



Resolución Ministerial

N° 368 - 2018 - MINEDU

Lima, 13 JUL 2018

VISTOS, el Expediente N° 0122971-2018, el Informe N° 527-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Informe N° 702-2018-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, conforme a lo dispuesto por el literal h) del artículo 80 de la precitada Ley, es función del Ministerio de Educación definir las políticas sectoriales de personal, programas de mejoramiento del personal directivo, docente y administrativo del sector e implementar la Carrera Pública Magisterial;

Que, el artículo 15 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, señala que el Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación; y en coordinación con los gobiernos regionales, es responsable de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos dentro de la Carrera Pública Magisterial, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad;

Que, de conformidad con el artículo 33 de la Ley de Reforma Magisterial, modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30541, el profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un periodo de cuatro años;

Que, el artículo 38 de la Ley de Reforma Magisterial, modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30541, establece que el desempeño del profesor en el cargo es evaluado de forma obligatoria al término del periodo de gestión; siendo que, la aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo de docente;

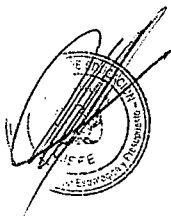
Que, de conformidad con los numerales 62.1 y 62.3 del artículo 62 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2013-ED, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2017-MINEDU, la evaluación de desempeño en el cargo tiene como objetivo comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio de dicho cargo, la que se realiza en base a los indicadores de desempeño establecidos para el respectivo tipo de cargo; y que la





ratificación del profesor por un periodo adicional está sujeta a la evaluación de desempeño en el cargo, siendo que el profesor que no es ratificado en cualquiera de los cargos a los que accedió por concurso, retorna al cargo docente en su institución educativa de origen o una similar de su jurisdicción;

Que, en el año 2014, mediante Resoluciones Ministeriales N° 214-2014-MINEDU y N° 426-2014-MINEDU, el Ministerio de Educación convocó a los procesos de evaluación excepcional y de acceso a cargos de director y subdirector, entre otros, de Centros de Educación Técnico-Productiva, en el marco de los cuales se han efectuado designaciones en dichos cargos directivos;



Que, a través del Oficio N° 1531-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD, la Directora General de la Dirección General de Desarrollo Docente remitió al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica el Informe N° 527-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED, elaborado por la Dirección de Evaluación Docente, con el cual se sustenta la necesidad de que, en el marco de lo dispuesto en la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, se apruebe la norma que regula la evaluación del desempeño en cargos directivos de centros de educación técnico-productiva; la cual establecerá, entre otros aspectos, los criterios técnicos y procedimientos para la organización, implementación y ejecución de la referida evaluación;



Con el visado de la Secretaría General, del Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, del Despacho Viceministerial de Gestión Institucional, de la Secretaría de Planificación Estratégica, de la Dirección General de Desarrollo Docente, de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística; de la Dirección General de Gestión Descentralizada, de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar, de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



De conformidad con el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510; la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y modificatorias; el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED y modificatorias; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado con Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU;



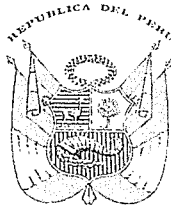
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Norma Técnica denominada "Norma que regula la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de Centros de Educación Técnico-Productiva en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial", la misma que, como anexo, forma parte de la presente resolución.



Artículo 2.- Encargar el cumplimiento de la presente Norma Técnica a la Dirección General de Desarrollo Docente, dependiente del Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación.





Resolución Ministerial

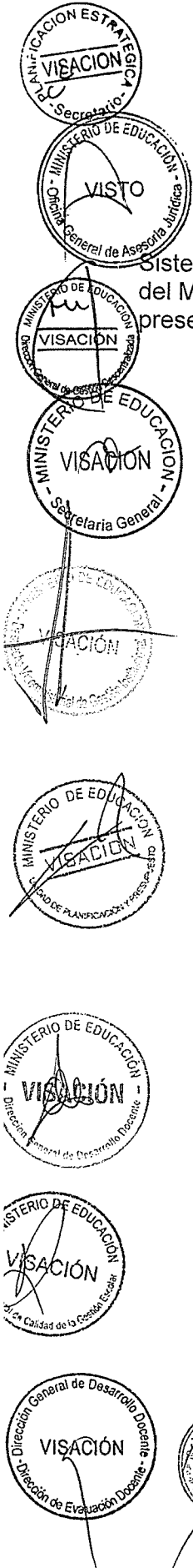
Nº 368 - 2018 - MINEDU

Lima, 13 JUL 2018

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo, en el Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE), ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.minedu.gob.pe), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese.


DANIEL ALFARO PAREDES
Ministro de Educación



NORMA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN CARGOS DIRECTIVOS DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

1. FINALIDAD

Evaluar a los profesores que accedieron a los cargos de Director y Subdirector de Centro de Educación Técnico-Productiva mediante procesos de evaluación realizados en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial, convocados por Resoluciones Ministeriales N° 214-2014-MINEDU y N° 426-2014-MINEDU, y sus modificatorias, a fin de comprobar su eficacia y eficiencia en el ejercicio de dichos cargos, y determinar su permanencia en los mismos, según lo dispuesto en el artículo 33 y 38 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

2. OBJETIVOS

- 2.1 Establecer criterios técnicos y procedimientos para la organización, implementación y ejecución de la evaluación del desempeño en los cargos de Director y Subdirector de Centro de Educación Técnico-Productiva, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- 2.2 Cautelar el desarrollo de un proceso de evaluación, que asegure transparencia y equidad en la evaluación; así como, el cumplimiento de las disposiciones legales, presupuestales y administrativas relacionadas a dicho proceso.
- 2.3 Fortalecer la gestión institucional de los Centros de Educación Técnico-Productiva, ratificando por un periodo adicional en los cargos de Director y Subdirector a aquellos profesores que los ejercen con transparencia, eficacia y eficiencia.

3. ALCANCES

- 3.1 Ministerio de Educación.
- 3.2 Direcciones Regionales de Educación o las que hagan sus veces.
- 3.3 Unidades de Gestión Educativa Local.
- 3.4 Centros de Educación Técnico-Productiva.

4. BASE NORMATIVA

- 4.1 Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 4.2 Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias.
- 4.3 Ley N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias.
- 4.4 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus modificatorias.
- 4.5 Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales y sus modificatorias.
- 4.6 Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y sus modificatorias.
- 4.7 Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- 4.8 Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias.
- 4.9 Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y sus modificatorias.
- 4.10 Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Educación y sus modificatorias.



- 4.11 Decreto Supremo N° 072-2012-PCM, que aprueba el Código de Buenas Prácticas Estadísticas del Perú.
- 4.12 Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales y sus modificatorias.
- 4.13 Decreto Supremo N° 004-2013-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, y sus modificatorias.
- 4.14 Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- 4.15 Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.16 Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.17 Resolución Ministerial N° 204-2014-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas para la Evaluación Excepcional prevista en la Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial", y sus modificatorias.
- 4.18 Resolución Ministerial N° 214-2014-MINEDU, que convoca al procedimiento excepcional de evaluación para los profesores que se desempeñan como director o subdirector en instituciones educativas públicas, en virtud a lo dispuesto en la Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, y sus modificatorias.
- 4.19 Resolución Ministerial N° 426-2014-MINEDU, que convoca al concurso público de acceso a cargos de director y subdirector de instituciones educativas públicas 2014, y sus modificatorias.
- 4.20 Resolución Ministerial N° 321-2017-MINEDU, que modifica diversos dispositivos normativos.
- 4.21 Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU, que aprueba los lineamientos denominados "Marco de Buen Desempeño del Directivo".
- 4.22 Resolución de Secretaria General N° 1551-2014-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas para el Concurso Público para Acceso a Cargos de Director y Subdirector de Instituciones Educativas Públicas 2014", y sus modificatorias.
- 4.23 Resolución de Secretaría General N° 1882-2014-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas para la organización del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva" y sus modificatorias.
- 4.24 Resolución Viceministerial N° 085-2003-ED, que aprueba el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones.
- 4.25 Resolución Viceministerial N° 069-2015-MINEDU, que aprueba el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa.
- 4.26 Resolución Directoral N° 0378-2012-ED, que regula el desarrollo de actividades técnico pedagógicas en los CETPRO – año 2013.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 SIGLAS Y TÉRMINOS: Para efectos de la presente Norma Técnica se entiende por:

- 5.1.1 Cargos directivos: Cargos de Director y de Subdirector de CETPRO.
- 5.1.2 CETPRO: Centro de Educación Técnico-Productiva.
- 5.1.3 CONEI: Consejo Educativo Institucional.
- 5.1.4 Criterio: Aspecto cuyo cumplimiento es exigible para alcanzar un determinado nivel de logro en una subdimensión. El criterio requiere valoración del comité para determinar su cumplimiento.



- 5.1.5 Evaluación: Evaluación del desempeño en los cargos directivos.
- 5.1.6 DIED: Dirección de Evaluación Docente del Ministerio de Educación.
- 5.1.7 DIGC: Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar del Ministerio de Educación.
- 5.1.8 DIGEDD: Dirección General de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación.
- 5.1.9 Diplomado en Gestión Escolar: Etapa de Especialización del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva, establecida en la Resolución de Secretaría General N° 1882-2014-MINEDU y sus modificatorias.
- 5.1.10 Directivo: Profesor que ocupa el cargo de director o subdirector de CETPRO.
- 5.1.11 DRE: Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces.
- 5.1.12 ETP: Educación Técnico-Productiva
- 5.1.13 Indicador: Dato o información que sirve para determinar el cumplimiento del criterio. Puede ser cualitativo o cuantitativo.
- 5.1.14 LRM: Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- 5.1.15 MBDDir: Marco de Buen Desempeño del Directivo.
- 5.1.16 Minedu: Ministerio de Educación.
- 5.1.17 Nexus: Sistema de Administración y Control de Plazas.
- 5.1.18 Portal institucional del Minedu: Dirección electrónica www.minedu.gob.pe.
- 5.1.19 Reglamento: Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, y sus modificatorias.
- 5.1.20 UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.

5.2 RESPONSABILIDADES

- 5.2.1 La implementación de la evaluación implica la realización de acciones que involucran al Minedu y a los Gobiernos Regionales, a través de sus DRE y UGEL; sin perjuicio de las coordinaciones que resulten necesarias entre las referidas instancias para el óptimo cumplimiento de los objetivos de la misma. La realización de las acciones de las referidas instancias debe respetar el cumplimiento de los plazos establecidos en el cronograma de la evaluación.
- 5.2.2 Responsabilidades del Minedu:
 - a) Regular el desarrollo de la evaluación.
 - b) Convocar la evaluación y aprobar su cronograma.
 - c) Publicar en su portal institucional la convocatoria y el cronograma de la evaluación.
 - d) Publicar en su portal institucional la relación de directivos sujetos a evaluación.
 - e) Establecer el modelo de evaluación (dimensiones, subdimensiones, criterios, indicadores, niveles de logro y puntajes).
 - f) Orientar a los directivos sujetos a la evaluación y absolver consultas sobre la evaluación.
 - g) Monitorear la conformación e instalación de los Comités de Vigilancia y de los Comités de Evaluación.
 - h) Diseñar las actividades de capacitación de los integrantes de los Comités de Vigilancia, así como brindarles asistencia técnica para el ejercicio de sus funciones.
 - i) Brindar a los Comités de Evaluación los formatos correspondientes para el registro de las calificaciones y los resultados de las evaluaciones a su cargo.
 - j) Monitorear el desarrollo de la evaluación a nivel nacional.
 - k) Poner a disposición de cada directivo evaluado sus resultados y publicar la relación de directivos que superaron la evaluación.
 - l) Habilitar el Nexus a las UGEL para la emisión de las resoluciones de designación en el cargo directivo por un periodo adicional; así como, las que dan por concluida la designación en el cargo y de retorno al cargo docente en CETPRO.



5.2.3 Responsabilidades de la DRE:

- a) Difundir la convocatoria, el cronograma, la relación consolidada de directivos sujetos a evaluación y los resultados, en su portal institucional, locales institucionales y medios de comunicación masiva a su alcance.
- b) Conformar el Comité de Vigilancia mediante resolución, y brindarle los recursos y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Supervisar la constitución de los Comités de Evaluación de las UGEL de su jurisdicción.
- d) Brindar permanente asistencia técnica a los Comités de Evaluación de las UGEL de su jurisdicción y supervisar el cumplimiento de sus funciones.
- e) Supervisar que los Comités de Evaluación de UGEL cumplan sus funciones.
- f) Coordinar con las UGEL la convocatoria a las actividades informativas sobre la evaluación.
- g) Resolver los recursos administrativos de su competencia de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- h) Recibir y custodiar las actas de los Comités de Evaluación de UGEL de su ámbito.

5.2.4 Responsabilidades de la UGEL:

- a) Difundir la convocatoria, el cronograma, la relación consolidada de directivos sujetos a evaluación y los resultados, en su portal institucional, locales institucionales y medios de comunicación masiva a su alcance.
- b) Conformar los Comités de Evaluación de las UGEL mediante resolución.
- c) Brindar los recursos y medios necesarios para el cumplimiento de las funciones del Comité de Evaluación; así como, para el desarrollo de los talleres de capacitación a los miembros de los Comités de Evaluación y las actividades informativas dirigidas a los directivos sujetos a evaluación.
- d) Supervisar que los Comités de Evaluación registren la calificación y los resultados de las evaluaciones en el formato establecido por el Minedu y lo remitan dentro del plazo establecido.
- e) Expedir, a través del Nexus las resoluciones de designación en el cargo directivo, por un periodo adicional; asimismo, de corresponder, emitir las resoluciones que dan por concluida la designación en el cargo directivo y de retorno al cargo docente en institución educativa, de aquellos directivos que desapruében la evaluación.
- f) Resolver los recursos administrativos de su competencia de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Remitir a la DRE las actas de los Comités de Evaluación de la UGEL y el informe final.

5.2.5 Responsabilidades del CETPRO:

- a) Facilitar el acceso para el recojo de evidencia del desempeño del directivo a cargo de los integrantes del Comité de Evaluación.
- b) Informar a la comunidad educativa que se desarrollará el proceso de evaluación del desempeño en cargos de directivos de CETPRO.

5.3 COMITÉS DE VIGILANCIA

5.3.1 La conformación del Comité de Vigilancia es la siguiente:

- a) Un representante de la DRE, quien lo preside.
- b) Un representante del Minedu.
- c) Dos representantes del Consejo Participativo Regional (Copare).

5.3.2 Son funciones del Comité de Vigilancia:

- a) Cautelar la transparencia de la evaluación y el cumplimiento de las normas emitidas para su ejecución.



- b) Pedir el apoyo de entidades gubernamentales como la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público u otras entidades de la sociedad civil, cuando lo considere conveniente, para hacer más eficaz el ejercicio de su función.
- c) Emitir informes al Gobierno Regional y al Minedu dando cuenta de las condiciones de transparencia y legalidad en que se desarrollaron las acciones y/o actividades donde participó.
- 5.3.3 Los representantes de la DRE y el Minedu que integren el Comité de Vigilancia serán, preferentemente, profesionales con experiencia en la organización y ejecución de operativos de evaluación en campo.
- 5.3.4 Los miembros del Copare que integren el Comité de Vigilancia deben ser personas de la sociedad civil de reconocido prestigio social, preferentemente representantes de instituciones de educación superior, de formación docente, del empresariado local, o de entidades gubernamentales no pertenecientes al sector educación, elegidos en Asamblea General del Copare.
- 5.3.5 La DRE conformará un único Comité de Vigilancia para la evaluación regulada por la presente Norma Técnica.
- 5.3.6 Requisitos para ser integrante del Comité de Vigilancia:
- No registrar antecedentes penales ni judiciales.
 - No haber sido condenado por el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber sido condenado por la comisión de actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como tampoco haber sido condenado por impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
 - No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.
 - No estar sujeto a evaluación.
 - No estar cumpliendo sanción administrativa disciplinaria.
- 5.3.7 Los Comités de Vigilancia reciben los reportes de las incidencias de los Comités de Evaluación del ámbito de jurisdicción de la DRE.
- 5.3.8 El quórum para las sesiones del Comité de Vigilancia es de tres (3) integrantes. Los acuerdos se adoptan por mayoría de los miembros presentes al momento de la deliberación. En caso de empate el Presidente tiene el voto dirimente.
- 5.3.9 Al término de la evaluación, el Comité de Vigilancia emite un informe final al Gobierno Regional y al Minedu, dando cuenta de las condiciones de transparencia y legalidad en las que se desarrollaron las acciones y/o actividades donde participó. Una vez remitido el referido informe, el Comité de Vigilancia concluye sus funciones, quedando sus integrantes sujetos a responsabilidad por el ejercicio de sus funciones.

5.4 COMITÉ DE EVALUACIÓN

- 5.4.1 El Comité de Evaluación está conformado por:
- El Director de la UGEL o el Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL, quien lo preside.
 - El Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL o un Especialista en Educación de la UGEL.
 - Un Especialista en Educación de la UGEL de ETP.
- 5.4.2 La UGEL emite en el plazo establecido en el cronograma la resolución de conformación del Comité de Evaluación de su jurisdicción.
- 5.4.3 En caso de que no se cuente con alguno de los integrantes del Comité de Evaluación, o que estando presente se encuentre impedido de participar en la evaluación, la UGEL o DRE debe designar al miembro reemplazante, con un perfil de similares características al del titular reemplazado.



- 5.4.4 En caso de que la UGEL no cuente con un Especialista en Educación de ETP designado en el marco de las evaluaciones previstas en la LRM y su Reglamento, se puede incorporar en el Comité de Evaluación a un Especialista en Educación de ETP que no haya sido designado en el marco de dichas evaluaciones siempre y cuando pertenezca a la CPM. Si la UGEL no cuenta con un Especialista de Educación de dicha forma educativa que pertenezca a la CPM, se recomienda que el especialista que reemplace el perfil en el Comité sea de Educación para el Trabajo de Educación Básica.
- 5.4.5 El presidente del Comité de Evaluación es el responsable de su instalación, con la emisión de un acta de instalación suscrita por todos sus integrantes.
- 5.4.6 Los acuerdos para la organización, funcionamiento y aprobación de informes son adoptados por mayoría simple.
- 5.4.7 No pueden ser miembros de un Comité de Evaluación:
- Quienes se encuentren sujetos a evaluación.
 - Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos administrativos disciplinarios o hayan sido sancionados en el último año contado desde la fecha de la convocatoria.
 - Quienes tengan relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los evaluados respecto del cargo que se evalúa.
 - Quienes se encuentren en relación de subordinación funcional respecto del cargo que se evalúa.
- 5.4.8 Los Comités de Evaluación se rigen, en cuanto a los aspectos administrativos, por lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 5.4.9 Las funciones de los Comités de Evaluación son las siguientes:
- Aplicar los procedimientos de evaluación que les correspondan, de acuerdo con el modelo de evaluación establecido por el Minedu.
 - Registrar los resultados de la evaluación a su cargo en el formato establecido por el Minedu, y remitirlo dentro del plazo establecido al Minedu.
 - Absolver las consultas y reclamos de los directivos sujetos a la evaluación respecto de los resultados de la evaluación.
 - Emitir actas de resultados.
 - Elaborar el informe final de la evaluación realizada, debidamente documentado, y presentarlo ante la UGEL.

5.5 MODELO DE EVALUACIÓN

5.5.1 Dimensiones y subdimensiones

La evaluación recoge información de tres (3) dimensiones y nueve (9) subdimensiones que valoran el liderazgo en gestión escolar de los directivos sujetos a evaluación.

Cuadro I
Dimensiones y subdimensiones del modelo de Evaluación del
Desempeño de Directivos de CETPROS

Dimensión	Subdimensión
I. Procesos pedagógicos	Subdimensión 1. Planificación curricular
	Subdimensión 2. Monitoreo del trabajo docente
	Subdimensión 3. Fortalecimiento del trabajo docente
	Subdimensión 4. Seguimiento al desarrollo de capacidades
II. Cultura institucional	Subdimensión 5. Participación de la comunidad educativa
	Subdimensión 6. Clima institucional



III. Gestión de las condiciones operativas y de los recursos del CETPRO	Subdimensión 7.	Seguridad y salubridad
	Subdimensión 8.	Gestión de herramientas, materiales y equipos
	Subdimensión 9.	Gestión transparente de los recursos financieros

5.5.2 Criterios e indicadores de evaluación

Para la calificación se establecen criterios de evaluación que se deben cumplir para alcanzar cada nivel de logro de cada subdimensión del modelo, los cuales a su vez son valorados en función de indicadores. Estos indicadores se determinan en función de la evidencia que recoge el Comité de Evaluación y de la información obtenida por los sistemas de monitoreo o registros del Minedu, DRE o UGEL.

En el Anexo se presentan las fichas de evaluación en las que se detallan los criterios cuyo cumplimiento es requerido para alcanzar cada nivel de las subdimensiones del modelo de evaluación de ETP y los indicadores que se consideran en su valoración.

5.5.3 Calificación de cada subdimensión

Cada subdimensión es valorada con un puntaje que va entre uno (1) y cuatro (4) puntos. Esta escala de puntuación describe una progresión en el desarrollo o logro del desempeño en la respectiva subdimensión, en la que uno (1) corresponde a un nivel *muy deficiente* y cuatro (4) corresponde a un nivel *destacado* en el desempeño.

La calificación se obtiene de la verificación del cumplimiento de los criterios que forman parte de la subdimensión, los que a su vez, son valorados en función de los indicadores establecidos en el modelo de evaluación.

El directivo sujeto a evaluación debe prestar las facilidades al Comité de Evaluación para el recojo de evidencia que permita verificar el cumplimiento de los criterios y calificar su desempeño. En caso el directivo impida u obstruya el recojo de evidencia, obtendrá la calificación más baja en todas las subdimensiones evaluadas.

Adicionalmente, el directivo debe haber desempeñado de forma efectiva e ininterrumpida el cargo desde el inicio de su designación hasta la emisión de resultados de la evaluación, caso contrario obtendrá la calificación más baja en todas las subdimensiones evaluadas. Se exceptúan de esta condición los siguientes casos:

- i. Licencias con goce de remuneraciones, detalladas en el literal a) del artículo 71 de la LRM
- ii. Licencias sin goce de remuneraciones por enfermedad grave del padre, cónyuge, conviviente reconocido judicialmente o hijos, detalladas en el literal b.3 del mismo artículo.
- iii. Licencias sin goce de remuneraciones por los motivos detallados en los literales b.1, b.2 y b.4 del precitado artículo, hasta un máximo de 60 días acumulados desde el periodo de su designación como directivo. En correspondencia con el Decreto Supremo N° 011-2016-MINEDU, las licencias comprendidas en el literal b.1, por motivos particulares, solo podrían haber sido tomadas hasta el 27 de julio de 2016.
- iv. Separación preventiva del profesor, cuando este ha sido declarado absuelto y se da por concluida su separación.
- v. Sanciones administrativas revocadas.



5.5.4 Obtención del puntaje final

5.5.4.1 El **puntaje total** se calcula según el perfil del cargo directivo, considerando la condición de si el directivo ejerce función docente como parte de su cargo, de acuerdo a las ponderaciones establecidas en el siguiente cuadro:

Cuadro II
Factores de ponderación de las subdimensiones por perfil del cargo directivo

Dimensión	Subdimensión	ETP	
		Director/Subdirector	
		Sin aula a cargo y sin carga horaria	Con aula a cargo o con carga horaria
Procesos pedagógicos	1. Planificación curricular	1	1
	2. Monitoreo del trabajo docente	1	0
	3. Fortalecimiento del trabajo docente	1	1
	4. Seguimiento al desarrollo de capacidades	1	1
Cultura institucional	5. Participación de la comunidad educativa	1	1
	6. Clima institucional	1	1
Gestión de las condiciones operativas y de los recursos del CETPRO	7. Seguridad y salubridad	1	1
	8. Gestión de herramientas, materiales y equipos	1	1
	9. Gestión transparente de los recursos financieros	1	1

5.5.4.2 Dicho puntaje total es el promedio ponderado de las calificaciones recibidas en las subdimensiones antes señaladas..

5.5.4.3 El puntaje total de la evaluación del desempeño de directores o subdirectores **sin aula a cargo** y sin carga horaria se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje total} = \frac{S1 + S2 + S3 + S4 + S5 + S6 + S7 + S8 + S9}{9}$$

Donde S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8 y S9 corresponden a las subdimensiones de la 1 a la 9.

5.5.4.4 El puntaje total de la evaluación del desempeño de directores o subdirectores **con aula a cargo** o con carga horaria se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje total} = \frac{S1 + S3 + S4 + S5 + S6 + S7 + S8 + S9}{8}$$

Donde S1, S3, S4, S5, S6, S7, S8 y S9 corresponden a las subdimensiones de la 1 a la 9.

5.5.4.5 El **puntaje final** es el puntaje total más la bonificación que se otorga a aquellos directivos que han aprobado el Diplomado en Gestión Escolar. Dicha bonificación corresponde a cuatro décimas de punto (0,4). Así, el **puntaje final** del directivo se obtiene de la siguiente fórmula:



Puntaje Final = Puntaje total + Bonificación por aprobación de Diplomado en Gestión Escolar

- 5.5.4.6 Superan la evaluación, los directivos que cumplen dos condiciones:
- tener un puntaje final igual o superior a tres (3) puntos,
 - ubicarse como mínimo en el Nivel 2 en la Subdimensión 9. *Gestión transparente de los recursos financieros.*

5.6 ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN

La evaluación regulada en la presente Norma Técnica se organiza de la siguiente forma:

- Convocatoria.
- Publicación de la relación de directivos sujetos a evaluación.
- Evaluación del desempeño en el cargo.
- Publicación de resultados de la evaluación del desempeño en el cargo.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 CONVOCATORIA

- 6.1.1 La convocatoria a la evaluación se aprueba mediante Resolución Ministerial, conjuntamente con su cronograma, y se publica en el portal institucional del Minedu.
- 6.1.2 Excepcionalmente, el Minedu puede modificar las fechas del cronograma; situación que debe ser difundida oportunamente en su portal institucional.
- 6.1.3 Es responsabilidad de los directivos informarse sobre las actividades programadas en el cronograma de la evaluación.

6.2 PUBLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE DIRECTIVOS SUJETOS A EVALUACIÓN

- 6.2.1 La relación de directivos sujetos a evaluación se divide en tres grupos:
- Grupo I: directivos cuya designación culmina hasta el 15 de febrero de 2019.
 - Grupo II: directivos cuya designación culmina entre el 16 de febrero de 2019 y el 30 de junio de 2019.
 - Grupo III: directivos cuya designación culmina entre el 01 de julio de 2019 y el 15 de febrero de 2020.
- 6.2.2 El Minedu publica en su portal institucional la relación consolidada de directivos sujetos a evaluación.
- 6.2.3 El Minedu emite las precisiones necesarias para el correcto desarrollo de esta etapa.

6.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CARGO

- 6.3.1 La UGEL constituye, mediante resolución y dentro del plazo establecido en el cronograma, los Comités de Evaluación de su jurisdicción.
- 6.3.2 Una vez constituido el Comité de Evaluación, su presidente convoca a la sesión de instalación y a las sesiones de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones según lo establecido en el *Manual del Comité de Evaluación*.
- 6.3.3 El Comité de Evaluación verifica los datos de cada directivo sujeto a evaluación y los actualiza para determinar el perfil del cargo en el que les corresponde ser evaluados.
- 6.3.4 El Comité de Evaluación recaba evidencia para determinar el cumplimiento de los criterios e indicadores de evaluación.
- 6.3.5 Una vez determinado el cumplimiento de cada criterio, el Comité de Evaluación registra la calificación en el formato establecido por Minedu, que permite determinar el nivel de logro de cada subdimensión y calcular el puntaje del directivo según el perfil de su cargo (Cuadro II).
- 6.3.6 El Comité de Evaluación emite las actas de resultados individuales.



6.4 PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL CARGO

Los resultados preliminares y finales de la evaluación de los directivos del grupo I y II se emiten en las fechas respectivas establecidas en el cronograma. La superación de la evaluación habilita para continuar en el cargo por cuatro (4) años.

Los directivos sujetos a evaluación del Grupo III serán evaluados considerando el cronograma de actividades que el Minedu apruebe para dicho grupo.

6.4.1 Presentación y resolución de reclamos

6.4.1.1 Los reclamos sobre los resultados preliminares de la evaluación a cargo de los Comités de Evaluación, deben ser presentados por los directivos sujetos a la evaluación ante mesa de partes de la UGEL. El plazo para la presentación y resolución de reclamos se establece en el cronograma y esta última se realiza según los procedimientos establecidos por el Minedu.

6.4.1.2 Los Comités de Evaluación, dentro del plazo establecido en el cronograma, resuelven los reclamos que presenten los directivos sujetos a la evaluación, así como registran los resultados de la evaluación en el formato dispuesto por el Minedu para este fin. Además, los citados Comités elaboran y emiten el acta de resultados correspondiente.

6.4.2 Resultados finales

6.4.2.1 El Minedu, dentro del plazo establecido en el cronograma, pone a disposición de cada directivo evaluado sus resultados, a los que puede acceder de forma individual, a través de un aplicativo dispuesto en la web institucional del Minedu y publica la relación de directivos que superan la evaluación.

6.4.3 El Comité de Evaluación presenta las actas individuales de los directivos sujetos a evaluación, así como el informe final documentado del proceso de evaluación, ante la DRE, dentro del plazo establecido en el cronograma.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

7.1 La UGEL debe designar en el cargo directivo, por un periodo adicional, al profesor que supera la evaluación; asimismo, debe dar por concluida la designación del directivo que no supera la evaluación y retornarlo al cargo de docente en su CETPRO de origen o uno similar de la misma jurisdicción; para lo cual, debe emitir la resolución correspondiente a través del Nexus, dentro del plazo establecido.

7.2 Los cargos ocupados por los directivos que no superen la evaluación, son declarados vacantes y cubiertos conforme al procedimiento previsto por el Minedu para el encargo de plazas vacantes de cargos directivos en el marco de la LRM.

7.3 En caso de detectarse falsedad de toda o parte de la información proporcionada por el evaluado, es retirado de la evaluación por disposición del Comité de Evaluación. En este caso, la UGEL inicia los procesos administrativos disciplinarios correspondientes y/o las denuncias civiles o penales respectivas. Si se confirma la falsedad o falsificación luego de haber superado la evaluación, la UGEL o DRE, según corresponda, deja sin efecto la ratificación en el cargo; sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes, debiendo informar al Minedu sobre las acciones adoptadas.

7.4 Los directivos involucrados en la realización de cualquier acción dirigida a alterar o afectar los resultados de la evaluación, o a obtener beneficios para sí o para terceros, serán sancionados e impedidos de participar de las evaluaciones de acceso a cargos y ascenso de escala magisterial convocadas durante los siguientes cinco (5) años contados a partir de ocurridos los hechos.

7.5 Las etapas de la presente evaluación no son retroactivas, dado su carácter preclusivo. Los integrantes de los Comités de Evaluación son responsables administrativa y/o



- judicialmente de los actos que realicen en el marco de las funciones asignadas en la evaluación.
- 7.6 De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, carece de validez legal cualquier disposición legal o administrativa emitida por los Gobiernos Regionales que contravenga o modifique lo regulado en la presente Norma Técnica.
- 7.7 En caso de directivos sujetos a evaluación designados en CETPROS, que dependen directamente de la DRE, esta instancia asume las funciones y responsabilidades asignadas a la UGEL en la presente Norma Técnica.
- 7.8 Todo aquello que no sea contemplado por la presente norma o que requiera autorización del Minedu, es absuelto por la Dirección General de Desarrollo Docente, en el marco de sus competencias.
8. **ANEXO:** Fichas de Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de CETPROS.



ANEXO

Fichas de Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de CETPROS

A continuación, se presentan las fichas de evaluación de cada subdimensión del modelo de evaluación del desempeño de directivos de CETPROS. Los criterios serán valorados por el Comité de Evaluación, quien deberá recabar evidencia para determinar el cumplimiento de cada criterio de evaluación.

FICHA N° 1 - ETP

Dimensión 1. PROCESOS PEDAGÓGICOS

Subdimensión 1. Planificación curricular

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D1S1C1: Los docentes cuentan con la programación de sus módulos y unidades didácticas. Indicador: La mayoría o todos los docentes cuentan con la programación de sus módulos y unidades didácticas de opciones ocupacionales (ciclo básico) y/o de especialidades (ciclo medio) actualizadas a la fecha de la revisión correspondiente.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D1S1C1 Y Criterio D1S1C2: Los docentes cuentan con la programación curricular de sus actividades de aprendizaje. Indicador: La mayoría o todos los docentes cuentan con la programación de sus actividades de aprendizaje del módulo de las opciones ocupacionales (ciclo básico) y/o de especialidades (ciclo medio) actualizadas a la fecha de la revisión correspondiente. Y Criterio D1S1C3: La mayoría o todos los docentes consideran que el CETPRO les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su programación curricular. Indicador: El apoyo pedagógico brindado a los docentes es útil para la programación curricular de sus módulos y unidades didácticas.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D1S1C1 Y Criterio D1S1C2 Y Criterio D1S1C3 Y Criterio D1S1C4: El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de actividades de aprendizaje. Indicador: El directivo presenta al menos cuatro actividades de aprendizaje asesoradas por él y puede demostrar que cualquiera de ellas cumple con criterios básicos de calidad.</p>



FICHA N° 2 – ETP

Dimensión 1. PROCESOS PEDAGÓGICOS

Subdimensión 2. Monitoreo del trabajo docente¹

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D1S2C1: El monitoreo del desempeño de los docentes en el aula, taller o laboratorio tiene mediano cumplimiento. Indicador: El equipo directivo ha programado y realizado al menos una visita de observación a la mayoría de docentes en el año.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D1S2C2: El monitoreo del desempeño de los docentes en el aula tiene alto cumplimiento. Indicador: El equipo directivo ha programado y realizado por lo menos dos visitas de observación por docente, a la mayoría de los docentes en el año.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D1S2C2 Y Criterio D1S2C3 El equipo directivo sistematiza los resultados de las observaciones en aula, taller y/o laboratorio. Indicador: El equipo directivo ha realizado la sistematización de los resultados de las observaciones en aula, taller y/o laboratorio a los docentes, definiendo logros y oportunidades de mejora.</p>



¹ La subdimensión "Monitoreo del trabajo docente" no se considera en la evaluación del desempeño de directivos de ETP con aula a cargo o con carga horaria.



FICHA N°3 – ETP

Dimensión 1. PROCESOS PEDAGÓGICOS

Subdimensión 3. Fortalecimiento del trabajo docente

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D1S3C1: En el CETPRO se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente. Indicador: En el CETPRO se ha implementado al menos una medida o estrategia de fortalecimiento docente durante el año en curso.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D1S3C2: En el CETPRO se implementan medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes. Indicador: El directivo cuenta con un diagnóstico de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes. En base a dicho diagnóstico ha implementado al menos una estrategia pertinente para el fortalecimiento de sus docentes durante el año en curso.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D1S3C2 Y Criterio D1S3C3: Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias o la reflexión sobre prácticas pedagógicas. Indicador: En el CETPRO se han implementado reuniones de trabajo con otros colegas para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.</p>



FICHA N° 4 - ETP

Dimensión 1. PROCESOS PEDAGÓGICOS

Subdimensión 4. Seguimiento al desarrollo de capacidades

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D1S4C1: El CETPRO cuenta con el registro de entrega de Certificados del Módulo Ocupacional a los estudiantes. Indicador: El directivo cuenta con un registro detallado de la entrega de Certificados del Módulo Ocupacional de todos los estudiantes egresados de las diferentes especialidades.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D1S4C1 Y Criterio D1S4C2: En el CETPRO se realiza un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en espacios de reflexión docente Indicador: En el CETPRO se realizan jornadas de reflexión con los docentes sobre las competencias logradas por los estudiantes y establecimiento de planes de mejora en al menos una opción ocupacional y/o en una especialidad.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D1S4C1 Y Criterio D1S4C2 Y Criterio D1S4C3: En el CETPRO se promueve el desarrollo de prácticas pre profesionales de los estudiantes. Indicador: El directivo ha establecido al menos un convenio, acuerdo o afines con entidades del sector productivo (instituciones, empresas, asociaciones cooperativas, etc.) para el desarrollo de prácticas pre profesionales orientadas al logro de capacidades y competencias de los estudiantes.</p>



FICHA N° 5 - ETP

Dimensión 2: CULTURA INSTITUCIONAL

Subdimensión 5. Participación de la comunidad educativa

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D2S5C1: En el CETPRO se han constituido instancias formales de participación con representación de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Indicador: En el CETPRO se ha constituido el CONEI, de acuerdo a la normatividad vigente.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D2S5C1 Y Criterio D2S5C2: El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones del CETPRO. Indicador: Los docentes participan en la toma de decisiones del CETPRO.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D2S5C1 Y Criterio D2S5C2 Y Criterio D2S5C3: El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de la comunidad educativa en las decisiones de la Institución. Indicador: Los actores de la comunidad educativa participan en toma de decisiones de la Institución.</p>



FICHA N° 6 - ETP

Dimensión 2: CULTURA INSTITUCIONAL

Subdimensión 6. Clima institucional

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D2S6C1: El directivo trata con respeto a los docentes y estudiantes. Indicador: Los docentes y estudiantes consideran que el directivo los trata con respeto.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D2S6C1 Y Criterio D2S6C2: En el CETPRO se han elaborado normas de convivencia consensuadas con estudiantes. Indicador: El CETPRO cuenta con Reglamento Interno elaborado y aprobado que contiene las normas de convivencia consensuada con los estudiantes y que ha sido difundido entre los miembros de la comunidad educativa.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D2S6C1 Y Criterio D2S6C2 Y Criterio D2S6C3: En el CETPRO se desarrollan acciones para preservar o mejorar el clima institucional. Indicador: Existen acciones impulsadas por la dirección para preservar o mejorar el clima institucional que permiten generar buenas relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa.</p>



FICHA N° 7 - ETP

Dimensión 3: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DEL CETPRO

Subdimensión 7. Seguridad y salubridad

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D3S7C1: El CETPRO es un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes. Indicador: El CETPRO cuenta con espacios seguros, en los que no hay elementos que amenacen la integridad física de los estudiantes, y se establecen medidas de seguridad de los estudiantes para el uso seguro de herramientas y materiales salvaguardando su integridad física. Así mismo, los talleres cuentan con señales de seguridad. Criterio D3S7C2: El CETPRO es un ambiente libre de riesgo sanitario para los estudiantes. Indicador: El CETPRO cuenta con espacios de uso de los estudiantes que se encuentran libres de riesgo sanitario.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D3S7C1 Y Criterio D3S7C2 Y Criterio D3S7C3: El CETPRO está acondicionado para la evacuación ante riesgo de desastres. Indicador: El CETPRO cuenta al menos con señalética de zonas seguras, croquis de evacuación, botiquín equipado, Centro de Operaciones de Emergencia (COE) acondicionado, rutas de evacuación despejadas y zonas de seguridad libres de objetos.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D3S7C1 Y Criterio D3S7C2 Y Criterio D3S7C3 Y Criterio D3S7C4: El personal y los estudiantes del CETPRO están organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres. Indicador: Existencia de brigadas de seguridad, conformadas por personal del CETPRO y estudiantes, debidamente capacitadas y con protocolos de acción claros para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres.</p>



FICHA N° 8 - ETP

Dimensión 3: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DEL CETPRO
Subdimensión 8. Gestión de herramientas, materiales y equipos

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D3S8C1: En el CETPRO se gestiona el equipamiento básico en función de la oferta formativa. Indicador: En el CETPRO las aulas, talleres y/o laboratorios cuentan con el equipamiento básico para desarrollar los módulos ocupacionales y/o de especialidad.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D3S8C1 Y Criterio D3S8C2: En el CETPRO se desarrollan proyectos productivos o actividades productivas que generan recursos para la adquisición de materiales para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Indicador: En el CETPRO se desarrollan proyectos productivos que permiten la implementación de herramientas, materiales y equipos educativos.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D3S8C1 Y Criterio D3S8C2 Y Criterio D3S8C3: En el CETPRO se promueven alianzas estratégicas para mejorar las condiciones de aprendizaje. Indicador: En el CETPRO se promueven alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, empresas del sector productivo u organizaciones comunales (sustentado con convenios, acuerdos o afines) para la adquisición de herramientas, materiales o equipos, así como para generar mejores condiciones de aprendizaje en los estudiantes.</p>



FICHA N° 9 - ETP

Dimensión 3: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE LOS RECURSOS DEL CETPRO

Subdimensión 9. Gestión transparente de los recursos financieros

<p>NIVEL 1 No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.</p>
<p>NIVEL 2 Criterio D3S9C1: En el CETPRO se ha constituido el Comité de Gestión de Recursos Propios. Indicador: En el CETPRO se ha constituido e instalado el Comité de Gestión de Recursos Propios, según la normatividad vigente. Y Criterio D3S9C2: El directivo garantiza que haya transparencia en el uso de los recursos dentro del CETPRO. Indicador 1: El directivo garantiza que los recursos propios o recursos provistos por el sistema educativo, se utilicen en beneficio del CETPRO. Indicador 2: El directivo no ha recibido sanción administrativa durante su periodo de designación por realizar cobros indebidos o por uso inadecuado de los recursos del CETPRO.</p>
<p>NIVEL 3 Criterio D3S9C1 Y Criterio D3S9C2 Y Criterio D3S9C3: El directivo realiza la rendición de cuentas de los recursos propios del CETPRO. Indicador: El directivo da cuenta del uso de los recursos propios recaudados en el CETPRO de manera periódica a la UGEL, según la normativa vigente.</p>
<p>NIVEL 4 Criterio D3S9C1 Y Criterio D3S9C2 Y Criterio D3S9C3 Y Criterio D3S9C4: El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios del CETPRO, destinados a atender necesidades de la institución. Indicador: El directivo administra los recursos recaudados por el CETPRO, de acuerdo a lo planificado en el Plan de Gestión de Recursos Propios, considerando las necesidades del CETPRO.</p>

