ Monitoreo y evaluación permanentemente de las acciones de mejora, para identificar su efectividad y definir prioridades para las siguientes mejoras, estableciendo de este modo ciclos de mejora permanente.

CAPÍTULO 4

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CETPRO



FOTO: ANDINA

A continuación se presenta la matriz que contiene los factores, estándares e indicadores para la evaluación de la calidad de la gestión educativa. Asimismo se identifica a los actores que cumplen un rol clave en el logro de los estándares establecidos, sea por el rol de toma de decisiones que ejercen de acuerdo a la normativa vigente, o por la responsabilidad que tienen de asegurar la participación de los diversos actores de la comunidad educativa para alcanzar los estándares.

La matriz también contempla ejemplos de los aspectos que se considerarán en la evaluación de los indicadores, para orientar a los CETPRO y promover que éstos identifiquen otros aspectos que requieran evaluar con mayor profundidad. El foco de la matriz no está puesto en delimitar cómo debe funcionar u organizarse un CETPRO, sino en facilitar que identifique si cuenta con los mecanismos que le permite mejorar permanentemente.

Esta matriz irá acompañada de procedimientos para la implementación del proceso de autoevaluación y de instrumentos para facilitar el recojo y análisis de información. Estas herramientas orientarán la evaluación de los estándares e indicadores establecidos y facilitarán analizar las fortalezas, dificultades y oportunidades que tienen los CETPRO para mejorar permanente la calidad y la pertinencia de su oferta formativa.

Cuadro 2: Resumen de factores, estándares e indicadores

FACTORES	ESTÁNDARES	INDICADORES
Dirección Institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral	3	10
Soporte al desempeño docente para el desarrollo de competencias	3	10
Gestión de Infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes	1	3
Evaluación de resultados y mejora continua	2	5
4	9	28

MATRIZ DE EVALUACIÓN

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

Orientación de la gestión educativa al aseguramiento de la calidad y de la pertinencia de la oferta formativa y al logro del perfil de la especialidad u opción ocupacional, para responder a las necesidades del sector productivo/actividades económicas en el marco del desarrollo local o regional sostenible y a la inserción laboral de los estudiantes.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
1. Proyecto Educativo Institucional basado en un diagnóstico de las necesidades del sector productivo con potencialidad para el desarrollo sostenible local o regional.	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.	IE Públicas: GR, GL, órgano de dirección. IE Privadas : GR, GL promotores, órgano de dirección.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos para identificar al sector productivo estratégico que el CETPRO atenderá en base al Plan de Desarrollo Concertado, los lineamientos del CERPLAN y CEPLAN, estudios de necesidades del mercado regional o local y sus tendencias, etc. ✓ Mecanismos de coordinación con actores de la comunidad, GR, GL, gremios empresariales, y representantes del sector productivo que atenderá, para identificar permanentemente las especialidades y servicios requeridos que brindará. ✓ Mecanismos para identificar permanentemente y responder a las necesidades y expectativas de los estudiantes. ✓ Participación organizada y representativa de los actores de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, órgano de dirección) en la construcción del PEI.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>1.2. 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>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<p>✓ Funcionamiento de Consejo Consultivo del CETPRO (representantes del Estado, empresas y del sector productivo que atenderá) para asegurar que el PEI, especialidades y servicios que oferta, se mantengan alineados a los requerimientos de desarrollo productivo local o regional.</p>
			<p>✓ Sistema de información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales para identificar requerimientos a ser precisados en el perfil.</p> <p>✓ Mecanismos de vinculación con representantes del sector productivo, la empresa y el GR o GL para validar y precisar con ellos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La competencia general de la especialidad a ofertar. 2. Las capacidades específicas propias de la especialidad y valores institucionales. 3. Las capacidades complementarias establecidas en el DCN³⁰ de ETP para: a) auto emplearse, b) insertarse en un puesto de trabajo acorde a su especialidad y su nivel de calificación y c) continuar su trayectoria educativa. 4. Cómo se entiende un desempeño "adecuado" en el puesto de trabajo para definir los indicadores de la evaluación de las capacidades específicas, complementarias y competencia general del perfil. <p>✓ Emplea como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificados y diversifica las capacidades específicas y complementarias en base a la información recogida del sector productivo, la empresa y el GR o GL.</p>

30 Ver anexo 3: Capacidades complementarias de la Educación Técnico Productiva.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Itinerario formativo responde a las características del perfil, explicita como se progresa en el desarrollo de las capacidades y asigna el tiempo suficiente para garantizar el logro de la competencia general, el desarrollo de todas las capacidades y de los valores institucionales. ✓ Propuesta pedagógica orienta la selección de metodologías de enseñanza-aprendizaje adecuadas y diferenciadas para jóvenes, adultos y adultos mayores, incluyendo a los estudiantes con discapacidad, basadas en un enfoque por competencias y en una comprobación de su efectividad para el logro de las capacidades y la competencia general del perfil. ✓ Propuesta pedagógica orienta la selección de metodologías de evaluación por competencias que permiten monitorear el logro de las capacidades específicas y complementarias, y la competencia general del perfil, respondiendo a las expectativas del sector productivo, la empresa y el GR o GL, respecto a cómo se valora un desempeño "adecuado".

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>2.2. Propuesta pedagógica de la especialidad coherente con criterios y mecanismos de convalidación de estudios y de experiencia laboral, para facilitar la formación continua de los estudiantes.</p>	<p>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<p>✓ Implementación de políticas, procedimientos y criterios transparentes que aseguren la convalidación de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los estudios realizados en el CETPRO para facilitar a los egresados la continuación de sus estudios en instituciones similares o de educación superior que ofertan programas compatibles con la especialidad. 2. Los estudios realizados en otros CETPRO. 3. La experiencia laboral adquirida fuera del CETPRO. <p>✓ Alianzas con instituciones educativas de la Educación Básica, Técnico-Productiva y Superior, para facilitar a los estudiantes el logro de capacidades y competencias que mejoren su empleabilidad y la continuidad de su trayectoria educativa.</p>

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
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>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>IE Públicas: UGEL.</p> <p>IE Privadas: Promotores.</p> <p>Órgano de dirección.</p> <p>Órgano de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos de selección/asignación de directivos con conocimiento y habilidades de gestión de personal, de alianzas con el sector productivo, de proyectos y recursos; conocimiento y habilidades de diseño, implementación y evaluación curricular modular por competencias y; gestión de la mejora institucional. ✓ Vinculación con el sector productivo, los gremios empresariales, sindicatos y observatorios socio-económicos laborales (OSEL), para obtener información sobre requerimientos y oportunidades de trabajo o emprendimientos. ✓ Bolsa de trabajo que vincula a estudiantes y egresados con oportunidades laborales para promover su inserción. ✓ Mecanismos claros de comunicación y de participación de los distintos actores educativos. ✓ Organización, roles y funciones acordes con la implementación del programa de formación y del logro del perfil. ✓ Articulación y coherencia de instrumentos de gestión: PEI, Propuesta pedagógica de la especialidad, PCIE, RI y PAT para asegurar el logro del perfil.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>3.4. 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>Órgano de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rl explicita los roles, funciones y responsabilidades de los actores educativos, la articulación del trabajo y las expectativas de desempeño esperadas para dar un adecuado soporte a la implementación del programa de formación y al logro del perfil. ✓ Mecanismos para asegurar que los actores educativos tengan claridad sobre cómo contribuyen al logro del perfil. ✓ Inducción a nuevos miembros de la institución.
	<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>Órgano de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimientos administrativos y de gestión institucional alineados a dar soporte a la implementación del programa de formación para asegurar el logro del perfil. ✓ Mecanismos para identificar necesidades y sugerencias de los docentes y estudiantes, que permitan mejorar los procesos administrativos y de gestión institucional para dar soporte al programa de formación y al logro del perfil.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>3.6. 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>	<p>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos para identificar factores institucionales que dan soporte o entorpecen el trabajo en equipo y el adecuado desempeño del personal, para implementar acciones de mejora. ✓ Estrategias para generar un clima y cultura institucional inclusivos, eliminar el abuso y la discriminación económica, social, cultural, de género, discapacidad, etc. para facilitar el trabajo articulado que asegure la implementación del programa de formación y el logro del perfil.

Factor 2: Soporte al desempeño docente para el desarrollo de competencias

Mecanismos que establece el CETPRO para asegurar que la labor docente permita el desarrollo de las capacidades específicas de la especialidad u opción ocupacional, y complementarias para el emprendimiento, de manera que se logre el perfil establecido. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de formación.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
4. Equipo docente idóneo 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 práctica en la especialidad para desarrollar el programa de formación y lograr el perfil.	<p>IE Públicas: UGEL, órgano de dirección, jefes de área.</p> <p>IE Privadas: Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<p>✓ Procesos de selección/asignación de docentes con experiencia práctica en la especialidad y en los módulos a su cargo, conocimiento y habilidades de gestión empresarial, diseño, implementación y evaluación curricular modular por competencias, trabajo con jóvenes y adultos y manejo de estrategias pedagógicas (enseñanza y evaluación) adecuadas al desarrollo de las capacidades a su cargo.</p> <p>✓ Capacidades pertinentes al contexto: Manejo de estrategias para inclusión de estudiantes con discapacidad y necesidades especiales, estrategias de enseñanza en contextos bilingües, etc.</p>

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<p>4. Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.</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>IE Públicas: UGEL, órgano de dirección, jefes de área. IE Privadas: Promotores, órgano de dirección, jefes de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoreo a la implementación del programa curricular de la especialidad, evaluación del desempeño docente y evaluación realizada por los estudiantes, permiten retro informar oportunamente a los docentes para mejorar su desempeño respecto al logro de las capacidades y competencia del perfil. ✓ Identificación de necesidades de capacitación técnica y pedagógica de docentes en función a los resultados del desempeño de los estudiantes. ✓ Gestión de actividades de capacitación pertinentes a las necesidades identificadas. ✓ Inducción a nuevos docentes.
	<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>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos para facilitar el intercambio de experiencias entre docentes de la institución y otras instituciones, analizar buenas prácticas y generar un conocimiento institucional accesible al equipo docente, para mejorar su desempeño en la especialidad y en la gestión empresarial. ✓ Trabajo en equipo enfocado en mejorar la enseñanza para asegurar el logro de las capacidades específicas, complementarias y competencia general del perfil. ✓ Asignación de espacios y tiempo para el trabajo en equipo.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
4. Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.	4.4. Gestión institucional asegura la vinculación de los docentes con el sector productivo, para actualizar y fortalecer sus capacidades técnicas.	Órgano de dirección.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alianzas con GR, GL, centros de innovación tecnológica, empresas, gremios empresariales, etc. para la implementación de pasantías, trabajos de medio tiempo, servicios a terceros, etc. ✓ Vinculación con el sector productivo permite actualizar las capacidades técnicas de los docentes en la especialidad y en la gestión empresarial, en función a los requerimientos del perfil.
5. Propuesta curricular de la especialidad se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad.	5.1. Unidades didácticas de los módulos guardan coherencia entre sí para garantizar que cada una de ellas aporte al logro del perfil.	Jefes de área, docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coherencia interna entre las unidades didácticas de cada módulo para garantizar el logro de las capacidades específicas y complementarias. ✓ Coherencia entre módulos para garantizar el logro de la competencia general y la convergencia en la especialidad.
	5.2. Estrategias pedagógicas enfatizan la práctica para desarrollar las capacidades específicas y complementarias y lograr la competencia general del perfil.	Docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de aprendizaje permiten desarrollar los valores institucionales, las capacidades específicas y complementarias del perfil. ✓ Trabajos de estudiantes evidencian el logro de las capacidades específicas y complementarias establecidas en el perfil.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>5.3. 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>Jefes de área, docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de las capacidades específicas y complementarias se realiza en función a indicadores elaborados en concordancia con las expectativas de desempeño “adecuado” identificadas con el sector productivo y la empresa. ✓ Evaluación de estudiantes permite identificar las posibles causas del logro/no logro de las capacidades específicas y complementarias. ✓ Uso de resultados de la evaluación para dar a cada estudiante retroalimentación pertinente y oportuna que asegurar el logro del perfil. ✓ Tutoría académica y atención a estudiantes que requieren apoyo adicional para desarrollar las capacidades específicas y complementarias, evitar la deserción y asegurar el logro del perfil.
<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>Jefes de área y docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategias para implementar proyectos productivos sostenibles que respondan a las demandas del sector productivo y a las necesidades locales o regionales. ✓ Articulación efectiva de los proyectos productivos con la oferta formativa permite la actualización de las capacidades técnicas y complementarias de los estudiantes. ✓ Participación de estudiantes en el diseño, implementación y evaluación de proyectos productivos (Ver anexo 3: gestión empresarial) facilita la consolidación de las capacidades específicas y complementarias del perfil. ✓ Orientación y monitoreo del desempeño de los estudiantes en la implementación del proyecto productivo, permite brindarles retroinformación para consolidar sus capacidades específicas y complementarias.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<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>6.2. Prácticas pre-profesionales y pasantías que realizan los estudiantes permiten evaluar y consolidar las capacidades específicas y complementarias del perfil.</p>	<p>Jefes de área, docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos institucionales para asegurar que los estudiantes realicen prácticas pre-profesionales y pasantías en puestos de trabajo acordes al perfil. ✓ Orientación y monitoreo del trabajo de los estudiantes en las prácticas pre-profesionales y pasantías permite brindarles retroinformación para consolidar sus capacidades específicas y complementarias. ✓ Comunicación permanente con los empleadores para evaluar el desempeño de los estudiantes en las prácticas pre-profesionales y pasantías, y obtener recomendaciones que mejoren el proceso de formación y que garanticen el logro del perfil.
	<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>	<p>Jefes de área, docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos de asesoría para la búsqueda de empleo, desarrollo de currículum vitae y desenvolvimiento en entrevistas de trabajo para facilitar el proceso de inserción laboral. ✓ Bolsa de trabajo brinda información a los estudiantes sobre puestos de trabajo demandados por la región y acordes con los niveles de competencia laboral del perfil. ✓ Servicios de promoción y apoyo a los emprendimientos propios alineados con las demandas de empresas y sector productivo de la localidad o región. ✓ Asesorías de orientación profesional para continuidad de estudios y convalidaciones en otras instituciones educativas para una formación continua alineada a las demandas del sector productivo y prioridades de la localidad o región.

Factor 3: Gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes

Procesos de gestión que desarrolla el CETPRO para disponer de espacios y recursos que dan soporte al desarrollo de las capacidades específicas, complementarias y de la competencia general del perfil de la especialidad, y que responden a las necesidades de los estudiantes, a normas de seguridad y a la zona geográfica en donde opera.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
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.	<p>Públicos: Órgano de dirección.</p> <p>Privados: Promotores, órgano de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de alianzas con GR, GL, comunidad, empresas, gremios empresariales, etc., para obtener o hacer uso de espacios que respondan a las condiciones geográficas de la zona en donde opera el CETPRO y a los requerimientos del perfil. ✓ Espacios disponibles responden a las necesidades de personas con discapacidad y necesidades especiales.
	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.	<p>IE Públicas: UGEL, órgano de dirección</p> <p>IE Privadas: Promotores, órgano de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de alianzas con GR, GL, empresas, gremios empresariales, etc., para obtener o hacer uso de equipos, máquinas y materiales acordes con la especialidad y suficientes para la cantidad de estudiantes y docentes. ✓ Gestión de seguridad y salud ocupacional para la operación de equipos, máquinas y materiales. ✓ Equipos, máquinas y materiales disponibles son acordes a los requerimientos del sector productivo y del perfil.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<p>7. Gestión transparente y oportuna de infraestructura, equipamiento y recursos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad.</p>	<p>7.3. Información transparente y oportuna sobre el uso y administración de los recursos, para rendir cuentas a la comunidad educativa.</p>	<p>Órgano de dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos para la información sustentada y oportuna del uso y administración de los recursos disponibles y generados a través de proyectos productivos, servicios a terceros, donaciones y otros. ✓ Socialización de los informes de gestión anual (IGA) a la comunidad educativa.

Factor 4: Evaluación de resultados y mejora continua

Uso de la información obtenida a partir de procesos de evaluación del desempeño de estudiantes y de evaluación de la satisfacción de egresados y empleadores, para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de formación.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
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.	Jefes de área, docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de capacidades específicas, complementarias y competencia general del perfil utiliza indicadores desarrollados en concordancia con las expectativas de desempeño "adecuado" identificadas con el sector productivo y la empresa. ✓ Nivel de logro de capacidades específicas, complementarias y competencia general. ✓ Retención de estudiantes. ✓ Titulación de estudiantes. ✓ Participación del Consejo Consultivo del CETPRO y representantes de los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados, empleadores, etc.) en el análisis de los resultados obtenidos. ✓ Análisis de resultados permite identificar logros, dificultades y posibles causas a la base de los resultados obtenidos para plantear acciones de mejora.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
8. Evaluación del desempeño de estudiantes y de la satisfacción de egresados y empleadores, para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.	8.2. Resultados de la evaluación de egresados y empleadores para identificar oportunidades de mejora en el diseño e implementación del proceso de formación.	Jefes de área, docentes.	<p>✓ Resultados a evaluar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inserción laboral acorde con la formación recibida y con los niveles de competencia laboral adquiridos. 2. Generación de autoempleo acorde con la formación recibida y con los niveles de competencia laboral adquiridos. 3. Continuación de formación para aquellos que cumplen con los requisitos establecidos por ley (secundaria completa para IES). 4. Satisfacción de egresados con la formación recibida en función del logro y utilidad de la competencia general y capacidades específicas y complementarias. 5. Satisfacción de empleadores con la formación ofertada por el CETPRO en función del logro y utilidad de la competencia general y capacidades específicas y complementarias de los egresados que emplea. <p>✓ Participación del Consejo Consultivo del CETPRO y representantes de los actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados, empleadores, etc.) en el análisis de los resultados obtenidos.</p> <p>✓ Análisis de resultados permite identificar logros, dificultades y posibles causas a la base de los resultados obtenidos para plantear acciones de mejora.</p>

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<p>8. Evaluación del desempeño de estudiantes y de la satisfacción de egresados y empleadores, para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.</p>	<p>8.3. Acciones de mejora priorizadas en función al análisis de los resultados y sus posibles causas.</p>	<p>Jefes de área, docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones de mejora priorizadas guardan coherencia con los resultados obtenidos y las causas de los mismos. ✓ Acciones de mejora priorizadas son coherentes con la mejora de la formación y de los procesos que le dan soporte, para asegurar que los estudiantes logren el perfil de la especialidad. ✓ Acciones de mejora priorizadas permiten retro informar al CETPRO para perfeccionar el perfil de la especialidad, el programa curricular de la especialidad, las estrategias pedagógicas utilizadas, la capacitación de los docentes, las acciones y procesos de gestión, etc.
<p>9. Implementación y evaluación de acciones de mejora para asegurar el logro de los resultados esperados.</p>	<p>9.1. Gestión de las personas, del tiempo y los recursos para implementar las acciones de mejora programadas.</p>	<p>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de recursos humanos, tiempo y materiales existentes para implementar y hacer seguimiento a las acciones de mejora. ✓ Acciones de mejora incorporadas en el presupuesto y el PAT. ✓ Participación organizada de los miembros de la comunidad educativa en la implementación y seguimiento de acciones de mejora, que se reflejan en responsabilidades específicas. ✓ Implementación de acciones de mejora programadas.

Estándar	Indicadores	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
<p>9. Implementación y evaluación de acciones de mejora para asegurar el logro de los resultados esperados.</p>	<p>9.2. Evaluación de la implementación de las acciones de mejora, para identificar su efectividad, redefinir estrategias y definir nuevas acciones de mejora.</p>	<p>Órgano de dirección, jefes de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resultados de las acciones de mejora implementadas. ✓ Análisis de la efectividad de las acciones de mejora implementadas y de posibles causas de los resultados alcanzados. ✓ Identificación de estrategias que requieren modificarse para lograr el resultado esperado. ✓ Identificación de nuevos resultados esperados y acciones de mejora para lograrlos en base a la evaluación realizada.

ANEXO 1:

ESTÁNDARES PARA LA ACREDITACIÓN Y REFERENTES UTILIZADOS

<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>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El Centro de Educación Técnico Productiva formulará su Proyecto Educativo Institucional (PEI) con participación de la comunidad educativa, representantes del gobierno local y regional, sectores productivos de su entorno, gremios laborales y organizaciones sociales. Tendrá en cuenta las necesidades y expectativas de la ETP en el ámbito de su influencia¹. ✓ Identifica y convoca a otras instituciones regionales en función de sus intereses y participación (mapa de involucrados)². ✓ Los programas de formación deben basarse en las necesidades de la industria, la empresa, el sector educativo, la legislación y la comunidad³. ✓ Participación de las empresas para la diversificación del diseño curricular que se plasma en inclusión de nuevas actividades, cursos, planes curriculares, sistemas de evaluación y adquisición de maquinaria y tecnología⁴. ✓ Planificación de la oferta formativa, en la que se contemplen expectativas del entorno y políticas de desarrollo de la región, elaborada en base a estudios de factibilidad o resultado de vínculos con el sector productivo, para recoger sus requerimientos⁵. ✓ Convenios con el sector de Trabajo y Promoción del Empleo, el sector de Producción, instituciones educativas públicas y privadas, organizaciones de diverso tipo, gobiernos regionales y locales, además de alianzas estratégicas con empresas, para lograr la formación técnica de los estudiantes y su inserción al mercado laboral⁶. ✓ Las metas y resultados de la formación como producto de un proceso que involucra activamente a los sectores productivos y conexos vinculados a la formación profesional⁷. ✓ Llevar a cabo actividades en cooperación con las jurisdicciones, la industria, los comerciantes, y otras partes interesadas para fortalecer el programa de formación⁸.
--	---

1. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva* [artículo 27]. (2006)

2. PERÚ. IPEBA. 101018 La Redcenfor. *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

3. Australian Quality Training Framework. *Standards for Accredited Courses*. (2007).

4. PERÚ. IPEBA. 101018 Proyecto de Apoyo a la Formación Profesional para la Inserción Laboral en el Perú - APROLAB II. *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

5. PERÚ. IPEBA. 110221 *Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

6. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Guía de Orientación para la Programación del Ciclo Básico Educación Técnico Productiva*. (2008).

7. CEDEFOP. *Assuring the quality of VET systems by defining expected outcomes. A cross country analysis in seven Member States*. 2008, p.9. (2008).

8. RED SEAL. *Performance Measurement Plan. November 2009 - March 2011*. p.4.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Institucionalizar espacios de diálogo y concertación social, promovidos por el Estado, con el compromiso de los actores sociales y la participación de otros agentes e instituciones vinculadas a la formación profesional, para garantizar la formación de calidad en concordancia con los planes de desarrollo local y regional⁹. ✓ Determinar las necesidades y expectativas de la ETP mediante los correspondientes estudios de factibilidad integral de oferta y demanda educativa y laboral¹⁰. ✓ Los CETPRO deben establecer alianzas con el sector público y privado¹¹. ✓ Objetivo 5. Política 25.2. del Proyecto Educativo Nacional: Promoción de convenios entre CETPRO acreditados y empresas para brindar cuadros técnicos en oficios prioritarios para el desarrollo y demandas de la región y brindar capacitación laboral a los trabajadores de las pymes¹². ✓ El CETPRO de calidad debe tener visión empresarial¹³. ✓ La oferta curricular debe tener efectiva articulación con el sector productivo, bajo el enfoque por competencias que implique conectar los requerimientos del sector productivo al nivel de los desempeños y características de los perfiles ocupacionales¹⁴. ✓ Desarrollar e incorporar nuevas especialidades técnico-productivas, previo estudio de factibilidad de la oferta y demanda del mercado ocupacional, así como de los sectores y actores de la localidad o región. Las especialidades son aprobadas por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en concordancia con el Proyecto Educativo Local y Regional¹⁵. ✓ Países de la Unión Europea están orientándose a una gestión de la calidad de sus programas de formación profesional (VET), en el cual las metas y resultados de la formación son un producto de procesos que involucran activamente a los sectores productivos y conexos vinculados a la formación y los resultados son compartidos y reconocidos por los países de la Comunidad Europea¹⁶. ✓ La hoja de ruta para la Formación para el Trabajo productivo y competitivo para el 2021, establece una fuerte vinculación institucional del centro de formación con el sector productivo¹⁷.
--	--

9. PERÚ. Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo. *Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional en Perú.* (2007).

10. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva* [artículo 28]. (2006).

11. PERÚ. IPEBA. *10060 Memoria de la II Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO.* (2010).

12. PERÚ. Consejo Nacional de Educación. *Proyecto Educativo Nacional al 2021.* (2007).

13. PERÚ. IPEBA. *101018 La Red Educativa Fe y Alegría. Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO.* (2010).

14. PERÚ. IPEBA. *101018 La Red Educativa Fe y Alegría. Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO.* (2010).

15. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva.* (2006).

16. CEDEFOP. *Assuring the quality of VET systems by defining expected outcomes. A cross country analysis in seven Member States.* p.97.(2008).

17. ITACAB-CAPLAB. *Estudio prospectivo de la Formación para el trabajo productivo y competitivo.* p.134. (2009).

<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>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación laboral acorde a las demandas sociales y del mercado, utilizando como principal referente el Enfoque de Competencias Laborales¹⁸. ✓ Respuesta de los CETPRO al entorno, mediante una formación pertinente, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo local¹⁹. ✓ La Educación Técnico-Productiva se articula con la Educación Básica Regular, la Educación Básica Especial y la Educación Básica Alternativa, según las necesidades de los estudiantes²⁰. ✓ Un currículo articulado con las necesidades de los sectores productivos²¹. ✓ Currículo enfocado en la adquisición de capacidades técnicas y profesionales, que permiten formar personas emprendedoras capaces de generar su propio empleo o desarrollarse en una empresa²². ✓ Los programas de formación deben responder a las necesidades que han sido identificadas a través de una consulta amplia al sector al cual atiende.²³ ✓ Diversificar y enriquecer el Diseño Curricular Básico y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones a la demanda laboral del entorno local, regional y/o nacional, así como adaptarlos a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes²⁴. ✓ Currículos básicos, comunes a todo el país, articulados entre los diferentes niveles y modalidades educativas, que deben ser diversificados en las instancias regionales y locales y en los centros educativos, para atender a las particularidades de cada ámbito²⁵. ✓ Los estudiantes podrán convalidar estudios cursados en otros Centros de Educación Técnico-Productiva, de Educación Básica en sus diferentes modalidades y en la Educación Comunitaria, a través de certificados oficiales o reconocimiento de experiencias laborales²⁶.
---	--

18. PERÚ. IPEBA. 101018 Programa de Capacitación Laboral CAPLAB. *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

19. PERÚ. IPEBA. 100603 *Memoria de la II Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO*. (2010).

20. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva*. (2006).

21. PERÚ. IPEBA. 100603 *Memoria de la II Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO*. (2010).

22. PERÚ. IPEBA. 110221 *Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

23. Canadian Education and Training Accreditation Commission. *Quality Standards for Private Training Institutions*. (2010).

24. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Guía de Orientación para la Programación del Ciclo Básico Educación Técnico Productiva*. (2008).

25. PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación 28044*. [artículo 13]. (2003).

26. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva*. (2006).

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo 5. Política 25.2. Convenios de CETPRO con institutos superiores tecnológicos acreditados para completar programas de formación profesional, previa compatibilización de programas²⁷. ✓ La institución provee preparación para el trabajo e información sobre carreras estratégicas²⁸. ✓ Necesidad de establecer “puentes” que sirvan de equivalencias entre los distintos niveles de la educación formal, la educación no-formal y las competencias adquiridas en el trabajo²⁹.
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión institucional que orienta a la institución hacia una visión compartida³⁰. ✓ La institución define claramente los roles de los involucrados en la toma de decisiones y en la definición de políticas institucionales. La estructura jerárquica tiene claramente definidas sus responsabilidades y autonomía, aporta al desarrollo de los resultados institucionales consistentes con la misión institucional³¹. ✓ La institución tiene un sistema de gestión que facilita el cumplimiento de su misión y proporciona apoyo al estudiante. Se establece un liderazgo efectivo a nivel de toda la institución³². ✓ A nivel del área de gestión y desarrollo institucional se promueve el fortalecimiento de las capacidades institucionales, tales como el liderazgo, trabajo en equipo o clima laboral³³. ✓ Organización institucional y relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo³⁴. ✓ Equipo directivo que propicie un clima institucional óptimo³⁵. ✓ Equipo directivo organiza la institución y consigue alianzas estratégicas para el logro de objetivos establecidos en la misión y visión de la institución³⁶. ✓ Desarrollar y mantener fuertes vínculos con los actores clave y socios de aprendizaje³⁷. ✓ Desarrollo de los recursos humanos al interior de la institución³⁸. ✓ Tiene un sistema de gestión transparente que permeabiliza a todos los procesos de formación³⁹.

27. PERÚ. Consejo Nacional de Educación. *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. (2007).

28. Accrediting Council for Continuing Education and Training - ACCET. *Quality Standards for private Training Institutions*. Estándar VI. p.6.(2010).

29. PERÚ. IPEBA. Muñoz, F. y Valdivia, N. El desarrollo de las políticas de formación profesional y certificación de competencias en el Perú 1990-2010 (2011). Consultoría.

30. PERÚ. IPEBA. 101018 La Red Educativa Fe y Alegría. *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

31. Middle States Commission on Higher Education. *Characteristics of Excellence in Higher Education*. Standar 4: Leadership and Governance.p.12.(2009).

32. Canadian Education and Training Accreditation Commission. *Quality Standards for Private Training Institutions*. p.15 (2010).

33. PERÚ. IPEBA. 101018 La Redcenfor. *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

34. PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación 28044*. [artículo 13] (2003).

35. PERÚ. IPEBA. 110221 *Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

36. PERÚ. IPEBA. 110221 *Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

37. RED SEAL. *Performance Measurement Plan*. November 2009 - March 2011. p.4. (2010).

38. Council on Occupational Education. *Handbook of Accreditation*.(2010) y *Accrediting Council for continuing Education and Training. Standars for Accreditation* (2010).

39. Accrediting Commission for Community and Junior Colleges Western Association of Schools and Colleges. “Elegibility, Candidacy and Initial Accreditation Manual”. (2009).

<p>4. Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación inicial y permanente que garantiza idoneidad de los docentes y autoridades educativas⁴⁰. ✓ Desarrollar acciones de formación y capacitación permanente⁴¹. ✓ Establecer e implementar el plan nacional de actualización y capacitación continua para los agentes vinculados a la formación profesional, en aspectos pedagógicos, científicos, tecnológicos, de gestión y de desarrollo personal y social⁴². ✓ Un elemento importante para garantizar la idoneidad de la formación es que se disponga de docentes ligados al sector productivo, con dominio profesional y destrezas operativas⁴³. ✓ La institución dispone de personal calificado que proporcionan el apoyo al estudiante para mejorar su desempeño y la efectividad institucional⁴⁴. ✓ La institución se asegura que los cursos sean desarrollados por personal que posea las competencias necesarias o esté bajo la supervisión de personal altamente calificado⁴⁵. ✓ El Objetivo 3. Política 10.2. del PEN establece disponer de un sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes, así como con la evaluación previa de sus necesidades; y que debe procurar la especialización⁴⁶. ✓ Capacitación de los docentes y directores: capacitación técnica pedagógica orientada a la formación profesional, a la capacitación técnico productiva en relación a la aplicación y uso eficaz de máquinas y herramientas, a la organización de talleres, diseño y a la aplicación de criterios de instrumentos de evaluación⁴⁷. ✓ Docentes actualizados constantemente y especializados en las materias a desarrollar. ✓ Capacitación de los docentes y directores: desarrollo de pasantías donde los docentes podían establecer un nexo con las empresas, reforzando así lo trabajado durante las capacitaciones e integrándolo a la realidad empresarial. ✓ Intercambio de experiencias entre el sector educativo y productivo para ofrecer programas de formación pertinentes⁴⁸.
---	--

40. PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación 28044*. [artículo 13]. (2003).

41. PERÚ. Congreso de la República. *Ley General de Educación 28044*. [artículo 68]. (2003).

42. PERÚ. Ministerio de Educación. D.S. No. 021-2006-ED. *Lineamientos Nacionales de Formación Profesional*. Política 2 – Estrategia 5. (2006).

43. PERÚ. IPEBA. *110221 Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

44. Accrediting Commission for Community and Junior Colleges Western Association of Schools and Colleges - *Eligibility, Candidacy and Initial Accreditation Manual*. Estándar 3: Human Resources.p.36 (2004).

45. SINGAPUR. Singapore Workforce Development Agency. *WDA-WSQ-CA. Guide 01 V2.3*. p19. (2009).

46. PERÚ. Consejo Nacional de Educación. *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. (2007).

47. PERÚ. IPEBA. *101018 Programa de Capacitación Laboral CAPLAB. Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

48. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva*. (2006).

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo coordinado con centros de investigación o programas de desarrollo que pueda aportarles nuevas herramientas de trabajo. ✓ Docentes deben mantener una vinculación constante con el sector productivo del ámbito de acción del Centro de Educación Técnico-Productiva para posibilitar las prácticas de los estudiantes. ✓ Se provee de oportunidades de desarrollo profesional para actualizar la capacitación docente de los formadores⁴⁹. ✓ Una cabal integración escuela-empresa deba entenderse como un camino de dos vías por el que transitan, en un sentido, estudiantes y profesores para experimentar la realidad; el sentido inverso lo transitan empresarios y técnicos para conocer y apoyar la preparación de quienes se incorporarán a sus talleres, laboratorios y sitios de trabajo⁵⁰.
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La currícula se desarrolla para garantizar que los estudiantes adquieran las competencias requeridas para demostrar suficiencia en su actividad profesional⁵¹. ✓ La programación del módulo permite organizar y secuenciar unidades didácticas, capacidades de los módulos, contenidos básicos (específicos y complementarios), valores y actitudes, ejes transversales, organización de unidades didácticas, estrategias metodológicas, orientaciones para la evaluación, medios, materiales y bibliografía⁵². ✓ Las competencias en desarrollo requieren ser evaluadas para determinar su alcance en los participantes⁵³. ✓ Contextualizado el módulo ocupacional o de especialidad, se determinan las capacidades y criterios de evaluación formulados, a través de indicadores⁵⁴. ✓ El currículo del proceso de formación incluye explícitamente el desarrollo de competencias personales y sociales (competencias para la vida) de los participantes⁵⁵. ✓ Criterios de evaluación se formulan tomando como referente los criterios de realización del referente productivo⁵⁶. ✓ Desarrollo de capacidades que partan desde la experimentación de procesos en los que se pretenda formar y capacitar para el trabajo, en oposición a la transferencia pasiva de conocimientos brindados académicamente⁵⁷.

49. CANADÁ. Canadian Education and Training Accreditation Commission. *Quality Standards for Private Training Institutions*. (2010).

50. UNESCO. *Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe*.(s/f).

51. Accrediting Council for Continuing Education and Training. *Standard V: Instruccional Delivery*.(2009).

52. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Guía de Orientación para la Programación del Ciclo Básico Educación Técnico Productiva*. (2008).

53. ITACAB-CAPLAB. *Estudio prospectivo de la Formación para el trabajo productivo y competitivo*.68.(2009).

54. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Guía de Evaluación para la Educación Técnico Productiva*. (2009).

55. LASIDA, Javier y Jimena SANDOYA. *Guía de Evaluación de calidad para procesos de formación e inserción laboral de Jóvenes*. Entra 21. Estándar 1.3.1 (s/f).

56. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva*. (2006).

57. ITACAB/CAPLAB. Estudio prospectivo de la formación para el trabajo productivo y competitivo en el Perú al 2020. p.87 (2009).

<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>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El capítulo V del Reglamento de ETP establece la implementación de estrategias de información y orientación a los diferentes miembros de la comunidad educativa⁵⁸. ✓ Convenios con el sector productivo para lograr la consecución de prácticas pre-profesionales, inserción de sus egresados, equipamiento adecuado a la especialidad y el mejoramiento de la infraestructura⁵⁹. ✓ Gestión de los recursos para la implementación del programa de formación y las mejoras con las autoridades o instancias correspondientes⁶⁰. ✓ Formación del estudiante debe vincularse a la producción en el mercado para facilitar su inserción en la empresa⁶¹. ✓ Orientación para la práctica pre-profesional: complementar y consolidar la formación modular adquirida en el desarrollo del módulo, así como ejercitar el desempeño del estudiante en una situación real de trabajo para integrarse al ámbito laboral⁶². ✓ Los proyectos productivos sirven para contribuir a la formación técnico-profesional de los estudiantes y es una fuente de financiamiento complementaria para fortalecer las capacidades institucionales⁶³. ✓ El Capítulo VIII del Reglamento de ETP establece los mecanismos y estrategias que debe llevar a cabo el CETPRO para reforzar el desarrollo de las competencias laborales y capacidades en situaciones reales de aprendizaje, como parte del desarrollo del currículo formativo⁶⁴.
<p>7. Gestión transparente y oportuna de infraestructura, equipamiento y recursos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico-pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo⁶⁵. ✓ Disponer de una buena infraestructura, con equipamiento para enseñar y producir⁶⁶. ✓ Infraestructura con ambientes que permitan al docente realizar su labor de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la cantidad de alumnos⁶⁷. ✓ El centro dispone de la infraestructura y ambientes adecuados para el desarrollo del programa de formación.⁶⁸ ✓ Equipamiento moderno y similar al empleado por el sector productivo, suficiente al número de alumnos, además de contar con materiales requeridos por la especialidad⁶⁹.

58. PERÚ. Ministerio de Educación. *Reglamento de Educación Técnico Productiva. DS No. 022-2004-ED.* (2004)

59. PERÚ. IPEBA. *110221 Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO.* (2011).

60. PERÚ. IPEBA. *110318 Memoria de la III Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO.* (2010).

61. PERÚ. IPEBA. *100603 Memoria de la II Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO.* (2010).

62. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Guía de Orientación para la Programación del Ciclo Básico Educación Técnico Productiva.* (2008).

63. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva.* (2006).

64. PERÚ. Ministerio de Educación. DIGESUTP-DESTP. *Reglamento de Educación Técnico Productiva.* [artículos 36-38]. (2006).

65. PERÚ. Congreso de la República del Perú. *Ley General de Educación 28044.*[artículo 13].(2003).

66. PERÚ. IPEBA. *100603 Memoria de la II Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO.* (2010).

67. PERÚ. IPEBA. *110221 Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO.* (2011).

68. Council on Occupational Education. *Handbook of Accreditation. Standar Six: Physical Resources.*(2010).

69. PERÚ. IPEBA. *110221 Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO.* (2011).

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vincular el proceso de formación a las demandas del mercado laboral exige infraestructura, recursos tecnológicos y materiales⁷⁰. ✓ Infraestructura para el desarrollo de los programas de formación⁷¹. ✓ Gestiona Proyectos de Inversión Pública (PIP MENOR) ante los gobiernos locales y regionales, a fin de conseguir el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento requerido para brindar un servicio educativo de calidad⁷². ✓ El órgano de dirección tiene la responsabilidad de asegurar que la institución opere de manera legal. Con responsabilidad y transparencia financiera⁷³. ✓ Recursos físicos, que incluyen instalaciones, equipo, terrenos y otros activos, los programas de apoyo a los estudiantes y servicios de aprendizaje y mejora en la eficacia institucional⁷⁴. ✓ La organización debe determinar, proporcionar y mantener la infraestructura necesaria para lograr la conformidad con los requisitos del producto⁷⁵.
<p>8. Evaluación del desempeño de estudiantes y de la satisfacción de egresados y empleadores, para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de un proceso planificado y permanente de revisión sistemática y mejora de las políticas, procedimientos, productos y servicios como resultado del análisis de información pertinente producto del recojo de datos de: clientes, partes interesadas y personal. Los datos obtenidos de los indicadores de calidad establecidos en el centro de formación, proveen una herramienta clave para el mejoramiento continuo⁷⁶. ✓ Los resultados esperados se evidencian en la satisfacción de los estudiantes con el servicio educativo recibido, en la adquisición de las competencias esperadas en los egresados y su repercusión al insertarse en el mercado laboral o generar su propia empresa⁷⁷. ✓ Los resultados de la formación se evidencian en el logro de las competencias establecidas a través de procesos de evaluación⁷⁸. ✓ Uno de los elementos indispensables en el éxito de la propuesta CEFOP es el seguimiento a egresados⁷⁹. ✓ La institución es responsable de asegurar la satisfacción de sus partes interesadas y de la comunidad en la cual opera⁸⁰.

70. PERÚ. IPEBA. 101018 Proyecto de Apoyo a la Formación Profesional para la Inserción Laboral en el Perú (APROLAB II). *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

71. Canada. Canadian Education and Training Accreditation Commission. *Quality Standards for Private Training Institutions*. p.19. (2010).

72. PERÚ. IPEBA. 110221 *Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

73. The Higher Learning Commission. *Handbook for Accreditation*. Core component 1-e. (2003).

74. Accrediting Commission for Community and Junior Colleges-WASC. *Eligibility, Candidacy and Initial Accreditation Manual*. 2004. p.39.

75. IRAM 30000-Norma Argentina. *Guía de Interpretación de la IRAM-ISO 9001 para la educación* p.31. (2008).

76. Australian Quality Training Framework. *Users' Guide to the Essential Conditions and Standards for Continuing Registration*. (2010).

77. IPEBA. 110221 *Sistematización Talleres de Percepción Calidad Educativa CETPRO*. (2011).

78. Australian Quality Training Framework. *Standards for Accreditation*. (2007).

79. PERÚ. IPEBA. 101018 La Red Educativa Fe y Alegría. *Sistematización de Buenas Prácticas en la Gestión de los CETPRO*. (2010).

80. Australian Quality Training Framework. *Essential Conditions and standards for continuing registration*. p.7 (2010).

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La autoevaluación y evaluación permanente debe garantizar el logro de las metas y objetivos establecidos por la Institución Educativa⁸¹. ✓ La institución dispone de evidencia de la efectividad de los procesos de enseñanza que demuestra que está cumpliendo con su misión⁸². ✓ El programa implementa un continuo y permanente sistema de gestión de la calidad en todas sus operaciones⁸³. ✓ Evaluación de los resultados que alcanzan los estudiantes y de los objetivos educacionales que logran los egresados, permite mejorar permanentemente el programa de formación⁸⁴.
9. Implementación y evaluación de acciones de mejora para asegurar el logro de los resultados esperados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El CETPRO debe definir claramente un sistema que permita evaluar todos los procesos de la institución y elaborar un plan de mejora viable y coherente con el PEI⁸⁵. ✓ La alta dirección debe proporcionar evidencia de su compromiso con el desarrollo e implementación del sistema de gestión de la calidad así como con la mejora continua⁸⁶. ✓ La disposición de recursos asignados y los procesos de planificación y evaluación se alinean a la mejora de la calidad de la formación y permiten responder a los retos del futuro⁸⁷. ✓ El compromiso por la calidad enfatiza la importancia de la participación de todos los miembros de la institución y de los promotores⁸⁸. ✓ Los centros de formación, recopilan y analizan información para la toma de decisiones que aseguren el mejoramiento continuo de la institución⁸⁹. ✓ La evaluación regular la calidad del programa que involucra a profesores, estudiantes, representantes de la industria, y otros según sea apropiado para el propósito de mejora continua⁹⁰. ✓ La organización debe mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad mediante el uso de la política de la calidad, los objetivos de la calidad, los resultados de las auditorías, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y la revisión por la dirección⁹¹. ✓ Se esfuerza para mejorar continuamente el sistema y se prepara para una futura revisión de sus planes de mejora continua.⁹²

81. PERÚ. Congreso de la República del Perú. *Ley General de Educación 28044*. [artículo 64] (2003).

82. The Higher Learning Commission. *Handbook for Accreditation. Criterion III: Student Learning and Effective teaching*. (2003).

83. Australian Quality Training Framework. *Essential Conditions and standards for continuing registration*. p7. (2010)

84. Accreditation Board for Engineering and Technology. *Criteria for Accrediting Engineering Technology Programs*. (2010).

85. PERÚ. IPEBA. *110318 Memoria de la III Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores CETPRO*. (2010).

86. IRAM 30000-Norma Argentina. *Guía de Interpretación de la IRAM-ISO 9001 para la educación*. P.22.(2008).

87. The Higher Learning Commission. *Handbook for Accreditation*. (2003).

88. GIBB, J. *What impact is implementing a quality system having on the vocational education and training classroom?* NCVET. Leabrok (2003).p.60.

89. Australian Quality Training Framework. *User's Guide to the essential conditions and standards for continuing registration*. Australia (2010).

90. CANADÁ. Canada Service de l'assurance de la qualité des collèges de l'Ontario. *Audit des mécanismes d'assurance de la qualité des programmes (AMAQP) - Guide d'orientation*. p.7. Ontario (2009).

91. IRAM 30000-Norma Argentina. *Guía de Interpretación de la IRAM-ISO 9001 para la educación*. Buenos Aires. p.54. (2008).

92. Workforce Skills Qualification Agency. *Guide to preparation for Accreditation*. Ver. 2.3. Singapore (2009).

ANEXO 2: PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA- CETPRO.

A continuación se detalla el nombre de instituciones y personas que han participado en la elaboración de la propuesta de acreditación, brindando sugerencias sobre el enfoque y realizando aportes específicos para la formulación de estándares e indicadores, entre ellos:

- **Mesa Técnica de Estándares e Indicadores de Calidad para Centros de Educación Técnico Productiva, conformada por:**
 - *ADEX* – Augusto Acosta
 - *APROLAB II* - Vicente Zapata, Fernando Villalobos
 - *CAPLAB* – Juan Carlos Vásquez, Gladys Farje
 - *Ministerio de la Producción*. CITE Madera – Carmen Gutiérrez
 - *CETPRO Carlos Cueto Fernandini* – Moisés Rojas
 - *CETPRO Jesús Obrero* – María Elena Ramos
 - *CETPRO Juana Iris* – Isabel Horna, Teresa Lévano
 - *CETPRO San Luis* – Amparo Ibarra
 - *Consultores ETP* – Laura Acosta, Ana Yactayo
 - *Educación sin Fronteras* - Nicolás Ibáñez, Ángel Gómez
 - *Empresario (Consortio Exportador de Confecciones S.A.)* – Alberto Nabeta
 - *Fe y Alegría* - Arturo Chávez, Gloria Acosta, Jorge Cieza, José Aguedo, Gleni Rojas, Martha Orozco, José Luis Rojas
 - *INIA* – Elmer Peralta

- *Soluciones Prácticas* – Paca Villanueva
- *Ministerio de Educación*. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y TÉCNICO-PROFESIONAL: Manuel Solís / DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA Y TÉCNICO-PRODUCTIVA: Francisco Quispe, Héctor Sabelino, Francisco Villalobos
- *NOVA* – Olga Florián
- *OEI* – Fernando Escajadillo, Manuela Claudet
- *Redcenfor Rural* – Cecilia Zevallos
- *Redcenfor Rural* – Beatriz Alcalá
- **En los Talleres de Percepción de la Calidad de Centros Educación Técnico Productiva se recogieron valiosos insumos para la elaboración del modelo. Participaron directores, docentes y estudiantes de:**

AREQUIPA: CETPRO Alto Porongoche / CETPRO Beata María Asunta / CETPRO Casa de Caridad Artes y Oficios / CETPRO Don Bosco / CETPRO Ejército Arequipa / CETPRO Isabel La Católica / CETPRO José Olaya / CETPRO La Inmaculada Camaná / CETPRO Luis Pasteur (CESCA) / CETPRO María Inmaculada Arequipa / CETPRO Misión Social San Martín de Porres / CETPRO Nuestra Señora de Fátima.

CALLAO: CETPRO Aduatel / CETPRO Alcides Salomón Zorrilla / CETPRO José Artesano / CETPRO Marinero Pedro Paulo Unánue / CETPRO Naciones Unidas / CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes / CETPRO Nuestra Señora del Rosario / CETPRO Previ / CETPRO Santa María Mazzarello / CETPRO San Pablo de la Cruz / CETPRO Santa Rosa / CETPRO Ventanilla / CETPRO Virgen del Carmen.

LA LIBERTAD: CETPRO Adita Zannier de Murgia (Huanchaco) / CETPRO EIGER / CETPRO Enterprise / CETPRO Gran Chimú / CETPRO Investigación y Tecnología / CETPRO Leonardo da Vinci / CETPRO Manuel Arévalo / CETPRO Nuestra Señora del Perpetuo Socorro / CETPRO San Jacinto / CETPRO Santa Rosa (Chocope- Ascope) / CETPRO Víctor Raúl Haya de la Torre / CETPRO Virgen de la Puerta Dori-Fer / CETPRO Virgen del Perpetuo Socorro / CETPRO Rosa Virginia Pelletier.

SAN MARTÍN: CETPRO Bellavista / CETPRO Comandante Edmundo B. Luna / CETPRO Inca Atahualpa / CETPRO Juanjuí / CETPRO Juan Pablo Morí Águila / CETPRO La Primavera / CETPRO Manos Unidas / CETPRO San Martín de Porres / CETPRO Santo Toribio de Mogrovejo / CETPRO Soritor.

- **Directores de CETPRO que participaron en el Taller de Sistematización de Buenas Prácticas de Gestión:**

CETPRO “Jesús Obrero”- María Ramos De Vera / CETPRO “Parroquial Santísima Trinidad” - Alicia Dupuy / CETPRO “Nuestra Señora de las Mercedes” - Gerardo Lizarzaburu / CETPRO “San Martín de Porres” - Juan Ricci / CETPRO PROMAE Rímac (Ex - San Francisco Solano) - Roberto Herrera / CETPRO “Virgen del Rosario” - José Pablo Hernández / CETPRO “Carlos Cueto Fernandini” - Moisés Rojas / **Fe y Alegría 03** –Nancy Beoutis / **Fe y Alegría 23** - Anabell Cruz Pedemonte / **Fe y Alegría 25** – Marta Orozco Gómez / **Fe y Alegría 32** - Alfonso Ortiz de Apodaca.

- **Especialistas de los Ministerios de Educación; de la Producción; de Trabajo y Promoción del Empleo y de Agricultura que participaron en la Reunión Técnica Intersectorial para la Acreditación de los Centros de ETP:**

Manuel Solís – *Director DIGESUTP-MED* / Armando Quispe – *Director DESTP-MED* / Germán Terán – *Director Mi Empresa – PRODUCE* / Mercedes Carazo de Cabellos – *Directora OTCITES – PRODUCE* / Carmen Gutiérrez – *Jefa de Capacitación CITE Madera - PRODUCE* / Billie del Pino – *Especialista de Formación Profesional y Capacitación – MINTRA* / Víctor Castañeda – *Co-director Redcenfor Rural - MINAG* / Inés Santi – *Dirección de Proyección - MINAG*.

- **Especialistas de las instancias descentralizadas de gestión educativa de las regiones del país que participaron en el Taller Macro regional de consulta de la propuesta de acreditación:**

REALIZADO EN AREQUIPA: Martín Calderón - *Dirección Regional de Educación Arequipa* / Félix Valer - *Dirección Regional de Educación Ayacucho* / Ciro Merino - *Dirección Regional de Educación Cajamarca* / David Dávila - *Dirección Regional*

de Educación Callao / Germán Mendoza - Dirección Regional de Educación Cusco / Armando Quispe -Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva MED / Esther Cotrina - Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva MED / Héctor Sabelino - Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva MED / Zoila Valverde - Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva MED / Segundo López - Dirección Regional de Educación Loreto / Pedro Hidalgo - Dirección Regional de Educación Piura / Lorenzo Illacutipa - Dirección Regional de Educación Puno / Wagner Piña - Dirección Regional de Educación San Martín.

- **Directores y docentes de CETPRO de las regiones del país que participaron en el Taller Macro regional de consulta de la propuesta de acreditación:**

REALIZADO EN AREQUIPA: Mario Ernesto Cornejo – *UGEL Arequipa Sur* / Melba de la Cruz - *UGEL Arequipa Norte* / Andrzej Papiez, Edward Yépez – *CETPRO Don Bosco Arequipa* / Manuel Yauli – *Docente DGP Ayacucho* / Luis Aquino *CETPRO Rosa de América Ayacucho* / José Enrique – *CETPRO Juan Pablo II Ayacucho* / Simón Cieza – *CETPRO Cajamarca* / Ranulfo Guerrero– *CETPRO Santa María Cajamarca* / Mónica Rubiños – *Cefop Cajamarca* / Saúl Sierra – *CETPRO Márquez Callao* / Flor de María Gallegos – *CETPRO Nuestra Señora de La Merced Callao* / Alifoncio Rojas – *CETPRO San José Artesano Callao* / Margarita Toledo– *CETPRO Clorinda Matto de Turner Cusco* / Edith Sisa – *CETPRO Divino Amor Cusco* / Antonia Méndez– *CETPRO Rosa Virginia Pelletier La Libertad* / Nelly Boy – *CETPRO Pacasmayo La Libertad* / Alcides Caraipoma – *Cefop La Libertad* / Pablo Torres – *CETPRO Padre Jesús García Iquitos Loreto* / Dany Miguel Olórtegui – *CETPRO Maynas Loreto* / Julio Paredes – *CETPRO Itinerante Fe y Alegría 47 Loreto* / Raúl Ramos – *CETPRO Hna. Catalina Morey Piura* / Violeta Cuevas – *CETPRO Hna. Ceturgh Perú Piura* / Héctor Mamani – *CETPRO Juli Puno* / Alena Calderón – *CETPRO Ilave Puno* / Hna. Roció Carrasco – *CETPRO Santa María de la Providencia Puno* / Mariquita Chumbe, Orlando Pérez – *CETPRO Edmundo Benítes Luna San Martín* / Yólida Rengifo – *CETPRO Privado San Luis San Martín.*

ANEXO 3: CAPACIDADES COMPLEMENTARIAS DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA*

Inglés técnico

- Escritura de terminología técnica.
- Interpretación de especificaciones técnicas.
- Comprensión de terminología técnica.
- Lectura y comprensión de textos técnicos.
- Uso efectivo del inglés para resolver situaciones comerciales.

Computación

- Procesamiento de información.
- Administración de base de datos.
- Elaboración de informes, cartas comerciales.
- Aplicación de paquetes informáticos y aplicativos afines a su especialidad.
- Uso del correo electrónico.
- Búsqueda de información y navegación en internet.

Gestión empresarial

- Constitución de micro-empresa.
- Identificación del mercado local, regional y nacional.
- Identificación de las diferentes formas jurídicas y funciones de la empresa.
- Aplicación de las normas, procesos y elementos de la gestión de la empresa.
- Identificación de los procesos de la actividad productiva para la gestión de negocios y emprendimientos: estudio de mercado, diseño del bien o servicio, planificación de la producción, ejecución de la producción, comercialización y balance.
- Uso de recursos técnicos para constitución de talleres y la generación del propio empleo.

Formación y orientación laboral

- Analiza leyes, derechos y deberes laborales.
- Identifica tipos de relación laboral, tipos de contrato y convenios laborales.
- Respeta normas legales de salud laboral, seguridad y calidad de vida.
- Cumple obligaciones tributarias y laborales.
- Emplea fuentes de información para la búsqueda de empleo.

* Ministerio de Educación (2008) Resolución Directoral 0920-2008-ED Aprobación del diseño curricular básico de Educación Técnico Productiva - Ciclo Medio y sus anexos. p.26

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accreditation Board for Engineering and Technology. (2010). *Criteria for Accrediting Engineering Technology Programs*. Baltimore. Recuperado el 07 de abril 2011, de ABET: <http://www.abet.org>
- Accrediting Council for Continuing Education and Training - ACCET. (2010). *Quality Standards for Private Training Institutions*. Recuperado el 10 de enero 2011, de CETAC: <http://www.cetac.ca/CETACStandards.pdf>
- AUSTRALIA. Ministerial Council for Tertiary Education and Employment. (2010). *Essential Conditions and Standards for Continuing Registration*.
- AUSTRALIA. Commonwealth of Australia. (2010). *Standards for Accredited Courses*.
- BLOOM, K. y D. Meyers (2003). *Quality Indicators in Vocational Education and Training International perspectives*.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2010). *Informe 2008 ¿Los de afuera? Patrones cambiantes de exclusión en America Latina y el Caribe*. Recuperado el 06 de enero 2011, de IADB: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1321881>
- CANADÁ. Canadian Education and Training Accreditation Commission. (2010). *Quality Standards for Private Training Institutions*.
- CANADÁ. Service de l'assurance de la qualité des collèges de l'Ontario. (2009). *Audit des mécanismes d'assurance de la qualité des programmes (AMAQP) - Guide d'orientation*. Ontario.
- CEDEFOP (2008). *Assuring the quality of VET systems by defining expected outcomes. A cross country analysis in seven Member States*. Recuperado el 06 de enero 2011, de CEDEFOP: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/517/5181_en.pdf

CINTERFOR/ILO. (2006). *Quality, relevance and equity. An integrated approach to vocational training*. Recuperado el 03 de enero de 2011, de OIT/CINTERFOR: http://www.oitcinterfor.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/caper_eq/index.htm

Council on Occupational Education. (2010). *Handbook of Accreditation*. Standard Six: Physical Resources.

FRETWELL, D. (2003). *Enseñanza Secundaria: Preparar a los jóvenes para el mercado de trabajo en la economía del conocimiento. Las reformas de la enseñanza técnica y de la formación profesional en la economía del conocimiento*. París: CIEP.

FREW, Robert A. (1995). *Implementing Quality Means a Change in Culture*. Recuperado en Journal Institucional Research in Australasia and JIR. Volumen 4 número 2, el 10 de enero de 2011, de AAIR: <http://www.aair.org.au/>

GIBB, J. (2003). *What impact is implementing a quality system having on the vocational education and training classroom?* NCVER. Leabrok.

IRAM 30000. (2001). *Guía de Interpretación de la IRAM-ISO 9001 para la educación* Recuperado el 09 de 2011, de IRAM: <http://www.iram.org.ar>

ITACAB/CAPLAB. (2007). *La Formación Técnica para el Trabajo Productivo y Competitivo en el Perú*. Lima.

ITACAB/CAPLAB. (2009). *Estudio Prospectivo de la Formación para el Trabajo Productivo y Competitivo en el Perú al 2020: Escenarios y Marco de Acción Estratégico*. Lima, 2009. Recuperado el 27 de noviembre, de BVCI: http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/7739/1/BVCI0006798_1.pdf

LASIDA, Javier y Jimena SANDOYA. *Guía de evaluación de calidad para procesos de formación e inserción laboral de Jóvenes*. (s/f).

Middle States Commision on Higher Education. (2009). *Characteristic of Excellence in Higher Education Eligibility Requierements and Standards for Accreditation*. Recuperado el 15 de enero de 2011, de <http://autoestudio.uprrp.edu/publicacionspdf/charac02.pdf>

PERÚ. Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley General de Educación 28044*. Lima.

PERÚ. Congreso de la República del Perú. (2003). *Constitución Política del Perú*. Lima.

PERÚ. Consejo Nacional de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima.

- PERÚ. Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Nota de prensa*. Disponible en: <http://www.inei.gob.pe/NotaPrensa/Attach/1184.pdf>. Consultada: 27 de febrero del 2011.
- PERÚ. IPEBA. (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú 1990-2010*. Lima.
- PERÚ. IPEBA. (2011). *Equidad, acreditación y calidad educativa*. Lima.
- PERÚ. IPEBA. (2010). *Memoria de la II Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores de Calidad de CETPRO. (03 de junio, 2010)*. <http://www.ipeba.gob.pe>
- PERÚ. IPEBA. (2011). *Memoria de la III Reunión Mesa Técnica de Estándares e Indicadores de Calidad de CETPRO. (18 de marzo, 2011)*. <http://www.ipeba.gob.pe>
- PERÚ. IPEBA. Muñoz, Amanda (2010). Estudio: *Sistematización de Buenas Prácticas de Gestión de los CETPRO: Informe de consultoría*. <http://www.ipeba.gob.pe>
- PERÚ. IPEBA. Muñoz, Fanni y Néstor Valdivia (2010). *El desarrollo de las políticas de formación profesional y certificación de competencias en el Perú (1990-2010)*. Lima. Consultoría.
- PERÚ. IPEBA. (2011). 110221 *Sistematización Talleres de Percepción sobre Calidad Educativa de CETPRO en 4 regiones*. <http://www.ipeba.gob.pe>
- PERÚ. Ministerio de Educación–DIGESUTP - DESTP. (2008). *Guía de Orientación para la Programación del Ciclo Básico Educación Técnico Productiva*. Lima.
- PERÚ. Ministerio de Educación–DIGESUTP - DESTP. (2010). *La DESTP y la Educación Técnica y Profesional*. [diapositiva]. Recuperado el 5 de setiembre de 2010, de DESTP: <http://destp.minedu.gob.pe/cuartoforo.asp>
- PERÚ. Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2007). *Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional en el Perú*. Lima 2007.
- PERÚ. Ministerio de Educación (2004). *Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo D.S. 009-2005-ED*. Lima.
- PERÚ. Ministerio de Educación (2004). *Reglamento de la Educación Técnico Productiva D.S. 022-2004-ED*. Lima.

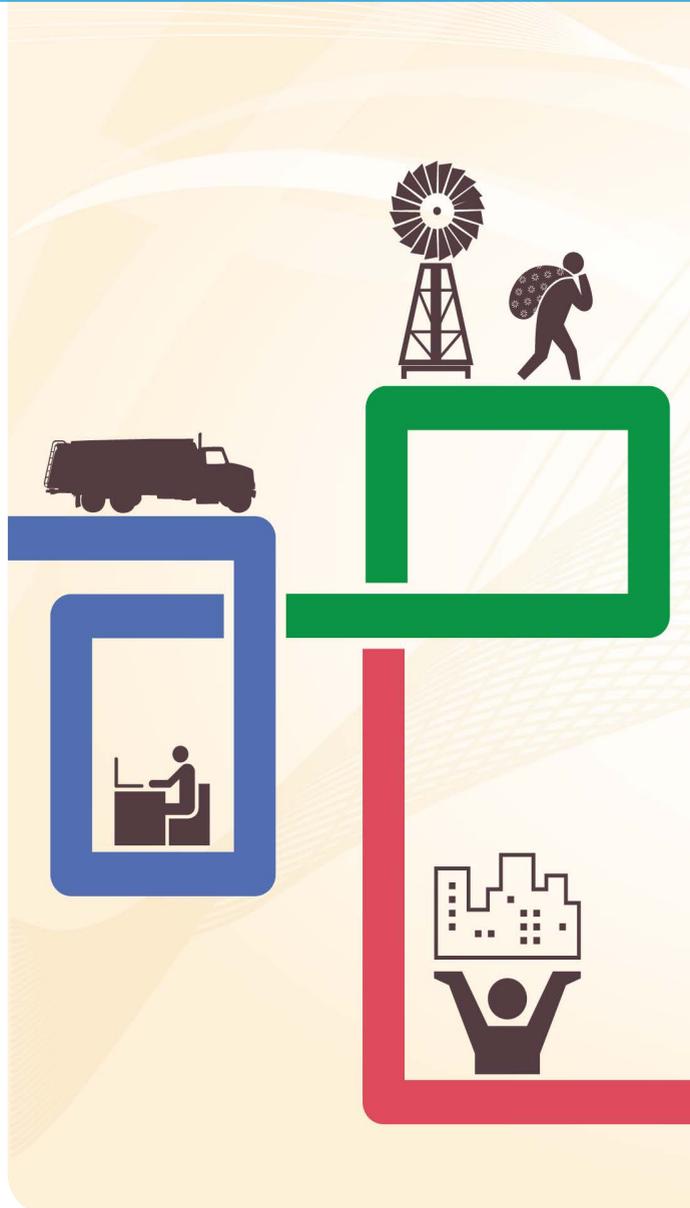
- PERÚ. Ministerio de Educación Nacional del Perú –DIGESUTP - DESTP. (2009). *Guía de Evaluación para la Educación Técnico Productiva*. Recuperado el 4 de setiembre de 2010, de DESTP: <http://destp.minedu.gob.pe/docum/GEVETP.PDF>
- RED SEAL. (2010). *Performance Measurement Plan November 2009 - March 2011*.
- SINGAPUR. Singapore Workforce Development Agency. WDA-WSQ (2009). *Guide to Preparation for Accreditation. Guide 01. V2.3*. Singapore. Recuperado el 15 de enero del 2011, de Singapore Workforce Skills Qualification: http://app2.wda.gov.sg/data/ImgCont/359/WDAWSOCAGuide01%20WSQ%20Guide%20to%20Preparation%20for%20Accreditation_1Sep08_v2.0.pdf
- The Higher Learning Commission. (2003). *Handbook for Accreditation. Criterion Five: Engagement and Service*. Chicago. Recuperado el 05 de Febrero de 2011, de The Higher Learning Commission: <http://www.ncahlc.org/information-for-institutions/publications.html>
- UNESCO *Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe*. Disponible en: http://www.oei.es/etp/educacion_tecnica_formacion_profesional_AL.pdf. Consulta: 15 de enero del 2011.
- Western Association of Schools and Colleges. Accrediting Commission for Community and Junior Colleges (2009). *Eligibility, Candidacy and Initial Accreditation Manual*. Recuperado el 05 de enero 2011, de CANYONS: http://www.canyons.edu/offices/PIO/accreditation/resources/Eligibility_Candidacy_Initial.pdf.
- ZEVALLLOS, Cecilia. (2008). *Guía Metodológica para la Sistematización y Valoración de Experiencias Exitosas de Capacitación y Formación Técnico Profesional*. Red Crystal Cab-ITACAB. Recuperado el 08 de Enero 2011, de ITACAB: <http://www.itacab.org/descarga/guia.pdf>.

MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE CETPRO

La Matriz de evaluación para la acreditación de la gestión de los Centros de Educación Técnico Productiva se fundamenta en bases conceptuales: equidad y diversidad; articulación entre oferta formativa, demanda laboral y competitividad; enfoque de competencias, multisectorialidad y aprendizaje a lo largo de la vida.

En esta matriz se identifican factores clave, estándares e indicadores, que permitirán evaluar la calidad de la gestión educativa orientada a una especialidad; y que servirán como parámetros para la búsqueda de la calidad.

El IPEBA entrega esta herramienta de gestión a directores, docentes, estudiantes, padres de familia y a la sociedad en general, a fin de que sea utilizada para que la formación que ofrecen los CETPRO facilite a los egresados empleabilidad e incorporación a la vida activa y al trabajo.



ISBN: 978-612-45891-6-4



SERIE
DOCUMENTOS TÉCNICOS

ipeba

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