



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN DE POSGRADO

**LIMITACIONES EN LA NORMA QUE REGULA A LOS
CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA-CETPRO
PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA ESPECIALIDAD
TEXTIL EN LIMA METROPOLITANA, EN EL 2018**

**PRESENTADA POR
JOAQUIN ALFREDO HERRERA ACCINELLI**

ASESOR

ARISTIDES ALFREDO VARA HORNA

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

La autora sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS,
ESCUELA DE POSGRADO

LIMITACIONES EN LA NORMA QUE REGULA A LOS
CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA-CETPRO
PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA ESPECIALIDAD
TEXTIL EN LIMA METROPOLITANA, EN EL 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAGISTER EN DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA

PRESENTADO POR:
JOAQUIN ALFREDO HERRERA ACCINELLI

ASESOR:
Dr. ARISTIDES ALFREDO VARA HORNA

LIMA, PERÚ

2019

DEDICATORIA:

A mis hijas, como ejemplo de que el seguir formándose es una obligación en un mundo tan cambiante como el de hoy.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Arístides Vara por su apoyo y
dirección para esta investigación

INDICE

DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE.....	iv
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.1.1 A nivel internacional	7
1.1.2 A nivel nacional	7
1.2 Soporte teórico de la investigación	8
1.2.1 El futuro laboral en el mundo.....	8
1.2.1.1 La 4ta revolución industrial	9
1.2.1.2 La Automatización	10
1.2.1.3 La tendencia hacia el gig economy.....	11
1.2.1.4 Aumento del desempleo en la región	12
1.2.1.5 Aumento del desempleo en el Perú y en Lima Metropolitana	13
1.2.1.6 Informalidad Laboral Juvenil	14
1.2.1.7 LOS NINI, ni estudian ni trabajan	14
1.2.1.8 LOS NINI, en el Perú	16
1.2.1.9 Acceso a la educación superior en el Perú.....	16
1.2.1.10 Porcentaje de jóvenes que logran concluir sus estudios en el Perú.....	17
1.2.1.11 Extrema pobreza en el Perú.....	17
1.2.1.12 Estrategias	19

1.3 Los CETPROS y la industria textil	19
1.3.1 Situación actual de los CETPRO	20
1.3.2 Los CETPRO y su relación con las empresas.....	20
1.3.3 La autosostenibilidad de los CETPRO	21
1.3.4 Los CETPRO y los formadores docentes.....	21
1.3.5 Los CETPRO y la formación de empleabilidad	22
1.3.6 La industria Textil	22
1.3.7 Formación textil en los CETPRO.....	23
CAPÍTULO II HIPÓTESIS	25
2.1 Hipótesis General	25
2.1.1 Hipótesis Específicas	25
2.1.1.1 Primera Hipótesis Específica	25
2.1.1.2 Segunda Hipótesis Específica.....	25
2.2 Definición operacional de las variables.....	25
2.2.1 Variables independientes	25
2.2.2 Variables dependientes	26
2.3 Metodología de la investigación.	28
2.3.1 Diseño metodológico.....	28
2.3.2 Muestra.	28
2.3.3 Técnicas de recolección de datos.	30
2.3.4 Procedimiento.	31
2.3.5 Análisis de la investigación:.....	32
CAPÍTULO III RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	34
3.1 Directores	34
3.2 Alumnas.....	36

3.3 Profesoras	37
3.4 Jefe de RR.HH. (Empresa Textil Exportadora).....	39
3.5 Contratación de las Hipótesis	49
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ...	52
GLOSARIO DE TÉRMINOS	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	610
ANEXOS	665

RESUMEN

La globalización y apertura de los mercados, han hecho que industrias como la textil compita en mercados globales y que requiera de personal especializado que cuente con una formación que permita responder, en los procesos productivos, a los estándares internacionales para poder competir. Siendo este sector, el segundo generador de empleo, el Estado, ha tratado de orientar la formación de los CETPRO, centros de educación técnico productiva, a los sectores de mayor demanda de empleabilidad y/o que brinden una posibilidad de emprendimiento.

Sin embargo, la norma que la rige, en muchos casos, obstaculiza que se puedan lograr los objetivos para los que han sido creados.

La finalidad de esta investigación, se ha centrado en analizar, de qué manera la norma que rige a los CETPRO, limita el cumplimiento de sus objetivos, impidiéndoles que tengan un manejo y una formación con enfoque al mercado, que contribuya a la empleabilidad de sus estudiantes en la especialidad textil, así como en la experiencia en el mercado de los docentes que la brindan.

Si bien, en los últimos años, se ha venido trabajando cambios en los currículos y actualmente se viene desarrollando la nueva norma, todavía existen limitaciones, en ambos casos, que imposibilitan que se cumplan los fines para los que fueron creados.

En este trabajo se analiza, la relación de los CETPRO, en su programa de formación textil confecciones, con este sector empresarial y se recomiendan cambios en la norma que permita gestionar el enfoque de los CETPRO hacia el mercado y su formación textil de acuerdo a la demanda laboral.

Palabras Clave: CETPRO, sector textil, norma, mercado, empleabilidad.

INTRODUCCIÓN

Los CETPRO, centros de educación técnico productiva, han sido creados con la finalidad de formar jóvenes de escasos recursos, para insertarlos en el mercado laboral, a manera de contribuir con bajar los índices de pobreza y de desempleo en el país.

Actualmente, el sector textil es el segundo generador de empleo y el sector exportador tiene una importante demanda laboral, el cual requiere de personal que cuente con una formación con los estándares de calidad exigidos por los mercados internacionales para poder competir.

Sin embargo, la relación entre los CETPRO y la demanda del mercado laboral, no están alineadas, ni cuentan con una sinergia para el logro de sus fines.

El planteamiento de la hipótesis general es, que parte de la norma impide que se cumplan con los objetivos para los que han sido creados los CETPRO y para el logro de esta sinergia y de las hipótesis específicas es que la formación de los docentes y su experiencia, no contribuyen a una formación para la empleabilidad, de acuerdo a la demanda del mercado laboral.

El diseño metodológico que se ha utilizado, es de una investigación Exploratoria (cualitativa), a través de entrevistas a profundidad, tomando

como muestra un grupo de los CETPRO que cuentan con la especialidad y que han sido equipados y capacitados por el proyecto APROLAB, así como a los funcionarios del MINEDU, a cargo de la elaboración de la nueva norma. La importancia de esta investigación reside en identificar los principales problemas que limitan este objetivo y que están identificados en las conclusiones y recomendaciones que se proponen, al final de los cuatro capítulos desarrollados en esta investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Realidad Problemática

El Perú se encuentra atravesando en los últimos años un incremento en el desempleo y esto a su vez ha promovido el subempleo de los jóvenes. El 38% de estos, no son contratados por falta de experiencia o trabajan en empleos informales.

Ocho de cada diez jóvenes trabajan de manera informal, terminan sus estudios de secundaria y en muchos casos no pueden continuar estudios superiores, por factores económicos; pero, a su vez, les es difícil conseguir empleo, por la falta de experiencia, lo que los lleva a buscar empleos informales o subempleos en el mercado, sin ningún tipo de beneficios laborales.

Por otro lado, es importante considerar que más de un millón de jóvenes peruanos, se encuentran desempleados y que la tendencia en el mercado

mundial hacia la automatización y a la contratación de trabajos temporales va a incrementar el desempleo en el mundo y, por lo tanto, en el Perú.

Los CETPRO, centros de educación técnico productiva, de acuerdo al DECRETO SUPREMO n° 004-2019-MINEDU, que modifica el reglamento de ley 28044 con la finalidad de fortalecer la educación técnica productiva y elevar la empleabilidad de los jóvenes, han sido creados con la finalidad de contribuir, en la formación gratuita, de estudiantes de bajos recursos para la empleabilidad, con una mirada a las necesidades del mercado y trabajar de la mano con el sector empresarial.

Si bien, en los últimos años, ha habido esfuerzos para que estos cumplan con los objetivos propuestos, existen todavía normas que no facilitan una gestión de auto sostenimiento, sin que se pueda impartir una formación adecuada a las necesidades del mercado y, por lo tanto, del sector textil.

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida, la norma que rige a los CETPRO, no les permite que puedan cumplir con los objetivos para el que han sido creados, en Lima metropolitana en el 2018?

Problemas específicos

Primer problema específico:

¿Cómo la falta de una preparación adecuada y la falta de experiencia en el

mercado laboral, de los docentes, de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a una formación para la empleabilidad?

Segundo problema específico

¿En qué medida, la cantidad de horas por las que están compuestas los currículos, no se ajustan a la realidad del mercado laboral textil en Lima metropolitana en el año 2018?

Objetivo de la investigación

Objetivo general.

Identificar los principales problemas que existe en la norma que rige a los CETPRO, para el cumplimiento de sus objetivos, en Lima metropolitana en el 2018.

Objetivo específico 1

Establecer como la falta de una preparación adecuada y la falta de experiencia en el mercado laboral, de los docentes de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a una formación para la empleabilidad, en Lima metropolitana en el año 2018.

Objetivo específico 2

Demostrar que, la cantidad de horas por la que están compuestas los currículos, no se ajustan a la realidad del mercado laboral textil, en Lima Metropolitana en el año 2018.

Justificación

Los CETPRO, son centros de educación técnico productiva, que han sido creados para la formación de jóvenes de bajos recursos, en sectores de alta demanda laboral, como lo son textiles, panadería, computación, peluquería y cosmetología, que a su vez permiten iniciativas de emprendimiento; con la finalidad de contribuir con la empleabilidad en el país, presentándose como una gran oportunidad para los jóvenes.

Existen 70 de estos centros en el país, y solo en Lima 42, parte de ellos con una buena infraestructura e implementados con equipos para la formación que se imparte, sin embargo, estos no llegan a cumplir con sus objetivos, perdiéndose la oportunidad de contribuir en mejorar la formación y empleabilidad de los jóvenes, debido a la norma, que en muchos casos contradice y traba el cumplimiento de los objetivos.

Esta investigación puede contribuir a detectar los principales problemas, que impide que los CETPRO cumplan con los objetivos para los que han sido creados, de tal manera que se puedan buscar soluciones y/o modificaciones que permitan que estos centros de formación técnico productiva, contribuyan con la formación necesaria, de personas de bajos recursos, y con la empleabilidad en el país, así como otros factores que pudieran estar obstaculizando una formación adecuada para la empleabilidad.

Viabilidad y Limitaciones

La viabilidad de esta investigación, está dada en la medida que ya se

coordinó con la coordinadora de gestión pedagógica de la DISERTPA- Dirección de Servicio de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística del MINEDU para que se brinden las facilidades para esta investigación. Por lo que no se observan limitaciones para esta investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 A nivel internacional

Una experiencia similar, que funciona en Chile, es El SENCE o Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que fue creado en 1976, con la finalidad de mejorar la empleabilidad y ayudar a los desocupados de menores recursos a través de brindarles capacitación y conexión laboral con el mercado, contribuyendo con la empleabilidad y a mejorar la productividad de las empresas en el país.

SENCE tiene dentro de sus objetivos, un incentivo tributario, para estimular programas de capacitación por parte de las empresas, para mejorar la productividad, generando productos de primera calidad y, por otro lado, contribuir a la inserción laboral.

En Chile, este sistema funciona, dado que existe una sinergia entre las instituciones involucradas, los centros de formación, la empresa y las escuelas, que trabajan de manera coordinada, buscando enlazar la oferta y la demanda laboral, para el logro de los objetivos propuestos.

1.1.2 A nivel nacional

En 1972 se promulga la Ley de Educación N° 19326, en el Título XVI, art. 215 se establece la calificación, educación profesional extraordinaria,

orientada a formar a jóvenes y adultos para su inserción laboral, apareciendo así los Centros de Capacitación Profesional Extraordinaria CENECAPE.

En el año 2008, la UGEL emite la R.D. N.º 2539 que adecúa la denominación CENECAPE a CEO, o Centro Educativo Ocupacional.

En ese mismo año, mediante la R.D.R. N.º 01531 – 2008 – DRELM autoriza la conversión de los CEOS en Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), orientados a la formación de jóvenes y adultos en el desarrollo de competencias laborales y empresariales, que responda a la demanda del sector productivo en el país, habiendo cerca de 70 CETPRO a nivel nacional.

1.2 Soporte teórico de la investigación

En este título se desarrolla los principales temas y conceptos relacionados con la investigación, para que nos permita entender la problemática planteada. Para ello presentaremos data sobre las tasas de desempleo en el mundo, en la región y en el Perú, la actual situación de los jóvenes, así como la tendencia a la automatización por la 4ta revolución industrial y al *gig economy* que van a afectar a corto y mediano plazo al empleo en el mundo, la extrema pobreza, el acceso a la educación superior, los CETPRO y el sector textil en el Perú.

1.2.1 El futuro laboral en el mundo

El futuro laboral en el mundo está siendo afectado directamente por la cuarta

revolución industrial, acompañada por la automatización de los procesos, lo cual nos está llevando a un futuro incierto en el mercado laboral y de la empleabilidad de los jóvenes, así como la tendencia a la contratación temporal para trabajos específicos (gig economy).

Entender este tema, es fundamental para poder identificar el rol que debe de asumir el Estado en generar condiciones adecuadas y flexibles en la formación de los jóvenes, especialmente de los que no cuentan con recursos, de manera que brinden oportunidades laborales que respondan a los requerimientos del mercado y en este sentido los CETPRO pueden cumplir ese rol.

Para conocer sus efectos, y sus repercusiones debemos de entender qué es la cuarta revolución industrial y la automatización.

1.2.1.1 La 4ta revolución industrial

En el año 2016, Klaus Schwab presidente del Foro Económico Mundial, bautizó a los cambios tecnológicos, que se están sucediendo a pasos acelerados, como “La Cuarta Revolución Industrial”.

Nos encontramos, por lo tanto, atravesando la cuarta revolución industrial, producto de la automatización de los procesos y el desarrollo de la tecnología, las comunicaciones y la robotización; hecho que va a afectar a la economía, la agricultura, el clima, la industria y especialmente al empleo.

Esta revolución afectará principalmente al mercado laboral, el futuro del trabajo tendrá un cambio drástico y probablemente se genere desigualdad en los ingresos.

1.2.1.2 La Automatización

Un informe realizado por el grupo financiero español CaixaBank en el año 2015, determinó que el 43 % de los empleos en España, tienen una alta probabilidad de ser automatizados, un 29% una probabilidad media y el resto una baja. Estamos hablando, por lo tanto, de más de un 70% de los puestos de trabajo susceptibles a ser reemplazados por un robot.

Por otro lado, un informe de la OCDE, determinó que un 12% de los puestos de trabajo en España están en riesgo de desaparecer por la robotización industrial y de la economía.

Si bien, el Dr. Gregorio Giménez de la Universidad de Zaragoza en su conferencia de la Universidad de Lima en el 2017, indica que en un estudio de 16 sectores en 12 países, se determinó que hasta el 2035 habrá un aumento de 38% de productividad, que van a significar 14 trillones de dólares, se calcula que ese mismo año, en los 15 países más industrializados, se van a perder cerca de 5 millones de puestos de trabajo y a nivel global se calculan 40 millones de empleos menos.

Un ejemplo de este proceso se encuentra en la primera tienda de Amazon Go, inaugurada en Seattle USA, la cual no cuenta con cajeros. El cliente que

se encuentra previamente registrado en Amazon, pasa su chip por un sensor que se encuentra en la entrada de la tienda y luego cada vez que toma un producto este se registra y se va sumando; al final de su compra, este pasa nuevamente su chip por la salida y la cuenta se carga a su tarjeta de crédito. De esta manera estarían desapareciendo miles de empleos que hoy ocupan los cajeros en el mundo, en los negocios retail.

Otro ejemplo son los call centers, los cuales generan una alta empleabilidad, trabajo que se maneja con respuestas tipo (protocolos pre establecidos); estos ya están siendo reemplazados por grabadoras automáticas.

Por otro lado, los bancos cobran por las operaciones que se realizan por ventanilla, esta medida tiene por objetivo derivar todas las operaciones por cajeros automáticos o para que se realicen de manera virtual, de tal forma, que a mediano plazo desaparezcan los ventanilleros.

1.2.1.3 La tendencia hacia el gig economy

Otro factor importante a tomar en cuenta, es la tendencia al *gig economy*, para entender el futuro laboral de los jóvenes.

El diccionario inglés Cambridge, define al *gig economy* como contratos basados en trabajos temporales que son remunerados de manera independiente, por profesionales que no trabajan para un empleador.

La tendencia hacia del *gig economy* comenzó con el contrato por horas de

las *baby sitting* (niñeras) y *dog walking* (paseadores de perros); hoy se cuenta con aplicaciones (apps), prácticamente para cualquier servicio temporal. Los empleadores y las empresas vieron en este sistema de contratación una oportunidad para ahorrar dinero y la tecnología ha favorecido este método de trabajo, con el que puedes trabajar desde tu casa, ahorrando espacio de oficinas y costos fijos al empleador.

Según el Dr. Gregorio Giménez, el *gig economy* es un fenómeno nuevo, una situación laboral en la que seremos contratados puntualmente para trabajos esporádicos en los que aportaremos todo lo necesario para esa actividad. Esto va a determinar un trabajo temporal, incierto, una economía basada en relaciones laborales a corto plazo (*free lance*) que ya está afectando a los jóvenes en el mundo.

El 73% de los trabajadores en España entre 15 y 24 años tiene contrato temporal, siendo el promedio en los 28 países de la Unión Europea es de 43,8%.

1.2.1.4 Aumento del desempleo en la región

Si bien nuestra investigación se va a centrar en Lima metropolitana, es importante tener un panorama del crecimiento del desempleo juvenil en la región, para luego revisar el Perú.

Desde esta perspectiva, tomando un informe de la OIT (La República, enero 2018) el desempleo juvenil en América Latina, creció en 19.5% en el año

2017, esto significó un aumento promedio de 10 millones de jóvenes que se suman a los desempleados en la región.

Pero el problema no queda ahí, a los 10 millones de desempleados en la región, se suman alrededor de 22 millones de jóvenes que ni estudian ni trabajan(ninis) y 30 millones que trabajan en la informalidad.

Es así que, las condiciones en las que trabajan son precarias y en muchos casos son trabajos familiares que no están remunerados. Frente a este panorama, los jóvenes tratan de desarrollar emprendimientos, que fracasan debido a que no están debidamente preparados y, por lo tanto, no cuentan con un estudio adecuado para su puesta en marcha.

La OIT indica que existen más de un millón de jóvenes, de entre 14 a 25 años en el Perú que se encuentran desempleados, significando un desempleo aproximado de 18 %.

1.2.1.5 Aumento del desempleo en el Perú y en Lima Metropolitana

En este escenario, el Perú tiene una de las tasas más altas de crecimiento del desempleo juvenil con un 11.4%, en el año 2017, sumado a que además se contrajeron los salarios en nuestro país.

Asimismo, el INEI (2018), indica que la tasa de desempleo en Lima metropolitana, en el primer trimestre del 2018 alcanzó un 8,1% siendo la más alta desde el 2012 y que existen 420.900 personas que buscan un empleo en la capital.

1.2.1.6 Informalidad Laboral Juvenil

Por otro lado, la tasa de informalidad laboral en el Perú representa alrededor del 75% de la población económicamente activa ocupada total (PEAO), esto quiere decir, que, de cada joven empleado formalmente, otros 3.5 están en empleos informales.

La OIT indica que estas condiciones de trabajo informal están relacionadas a que los jóvenes cuenten con educación superior, a la que en muchos casos no tienen acceso.

Los factores que han influido en mayor medida a la informalidad laboral juvenil, tienen que ver con, la escasa preparación y con la rigidez de la ley de contratación de plazo indefinido y por consiguiente el alto costo del despido, en caso que no cumplan con las necesidades del puesto. Por esta razón, los contratos a plazo fijo en los jóvenes alcanzan el 81% frente a un trabajador promedio, que es de 55%.

Es por ello, que los jóvenes acceden en mayor medida, en nuestro país, a un autoempleo, ya que el salario promedio en el sector formal en los jóvenes es de S/. 1550.00 soles, pero dentro del mercado informal solo llega a S/. 870.00 soles, sin contar con ningún beneficio ni estabilidad.

1.2.1.7 LOS NINI, ni estudian ni trabajan

El termino NINI se origina del inglés NEET, que es una abreviación de

“Youth not in employment, education, or training”, esto quiere decir que son jóvenes que no tienen trabajo ni se encuentran estudiando. Es un término que usa el gobierno británico para describir a jóvenes que ya no se encuentran en la escuela pero que tampoco están estudiando o trabajando.

El término se inicia en Inglaterra en 1999 y se fue extendiendo a diferentes países y abarca a jóvenes de entre 16 y 29 años promedio, variando de país a país. Incluye a los jóvenes que están estudiando a tiempo completo o de manera parcial, pero excluye a los que se encuentran estudiando de manera informal o con cursos de poca duración. Estos jóvenes que se encuentran en esta situación son considerados como excluidos por la sociedad y, por lo tanto, como un grupo de riesgo.

Según el Banco Mundial había 600 millones de jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban en el mundo, en el año 2015, y estimaba que para los siguientes 10 años se iban a incorporar mil millones de jóvenes a la fuerza laboral y que solo el 40% conseguiría empleo. Esto determinaba la necesidad de crear 5 millones de empleos al mes, durante 10 años, para generar 600 millones de empleos.

Por otro lado, Matt Hobson, gerente de la coalición *“Solutions for Youth Employment”* del Banco Mundial (con sus siglas S4YE) indica que los jóvenes representan el 40 % de la población mundial, la mayor que ha tenido la historia humana y que aproximadamente el 30% de ellos no se encuentra empleada.

1.2.1.8 LOS NINI, en el Perú

Según la Cámara de Comercio de Lima (CCL 2016), en el Perú, 2 de cada 10 jóvenes peruanos, de entre 15 y 29 años, ni estudia ni trabaja (NINI) y representan al 19% de los jóvenes en el país, según un informe publicado ese año. Esto significa 1 millón 407 mil jóvenes desempleados y que no estudian. Esto significó un incremento de 23 mil ninis en el año estudiado.

Por otro lado, 11 de las 25 regiones del país, tienen una tasa que supera al promedio, la mayoría en la costa, siendo Lima la que concentra al 44.2% de ellos.

La proporción de ninis mujeres a nivel mundial, es mayor en la mayoría de los países, representando en el Perú al doble que los hombres.

1.2.1.9 Acceso a la educación superior en el Perú

El Perú tiene alrededor de 8'500,000 jóvenes, de 15 a 29 años, de los cuales, para el año 2016, según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), solo el 35.8% de ellos, contaba con educación superior (alrededor de 2'600,000), siendo el 21.5% educación universitaria y el 14.3% con superior no universitaria.

Según información estadística del MINEDU (Ministerio de Educación) aproximadamente un 16% de la población en el Perú, tiene acceso a la educación superior al terminar sus estudios escolares, vale decir que solo 3

de cada 10 jóvenes logran alcanzar estudios superiores. La mayoría de los que no logran proseguir estudios superiores, son jóvenes de extrema pobreza, que provienen de colegios estatales y de zonas rurales.

1.2.1.10 Porcentaje de jóvenes que logran concluir sus estudios en el Perú.

Un estudio del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) indica que solo 12 de cada 100 jóvenes, que siguen estudios técnicos logran terminarlos, a pesar de la importante demanda del sector industrial, y productivo de técnicos especializados.

Según este organismo, contra más jóvenes terminen sus estudios técnicos, más probabilidades tienen de insertarse en el sector productivo, es por ello que es necesario articular a los institutos superiores con el sector productivo para lograr esta sinergia.

Este organismo también indica que existen 774 institutos superiores tecnológicos en el Perú y 197 pedagógicos y que el 5% de la PEA está compuesta por técnicos, sin embargo, en otros países es mayor.

1.2.1.11 Extrema pobreza en el Perú

Según el INEI, en el 2017, la pobreza aumentó por primera vez en 10 años en 1 %, esto significa una población de casi 22% de pobres en el Perú, que equivale a alrededor de 7 millones de habitantes en el país, siendo más alta

en las áreas rurales que urbanas. Sin embargo, es en Lima, según esta entidad, es donde se elevó más la pobreza, con un incremento de 180, mil pobres más, llegando a 1´400 mil.

Cuando nos referimos a hogares pobres, generalmente, se hace referencia a familias desempleadas o con un subempleo, con hijos, niños o adolescentes desnutridos, con abandono escolar e imposibilidad de acceder a educación superior y atención médica. El INEI lo mide en pobreza monetaria, vale decir, hogares en donde sus gastos por persona son insuficientes para acceder a una canasta básica de alimentos, vestido educación salud y transporte.

Por otro lado, el 52% de la población mayor de 15 años que se encuentran en condición de pobreza, solo tiene educación primaria o ningún nivel de educación, lo cual les dificulta acceder a trabajos con mano de obra calificada y, por lo tanto, a contar con ingresos que les permita salir de la extrema pobreza.

Estas cifras son alarmantes, 9 de cada 10 trabajadores pobres tienen empleos informales, por lo tanto, no cuentan con seguro de salud ni un empleo estable.

Es importante tomar en cuenta que el acceso a la educación superior es un factor determinante para lograr que las familias accedan a empleos calificados, como vehículo de mejora social, que les permita de manera gradual salir de la pobreza.

1.2.1.12 Estrategias

La mayoría de los organismos internacionales coinciden que la educación y la capacitación son la clave para mejorar los niveles de pobreza, permitiendo el ingreso al mercado laboral calificado y así reducir el desempleo y subempleo en los jóvenes y recomiendan mejorar el acceso a la educación de los sectores menos favorecidos.

El programa internacional para el desarrollo económico IEDEP recomienda ampliar las posibilidades para el acceso a una buena educación y capacitación para los jóvenes, como una estrategia para mejorar la empleabilidad y las oportunidades laborales.

César Peñaranda, director ejecutivo del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la CCL, propone implementar programas de capacitación empresariales, para el desarrollo de emprendimientos que generen autoempleo para los jóvenes.

Es desde esta perspectiva que los CETPRO fueron creados, con la finalidad de mejorar la condición de jóvenes de sectores menos favorecidos, brindándoles herramientas para insertarlos al mercado laboral.

1.3 Los CETPROS y la industria textil

1.3.1 Situación actual de los CETPRO

Existe alrededor de 70 CETPRO a nivel nacional, de los cuales 42 se encuentran en Lima, cuya función principal es la formación de jóvenes y adultos para contribuir con la empleabilidad, todos ellos imparten formación técnico productiva en sectores como el textil y panadería.

Los objetivos de los CETPRO establecen que estos deben de ser autosostenibles, y deben de propiciar la participación de los sectores productivos, así como desarrollar actividades productivas.

1.3.2 Los CETPRO y su relación con las empresas.

En los últimos años, algunos CETPRO intentaron un acercamiento con algunas empresas textiles y de cuero, para que prestaran a sus técnicos para formar a sus alumnos, con la finalidad de que una vez formados, fuesen absorbidos por la empresa, contribuyendo con tres de los principales objetivos; establecer acuerdos con las empresas y el entorno, promover la empleabilidad de los estudiantes y lograr su auto sostenimiento y, por otro lado, logrando ser flexibles, aspecto que también contempla la norma.

Sin embargo, la situación actual es, que la norma establece que todas las personas que enseñen en los CETPRO, deben de ser docentes de formación, impidiendo que especialistas de las empresas, con formación técnica o profesional en otras especialidades, como pueden ser ingenieros o supervisores de línea, en confección o panaderos, con gran experiencia en el mercado, puedan impartir clases y contribuir, a través de acuerdos con las

empresas, en trasladar su *know how* a los estudiantes de los CETPRO (Ley de la carrera pública magisterial básica)

1.3.3 La autosostenibilidad de los CETPRO

Por otro lado, se promueve que los CETPRO deben de ser autosostenibles, sin embargo, la norma limita el manejo de los recursos de cualquier ingreso que obtengan por alguna actividad productiva o económica, que éstos realicen, y esto impide que cuenten con recursos mínimos, para insumos o materias primas básicos, así como para el mantenimiento de maquinarias, entre otros, necesarios para el desarrollo de las clases, y considerando que los alumnos son de bajo recursos, estos tampoco cuentan con los recursos para adquirir los materiales para su formación.

1.3.4 Los CETPRO y los formadores docentes

Otro aspecto que no se puede perder de vista, dentro de la problemática de los CETPRO, es que los docentes, un buen porcentaje de ellos, no están preparados para formar a los alumnos con una formación técnica y de emprendimiento, en las áreas que se ofrecen, ya que carecen de experiencia en el mercado y de una formación empresarial orientada hacia los sectores productivos y de exportación.

Hay que considerar también, entre otros aspectos, que existen los docentes nombrados, los cuales cuentan con estabilidad laboral, lo que no contribuye a una búsqueda de actualización de parte de ellos, ni promueve su adaptabilidad a los cambios que se presentan en el mercado, en las áreas

que se ofrecen.

Por otro lado, de acuerdo al artículo N° 1 de la Ley 30328, que se refiere al contrato de servicio docente, este no puede ser mayor al año fiscal en que se ha emitido el contrato, no permitiendo una continuidad en los equipos de formadores docentes, ya que son renovados anualmente.

1.3.5 Los CETPRO y la formación de empleabilidad

Hay que tomar en cuenta que, la formación de los CETPRO, no contiene un enfoque de empleabilidad, tanto por la formación de los docentes que carecen de un enfoque empresarial y de mercado, como en sus estructuras curriculares que no conectan las diferentes áreas con que cuentan, para que estas actúen de manera enlazada para el cumplimiento de este objetivo.

Por otro lado, las estructuras curriculares propuestas para los CETPRO no se ajustan necesariamente a la demanda de los estudiantes, por la cantidad de horas propuestas, así como a la demanda del mercado laboral.

1.3.6 La industria Textil

La industria textil en el Perú, es el segundo generador de empleo, después de la agro industria, y es también el cuarto sector exportador del país.

Esta industria es muy importante por su alta demanda de mano de obra operaria calificada, que aún no ha sido reemplazada por la automatización, lo cual representa una oportunidad para la empleabilidad formal de los jóvenes de bajos recursos.

La necesidad de operarios de confección especializados es muy importante en esta industria, sin embargo, no existen centros que formen este perfil demandado, por lo que las empresas textiles exportadoras se han visto obligados a formar sus propios centros de formación, dentro de sus fábricas, lo cual les significa un sobre costo, ya que tienen que pagarle a los aprendices, asignar máquinas y recursos, así como formadores para este fin, cuando una alianza con los cetpros contribuiría a resolver los objetivos de ambas instituciones.

1.3.7 Formación textil en los CETPRO

La formación textil en los CETPRO, está orientada fundamentalmente a pequeños emprendimientos y no responde a la demanda del mercado laboral textil, dado que los docentes de esta especialidad no cuentan con la formación y experiencia para responder a esta demanda.

La formación responde básicamente al desarrollo de prendas completas unitarias y no a una formación de producción industrial que es la que demanda el mercado laboral.

Por otro lado, la cantidad de horas establecidas, para los módulos en los CETPRO está compuesto por aproximadamente 1000 a 1200 horas por módulo, es decir, 12 meses, lo cual significan 3 ciclos académicos (1 año y medio) con 5 horas diarias, para obtener el título de auxiliar o de técnico una vez concluido el segundo módulo, que implicaría un total de 3 años de

estudio aproximadamente, lo cual puede ser excesivo para las especialidades que se ofrecen de fabricación de prendas de vestir, que por otro lado, dado el perfil de los estudiantes, no están dispuestos a formaciones tan largas, que no contribuyen a una respuesta más rápida de empleabilidad para los jóvenes.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS

2.1 Hipótesis General

Los CETPRO, se ven impedidos de cumplir con los objetivos para los que han sido creados, debido a que parte de la norma que los rige, se los impide, en Lima metropolitana en el 2018.

2.1.1 Hipótesis Específicas

2.1.1.1 Primera Hipótesis Específica

La falta de una preparación adecuada y experiencia en el mercado laboral, de los docentes de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a la empleabilidad en Lima metropolitana en el año 2018.

2.1.1.2 Segunda Hipótesis Específica

La cantidad de horas, por la que están compuestos los currículos, no se ajustan a la realidad del mercado laboral Textil en Lima metropolitana en el año 2018.

2.2 Definición operacional de las variables

2.2.1 Variables independientes

- La norma de los CETPRO.

- La formación y experiencia de los docentes del sector textil.
- Los currículos para el sector textil.

2.2.2 Variables dependientes

- Cumplimiento de los objetivos de los CETPRO.
- La empleabilidad.
- El mercado laboral textil.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida la norma que rige a los CETPRO no les permite que puedan cumplir con los objetivos para el que han sido creados, en Lima metropolitana en el 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar los principales problemas que existen en la norma que rige a los CETPRO, para el cumplimiento de sus objetivos, en Lima metropolitana en el 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Los CETPRO, se ven impedidos de cumplir con los objetivos para los que han sido creados, debido a que parte de la norma que los rige, se los impide, en Lima metropolitana en él 2018.</p>
<p>1er. Problema Específico ¿Cómo la falta de una preparación adecuada y la falta de experiencia en el mercado laboral, de los docentes, de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a una formación para la empleabilidad, en Lima metropolitana en el año 2018?</p>	<p>1er. Objetivo Específico. Establecer cómo la falta de una preparación adecuada y la falta de experiencia en el mercado laboral de los docentes de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a una formación para la empleabilidad en Lima metropolitana en el año 2018.</p>	<p>Primera Hipótesis Específica La falta de una preparación adecuada y experiencia en el mercado laboral, de los docentes de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a una formación para la empleabilidad en Lima metropolitana en el año 2018.</p>
<p>2do. Problema Específico. ¿En qué medida, la cantidad de horas por las que están compuestas los currículos, no se ajustan a la realidad del mercado laboral textil en Lima metropolitana en el año 2018?</p>	<p>2do. Objetivo Específico. Demostrar que, la cantidad de horas por la que están compuestas los currículos, no se ajustan a la realidad del mercado laboral textil, en Lima Metropolitana en el año 2018.</p>	<p>Segunda Hipótesis Específica La cantidad de horas, por la que están compuestos los currículos, no se ajustan a la realidad del mercado laboral Textil en Lima metropolitana en el año 2018.</p>

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

2.3 Metodología de la investigación.

2.3.1 Diseño metodológico.

El tipo de diseño metodológico a utilizar es el de una investigación Exploratoria (cualitativa), pues tiene como objetivo, analizar la norma que rige a los centros de formación técnico productiva (CETPRO) con la finalidad de identificar, en qué medida algunas de estas normas, generan limitaciones para el cumplimiento de los objetivos para los cuales han sido creados los CETPRO.

Asimismo, se busca determinar la relación que existe entre la formación de los docentes del área textil y su experiencia en el mercado y la estructura curricular, con las necesidades del sector textil a fin de generar empleabilidad.

2.3.2 Muestra.

La muestra que se determinó para esta investigación, se realizó a los CETPRO, Los Libertadores, Sagrada Familia y Nuestra Señora del Carmen, que fueron parte de los ocho centros de educación técnico productiva de Lima metropolitana que cuentan con la formación textil confecciones y que han sido equipados y capacitados por el proyecto APROLAB; en ellos se realizaron entrevistas a profundidad a los directores de estos centros, para recoger sus principales limitaciones para el cumplimiento de los objetivos del

CETPRO, con relación a la especialidad textil. Asimismo, se realizaron entrevistas a seis profesoras de la especialidad, de los distintos CETPRO investigados, para conocer el enfoque de sus programas de capacitación y si es que tienen un acercamiento a la demanda del mercado laboral y a las empresas Textiles. También se entrevistaron, a un total de veintidós alumnos del programa de textiles de los tres CETPRO, para conocer cómo habían llegado al CETPRO, la edad promedio y sus principales expectativas con relación a este programa. Toda esta parte de la investigación, se realizó con la finalidad de recoger los principales problemas que les impide cumplir con los objetivos propuestos; los cuales demostraron ser comunes en todos ellos.

Para complementar esta investigación, se entrevistó a la ex directora del CETPRO San Luis y al jefe de recursos humanos de la fábrica textil exportadora TEXTGROUP que implementaron a través de un convenio, un programa de capacitación para el sector textil, a fin de determinar cuáles fueron los factores que permitieron que este programa se haya podido implementar de manera exitosa, a pesar de la norma y porque este no se pudo mantener una vez que cambiaron a la directora.

Por otro lado, se realizaron entrevistas a dos de las funcionarias del MINEDU, a cargo de la elaboración de la nueva norma, a fin de conocer qué cambios se están considerando para resolver los principales problemas que impiden cumplir con los objetivos a los CETPRO.

Una vez obtenida toda esta información se realizó una entrevista a la Coordinadora de Gestión Pedagógica de la Disertpa del MINEDU a cargo de los CETPRO, para recoger sus opiniones sobre las limitaciones que aún persisten, dado que los cambios en la nueva norma no son suficientes para lograr el cumplimiento eficiente de los objetivos de los CETPRO y de la especialidad textil.

2.3.3 Técnicas de recolección de datos.

Como instrumento metodológico de recolección de información y validación de la hipótesis se realizaron entrevistas a profundidad a los directores y docentes del área textil de los CETPRO que son parte de la muestra, a funcionarios del MINEDU, del área de dirección técnico productiva, encargados de la reestructuración de la norma y a jefe de RR.HH. del sector textil:

A.-Entrevistas a los directores de los CETPRO:

Estas entrevistas se estructuraron y se orientaron a los directores de los CETPRO, parte de la muestra, quienes son las autoridades que conocen cuáles son las limitaciones que les establece la norma, para poder cumplir con sus objetivos y se centró en los siguientes aspectos:

- Nivel de flexibilidad que les establece la norma, para cumplir con los objetivos del CETPRO.
- Recursos disponibles con los que cuentan para el auto sostenimiento del CETPRO y limitaciones para generar sus propios recursos.
- Nivel de preparación y experiencia en el mercado, de los docentes del

CETPRO, que forman en el área textil.

- Relación con el entorno y el sector empresarial.
- Demanda de los jóvenes para formarse en el área textil.

B.- Entrevistas a docentes de los CETPRO:

- Limitaciones para formar a los alumnos de los CETPRO en el sector textil.
- Preparación con la que cuentan los docentes en la especialidad.
- Perfil de alumnos que demandan la formación.

C.- Entrevista a los alumnos de los CETPRO del área textil:

- Qué perfil tienen los alumnos de los CETPRO.
- Qué buscan en la formación textil, cuáles son sus expectativas.

D.-Entrevistas a funcionarios del MINEDU:

- Cambios que se están realizando en la norma, que rige a los CETPRO.
- Limitaciones de la ley que impiden ajustar las norma adecuadamente
- Posibles salidas, para que la norma permita cumplir a los CETPRO con los objetivos.

E.- Entrevista a jefe de RRHH de empresa Textil:

- Nivel de preparación que imparten los CETPRO para el sector textil, se ajusta a las necesidades de la industria y contribuye a la empleabilidad.
- Limitaciones para establecer convenios y alianzas estratégicas con los CETPRO.

2.3.4 Procedimiento.

El procedimiento que se siguió para la recolección y tratamiento de datos fue el siguiente:

- a) Se elaboraron las preguntas base de las entrevistas, orientadas a cada uno de los 3 tipos de profesionales propuestos.
- b) Las preguntas fueron orientadas a lograr los objetivos de la investigación.
- c) Las preguntas se formularon abiertas, permitiendo que los especialistas se expresen, con la finalidad de descubrir información cualitativa que permita identificar las diferentes variables del problema investigado.
- d) Las entrevistas se realizaron de manera presencial y fueron grabadas.
- e) Las entrevistas se realizaron, de lunes a viernes, en horario de oficina, no se tomaron los sábados ni domingos.
- f) La información de las entrevistas a profundidad, han sido transcritas, en primera persona, para luego desarrollar las conclusiones, validar las hipótesis y proponer recomendaciones.

2.3.5 Análisis de la investigación:

Se realizaron:

- Entrevistas a 3 directores de los siguientes CETPRO, Los Libertadores, Sagrada Familia y Nuestra Señora del Carmen.
- Entrevistas a 6 profesoras de la especialidad textil de los mismos CETPRO.
- Entrevistas a 22 alumnos de programas textiles de los mismos CETPRO.
- Entrevista a la ex directora del CETPRO San Luis, que realizó un convenio con la fábrica exportadora TEXGROUP. (caso de éxito)

- Entrevista a Jefe de Recursos Humanos de la fábrica exportadora TEXGROUP, que realizó un convenio con el CETPRO San Luis.
(caso de éxito)
- Entrevista a 2 funcionarias del MINEDU a cargo de la nueva norma.
- Entrevista a Coordinadora de Gestión Pedagógica de la Dirección del MINEDU.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Las entrevistas a profundidad se construyeron bajo la guía y revisión del Dr. Arístides Vara, tomando en cuenta el cruce de información de los especialistas que son parte del tema de investigación, para validar el resultado, a través de la opinión de los distintos profesionales. Estas entrevistas fueron realizadas a expertos del MINEDU, responsables del ajuste de la norma, así como a directores, docentes del área del sector textil de los CETPRO y a un jefe de RR.HH., del sector Textil, todos ellos con amplia experiencia en el tema. No se obtuvo fiabilidad por Cronbach, pues no es un cuestionario de escalas, sino una guía cualitativa de entrevista. Al respecto, hay fiabilidad por fidelidad a las fuentes (transcripciones en anexos).

3.1 Directores

- Los directores consideran que su función es la de distribuir adecuadamente los recursos y cumplir con los objetivos anuales, pero no plantean la necesidad de interactuar con el sector industrial.
- El objetivo principal de los CETPRO, de acuerdo a los directores, es la de impulsar el emprendimiento de los participantes y no la de enlazarlos con el mercado laboral. Si bien tienen claro que es uno de los objetivos, según ellos estos no coinciden con los objetivos de los participantes.
- Según los directores, 3 son los principales problemas para cumplir

con los objetivos: la falta de preparación de las docentes. La necesidad de renovar las máquinas y el escaso recurso que les brindan para mantenerse y renovar equipos para estar actualizados, todos coinciden en que las máquinas deben de ser renovadas.

- Los directores no saben claramente que tipo de equipamiento es el que necesitan porque no necesariamente son de la especialidad, por lo que asumen que dada la antigüedad de las máquinas están deben de ser renovadas.
- Todos los directores coinciden en que las docentes no están actualizadas y que el hecho de ser asignadas por la UGEL cada año, por concurso, no permite la continuidad de los programas una vez que has armado el equipo de trabajo.
- Las profesoras contratadas están mejor preparadas y familiarizadas con el mercado frente a las que les asignan a través de la UGEL.
- Se ofrecen 3 módulos cada año, pero estos no necesariamente son consecutivos y se desarrollan de acuerdo a la demanda, todos ellos para emprendimientos.
- Se puede ingresar al CETPRO sin haber concluido la media, únicamente primaria.
- La demanda generalmente se centra en señoras mayores de 30 años, casadas que quieren emprender un pequeño negocio, algunas que ya tienen a sus hijos mayores y que quieren tener una actividad, casi siempre quieren desarrollar un emprendimiento, sin embargo, depende de la zona, terminan casi un 80 %.
- La mayoría de los CETPRO cuentan con folletos que entregan

cuando van a pedir información, en algunos casos la misma profesora va a la puerta de los colegios y los reparte para tratar de captar alumnas, también los pegan en los postes y luego la comunicación se basa en el boca a boca de exalumnas que las recomiendan, no han establecido convenios con los colegios para captar alumnos.

- Todos los CETPRO cobran al inicio del módulo a pesar que teóricamente es gratis; la cuota que se paga, un promedio de 50 soles por participante, sirve para el mantenimiento de las máquinas dos veces al año, también cuentan con el presupuesto anual que da el MINEDU a través de la UGEL.
- Los propios alumnos deben de financiar sus materiales y las profesoras sus accesorios.
- Ninguno de los CETPRO entrevistados, había establecido contacto con las empresas para realizar convenios solo han realizado convenios con el INABIF o con ONG.
- El manejo de proyectos de emprendimiento para el auto sostenimiento de los CETPRO, es complicado porque se deben de manejar como empresas y llevar una contabilidad como cualquier empresa privada, lo cual complica a los directores. Por otro lado, la rotación de personal complica la sostenibilidad de los programas que se desarrollan a mediano plazo.

3.2 Alumnas

- La mayoría de las alumnas son señoras que buscan desarrollar

emprendimientos personales, y en algunos casos son jóvenes que están relacionados a familiares que tienen negocios y/o que quieren estudiar diseño de modas a través de beca 18 y tratan estos talleres como base previa.

- Los talleres más demandados son los de ropa femenina, deportiva y niños.
- El promedio de edad de las participantes está entre los 35 y 50 años.

3.3 Profesoras

- Todas las profesoras coinciden en que los objetivos de los CETPRO son el preparar a los alumnos para el mercado laboral, y/o para que desarrollen un emprendimiento.
- Los principales problemas para cumplir los objetivos, son que los grupos son muy heterogéneos y los intereses diversos, es por ello que deben adaptarse a los intereses del grupo. Por otro lado, no tienen contacto con las empresas del sector.
- El mantenimiento de los equipos, por lo general se da 2 veces al año y se financia con la cuota que pagan los alumnos al inicio o a través de una colecta entre los participantes. En general los equipos están bien, tienen un promedio de 30 máquinas. En algunos casos, no tienen recursos para dar mantenimiento 2 veces en el año por lo que realizan actividades como polladas para mantenerlas, en el ínterin, si es que se descentra una máquina, la profesora debe arreglarla.
- Las docentes de formación son pedagogas, por lo que deben de

especializarse en textiles para poder enseñar y luego se tienen que actualizar por su cuenta, el CETPRO no desarrolla ni incentiva las capacitaciones.

- Fuera de la capacitación que se les dio a través de APROLAB no han recibido otra capacitación.
- La experiencia laboral de las profesoras, en la especialidad, es en trabajos de emprendimiento personales o en talleres pequeños, no cuentan con experiencia en empresas exportadoras.
- El programa o módulo más demandado por los estudiantes es el de prendas para damas y después el de ropa deportiva y niños, cada módulo son aproximadamente 1200 horas.
- El perfil de alumnos que llegan es de señoras mayores de 35 años en adelante, casi siempre mujeres casadas que quieren desarrollar un emprendimiento personal y terminan el 80 % de ellas.
- Para las clases, los alumnos deben de traer sus materiales, en algunos casos no cuentan con los recursos para ello y otros alumnos o las profesoras les prestan, esto dificulta hacer programas de capacitación para empresas exportadoras, que requieren material y mantenimiento continuo.
- La mayoría de los CETPRO no cuenta con convenios con las empresas y no han establecido contacto con ellas.
- Los requerimientos de las empresas son diferentes a los que se desarrollan en los módulos, en cuanto tiempos y contenidos, debido a que no cuentan con la preparación ni los recursos para desarrollar esos perfiles requeridos.

- La difusión de sus programas se da básicamente por pasada de voz de ex alumnos y a través de los folletos, no hay contacto ni sinergia con el entorno.

3.4 Jefe de RR.HH. (Empresa Textil Exportadora)

- El problema más crítico de personal son los costureros y uno que otro mando medio, es el 97%, el otro 3% pueden ser supervisores de costura.
- La rotación en costura es muy alta, es de un 6% mensual.
- El operario de costura entra con sueldo mínimo de 930, en las empresas de punto (trabajan hasta 12 horas con horas extras), llegan a un promedio de sueldo de 1400 a 1900, lo cual no es malo.
- Una razón de la rotación también pueden ser los jefes inmediatos que ejercen presión o en su defecto no están preparados para liderar, esa formación también se necesita.
- El nuevo mercado de confecciones se está yendo a Etiopía, ahí están las fabricas nuevas, LEE, por ejemplo, está produciendo ahí. Su gobierno ha dado facilidades y el costo de la mano de obra es mucho más bajo. En el Perú el costo por hora es de 2.68 dólares, en India 0.60 y en África está por debajo que eso.
- La constante es de un déficit de 50 operarios, hoy consigue 50 y a fin de mes se le van 30.
- Han trabajado con los CETPRO muchos años, pero no se ha conseguido efectividad de retribución a la industria, todos los esfuerzos que se hicieron para colaborar y conseguir logros

conjuntos, no rindieron.

- Los CETPRO son una de las fuentes de reclutamiento, pero no llegan al perfil.
- Existe falta de compromiso de los CETPRO, no quieren formalizar los convenios.
- De alguna manera plantean propuestas como, ¿ustedes quieren costureros, que ganamos nosotros, nos puedes donar máquinas etc.?
- Incluso se han llevado docentes para que hagan una pasantía por la fábrica, pero algunos no quieren estar más de 4 horas porque es lo que trabajan en el CETPRO.
- Solo se tuvo éxito con un CETPRO, El de San Luis con la directora anterior, Consuelo Amparo Ibarra, una vez que ella se fue, el programa se cayó, el siguiente director no lo continuó. Con ella se habilitó la escuelita en el CETPRO, se hizo un levantamiento para ver si el equipamiento era el adecuado, luego se preparaban las máquinas se enviaron técnicos, luego capacitadores y se hicieron las pasantías con las profesoras, una vez preparados, el módulo completo, con una duración de 3 meses, aproximadamente 300 horas, se traía a la fábrica y se les ponía a trabajar contratados.
- La dirección de los CETPRO es muy importante, no tienen una mentalidad empresarial, también tienen docentes no calificados y con falta de motivación.

Los CETPRO no tienen una buena difusión, no manejan una proyección social, no van a las casas.

- La rotación de los profesores y directores no permiten una

continuidad de programas sostenibles, una vez que se va el profesor se tiene que volver a empezar.

- No hay un criterio común en los CETPRO, es más pensando en eso fueron a la UGEL de ATE, que es la cabeza de varios CETPRO, para ver si así lo solucionaban y se les presentó el proyecto y al principio mostraron interés y al final lo dejaron de lado.
- Es necesario poner indicadores de inserción laboral en los CETPRO para obligarlos a que busquen acuerdos con la industria y cumplan sus objetivos.
- También darles incentivos por inserción laboral, es necesario premiarlos más que castigarlos.
- Inconvenientes con los CETPRO.
- Dirección
 1. Falta de mentalidad empresarial
 2. Instalaciones y máquinas no adecuadas
- Docentes
 1. No calificados
 2. Faltos de motivación
 3. Faltos de personalidad para manejar el aula
 4. Resistencia a la capacitación en la empresa
- Resultado
 1. No cumplir con el programa de capacitación

Inconvenientes con los aprendices

2. No se ajustan al perfil de la empresa

3. Sobreprotegidos por el programa
4. Falta de interés y motivación

Recomendaciones

- Dirección del CETPRO:
 5. Mayor acercamiento con las empresas
 6. Motivar a los docentes
 7. Supervisar el cumplimiento del programa de capacitación
 8. Generar indicadores en el proceso de capacitación y premiar su cumplimiento, indicadores de inserción laboral e indicadores de cumplimiento del programa.

Caso de éxito de capacitación (Cetpro San Luis-ex directora Amparo Ibarra)

- Existe un solo caso de éxito en los CETPRO entrevistados, este realizó un convenio con una empresa exportadora, Texgroup. El convenio duró 6 años, del 2006 al 2012 y se amplió con dos empresas más del 2012 al 2015 con Topy top y San Cristóbal. Con la ayuda de Texgroup, realizaron programas de 3 meses, para formar operarios en donde la empresa asignaba un mecánico perenne que daba mantenimiento a las máquinas y una supervisora continua para las capacitaciones y la empresa cubría agujas materiales e incluso prestaba maquinaria.
- El acuerdo también contemplaba la búsqueda de alumnos que se daría de manera conjunta, se formaron grupos de 20 a 25 personas, la empresa enviaba a una psicóloga para evaluar al personal, luego la

supervisora decidía. Durante la capacitación no se les pagaba y al final se quedaban con 20 que eran contratados e incorporados a la empresa.

- Por otro lado, las profesoras del Cetpro recibieron 2 semanas de entrenamiento dentro de la fábrica, entraban como un operario y pasaban por todo el proceso de capacitación para luego ellas estar preparadas a brindar la formación; se dieron resistencias de parte de las profesoras al programa. Las profesoras que van a la capacitación en la empresa les cambian el chip, sienten la presión, regresan con otra mentalidad, empresarial.
- El programa fue muy exitoso, en el 2012 tuvieron 16 secciones con 25 alumnos cada una (400 en total en el año).
- El objetivo de los CETPRO es la de formar mano de obra calificada y la norma tiene ciertas restricciones, pero la directora vio la forma de beneficiar a los estudiantes. El convenio se firmó y se informó a la UGEL, y se basaron en la ley de silencio administrativo, en un mes, ya no podían reclamar firmaron un acta de acuerdo.
- Este programa se articuló también con el programa Pro Joven del ministerio de trabajo que les enviaba chicos y les depositaba a los CETPRO para que les pagaran, eso también contribuyó.
- Este programa se cayó cuando la directora salió del programa, trataron de mantenerlo por un año, pero no pudieron, los directores tienen miedo de infringir la norma y de arriesgarse.
- Pro joven le pide a los CETPRO, que tengan boletas, facturas, INDECI, chequera, cta. para que controlen el dinero, porque pro joven le deposita al CETPRO, y este les paga a los chicos y le tienen que informar

semestralmente a la UGEL.

- Por otro lado, el Ministerio de Trabajo ya no continuó su acercamiento a los CETPRO, saco una norma que solo podía participar en programas con universidades e institutos y cambiaron el mecanismo, el ministerio de trabajo le depositaba a la UGEL y esta se lo daba a los CETPRO.
- Finalmente, este esfuerzo no tuvo ningún reconocimiento.

Funcionarias del MINEDU

- La nueva norma busca un cambio en la mirada de la Educación Técnico Productiva (ETP) la cual tenía que articularse con la educación básica y esta no se dio.
- Se ha iniciado con la definición de la ETP, que no existía, para que se tenga claro que se busca alcanzar, y se ha definido como una actividad que debe estar articulada con la educación básica y con la educación superior con la finalidad de alcanzar los objetivos.
- Se busca a través de la nueva norma que la ETP alcance estándares de calidad que le permita articularse con la educación superior tecnológica.
- Van a tener que pasar por un proceso de licenciamiento.
- Se busca también, que desarrollen una oferta alineada con la demanda del mercado, los CETPRO también van a poder desarrollar una oferta que corresponda a la demanda del mercado, con cierta autonomía, ya no se tiene que pedir autorización, solo se informa a la UGEL.
- Si lo hacen mal también se sanciona.
- Se promueve un currículo que desarrolle competencias para la empleabilidad y el desarrollo de competencias blandas.

- La nueva norma dice que los CETPRO deben de tener 4 órganos: Directivo, Administrativo, Académico, Bienestar y empleabilidad, cargos que serán asignados por la DRE (Dirección Regional de Educación).
- Primero se busca hacer un análisis de oferta y demanda del mercado, del entorno, qué demanda, por otro lado, cuántos docentes tiene cada CETPRO, etc.
- Los niveles formativos del CETPRO son el ciclo auxiliar técnico y el ciclo técnico.
- La DRE tiene que identificar, qué cambios necesitan en cada CETPRO, de su área, potenciar algunas áreas en base a la demanda del mercado y a la oferta que tienen. Hay ofertas que ya están obsoletas, tejido de chompas a máquina, ya nadie lo demanda y establecer las plazas de profesores de cada CETPRO. La norma señala que los CETPRO deben de hacer un proceso de adecuación hasta que llegue el proceso de optimización.
- La DRE con la UGEL son las que deben de determinar qué se necesita en cada CETPRO que está en su jurisdicción.
- Todavía no está definido cómo lo van a hacer, recién a partir que se establezcan 4 normas:
 - a) Los lineamientos académicos generales; (currículo) que se debe de aprobar en este año.
 - b) Condiciones básicas de calidad; que va a determinar cómo se va a desarrollar el proceso de licenciamiento, indicadores y formatos, proceso de adecuación en el caso de los privados y optimización en el caso de los públicos (va a evaluar su propuesta pedagógica y de gestión).

- c) Optimización; Va a determinar cómo es que la DRE va a orientar o desarrollar este proceso. (Esto todavía no está)
- d) Supervisión y Fiscalización; Que establece las infracciones para que la norma se cumpla y las condiciones básicas de calidad.

También se está desarrollando la asistencia técnica con especialistas a las DRE para este proceso.

Es necesario que el catálogo de oferta formativa tenga mayor cantidad de ofertas para el título a nombre de la nación.

Si es una propuesta del CETPRO, el título debe ser del CETPRO únicamente.

Se está tratando de ser más flexibles, dando bastante autonomía para que desarrollen propuestas.

Una vez que salgan los lineamientos académicos generales (LAG), en agosto, pueden ir implementando la oferta que propongan, pero todavía no pueden licenciarse, hasta que salgan las normas de calidad para licenciarse, que debe de salir este año, el licenciamiento empezará en el 2020.

- En una parte de la norma se establece que la norma podrá facilitar el terminar la educación básica a través de la Educación Básica Alternativa (EBA).
- Van a poder proponer una curricula para que se les de el certificado, es la doble certificación (CEBA) si se les enseña matemáticas que esta esté aplicada a la especialidad del módulo que se está llevando paralelamente en el Cetpro, en costos por ejemplo para panadería. (CEBA-CETPRO)

Coordinadora de Gestión Pedagógica de la Disertpa

- Actualmente, muchos CETPRO se manejan con el marco normativo anterior. Se encuentran en proceso de reforma del marco normativo de la ETP (Educación Técnico Productiva), esperan que pronto puedan salir aprobadas las normas.
- Los CETPRO deben pasar un proceso de Licenciamiento, esto exige que cumplan las condiciones básicas de calidad, vista en términos de programas de estudios pertinentes, docentes calificados, infraestructura y equipamiento, recursos presupuestales.
- Considera, que hay muchos docentes que no tienen el perfil profesional que la ETP requiere, que es necesario desarrollar políticas que mejoren la selección de los docentes pero que también mejoren sus capacidades.
- También considera que escasamente los directores tienen un enfoque de gestión empresarial y que se requieren cambios normativos que ayuden en definir mejor el perfil del director, es importante que conozcan los aspectos pedagógicos, pero sobre todo los aspectos de gestión institucional y administrativa.
- La Ley magisterial exige para los CETPRO, que directores y docentes sean pedagogos, que no está mal pero que debería tener una formación también en aspectos de gestión. La formación docente en muchas universidades o pedagógicos no incluye en su malla curricular el desarrollo de competencias para la gestión.
- Muy pocos profesores tiene experiencia laboral en el sector

productivo, lo cual no permite un proceso de formación más eficiente y efectivo. El docente sabe muchas veces la teoría, pero le falta experiencia práctica productiva que transferir.

- Se está contemplando un proceso de fortalecimiento de capacidades, aunque eso tomará un poco de tiempo implementarlo.
- La coordinadora indica, que los CETPRO además de capacitación laboral como parte de sus programas de formación continua, pueden brindar una formación que conduce a la obtención de un título de Auxiliar Técnico y un título de Técnico. Cada uno con un número de créditos y horas que luego podrán ser convalidables con la Educación Superior. Es importante tener claridad que se trata de una formación, que busca desarrollar competencias técnicas y competencias para la empleabilidad, también conocidas como competencias socioemocionales o blandas que sirven para insertarse al empleo y para la vida ciudadana.
- La normativa establece los números mínimos de créditos y horas. El CETPRO puede hacer sus adecuaciones cumpliendo con esos mínimos.
- Si considera que, el que no se permita que formadores técnicos que no son pedagogos dicten en los CETPRO, es una limitante sustancial. No obstante, señala que, también es importante que quienes vienen del sector productivo, a la docencia, deben tener capacitación en aspectos pedagógicos o metodológicos para facilitar los procesos de enseñanza.
- La coordinadora indica que, la selección de docentes y directores, son

procesos públicos que organizan las UGEL, no los CETPRO y que la alta movilidad de docentes afecta los procesos de continuidad de los programas, que espera que pueda mejorarse la normativa al respecto.

- Asimismo, que, en algunos casos, podría pasar, que algunos directores tengan temor a actuar frente a la norma, pero no cuando un director está bien informado y preparado y realmente conoce el marco normativo y sus alcances.

3.5 Contrastación de las Hipótesis

Hipótesis General

“Los CETPRO, se ven impedidos de cumplir con los objetivos para los que han sido creados, debido a que parte de la norma que los rige, se los impide, en Lima metropolitana en el 2018”

Si bien, la norma que, actualmente, rige, limita la autonomía de los CETPRO, dado que tienen que informar a la UGEL de cada programa, convenio y/o iniciativa de gestión en los CETPRO, para que sean aprobados, esto determina que los directores, por temor a incumplir con ella y ser sancionados, en muchos casos desanima el desarrollo de iniciativas de parte de ellos, lo cual les impide generar recursos para su auto sostenimiento de manera efectiva y no cumplir con los objetivos para los que han sido creados.

Sin embargo, el problema mayor está en el desconocimiento de la

norma por parte de los directores y docentes y de la falta de una capacidad de gestión empresarial, así como de una norma basada más en sanciones, antes que en reconocimientos por la gestión e indicadores de cumplimientos de objetivos. La norma establece que los directores y profesores son asignados por la UGEL y los rotan anualmente en el caso de los docentes y cada 3 años para los directores, lo que no permite formar equipos que permitan continuidad y que les brinde autonomía a los directores para formar sus propios equipos.

Primera Hipótesis Específica

“La relación que existe, entre la formación y experiencia en el mercado, de los docentes de los CETPRO en el sector textil, no contribuye a la empleabilidad en Lima metropolitana en el año 2018”.

La formación básica de los docentes es de pedagogía y luego se especializan en el área textil, sin embargo, su experiencia práctica, en la mayoría de los casos, está dada en pequeños talleres y/o en iniciativas de emprendimientos particulares, de productos por unidad o a medida y no en base a las grandes empresas exportadoras, que son las que mayor demanda de mano de obra requieren, y es por ello, que los CETPRO no contribuyen con una formación orientada a la empleabilidad.

Por otro lado, carecen de una visión empresarial y los CETPRO no cuentan con recursos para la actualización de sus docentes, los que deben de actualizar sus conocimientos de manera particular y con sus propios recursos.

Segunda Hipótesis Específica

La cantidad de horas y títulos, por la que están compuestas los currículos para el sector textil, no se ajustan a la realidad del mercado laboral en Lima metropolitana en el año 2018.

La cantidad de horas establecidas, para los módulos en la norma, está compuesto por aproximadamente 1000 a 1200 horas por módulo, es decir, 12 meses, lo cual significan 3 ciclos académicos (1 año y medio) con 5 horas diarias, para obtener el título de auxiliar o de técnico una vez concluido el segundo módulo (3 años aproximadamente), lo cual no responde a la demanda del mercado laboral , ya que con 300 horas, las empresas capacitan al perfil de operario que requieren y por lo tanto se retrasa la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

Si bien, al principio de esta investigación, no se encontraron limitantes; una vez iniciada la misma, el MINEDU facilitó un listado, de los CETPRO seleccionados para la muestra, que no se encontraba actualizado, teléfonos, directores y docentes del área, en su mayoría habían sido cambiados, por lo que hubo que realizar una investigación, y en algunos casos ir directamente para pedir una cita, lo que demuestra la falta de vinculación entre estas entidades.

Una vez realizada las entrevistas a profundidad, el análisis de validez de contenido de los instrumentos de investigación, revelaron, a través de las respuestas de sus diferentes actores, que la norma que rige a los CETPRO en muchos casos, no facilita que se cumplan los objetivos para los que han sido creados.

Por un lado, el MINEDU ha establecido la oferta formativa de las diferentes especialidades, entre ellas la de la especialidad textil, incorporando nuevos currículos que puedan ser convalidados con institutos superiores y universidades, a través de un sistema de créditos, de manera que permita a los estudiantes un desarrollo profesional de formación progresiva y por otro lado permite que, en los CETPRO, se inscriban jóvenes que aún no han terminado la educación secundaria.

Si bien, esta propuesta en la teoría suena ideal, en la práctica los CETPRO han sido creados para generar competencias en jóvenes de escasos

recursos para ser incluidos en el mercado laboral con la finalidad de contribuir a la lucha contra la pobreza y enlazarlos con la demanda del mercado laboral, en este caso al sector textil. Para facilitar esto, la norma establece, que estudiantes que no han terminado la educación secundaria, puedan incorporarse a los programas propuestos por el MINEDU, sin embargo, si estos quisieran continuar en el sistema progresivo de formación, les sería imposible, dado que, para seguir estudios superiores, de profesional técnico o profesionales, es un requisito haber culminado la educación secundaria.

Hay que tomar en cuenta que, estos módulos propuestos por el MINEDU, no facilitan el incorporar a los jóvenes al mercado laboral con la inmediatez que necesitan tanto las empresas como los jóvenes, ya que, la cantidad de horas establecidas en sus módulos de formación retrasan esta posibilidad y no responden a la demanda más urgente de las empresas que son: operarios de costura, que pueden ser capacitados en 3 meses y no en un año y medio; que, si bien, la norma posibilita el que se creen estos programas de manera independiente, no ocurre por la falta de interconexión de los CETPRO con las empresas textiles y por la falta de preparación de los docentes, debido a su poca experiencia en el sector empresarial para llevarlos a cabo.

Si bien las intenciones y la teoría son correctas, en la medida que se busca crear una posibilidad de crecimiento profesional a través de una formación progresiva, la realidad es que los CETPRO no están en capacidad de integrarse a esta, debido a su falta de preparación, contacto con las empresas del sector, y a la poca capacidad de gestión administrativa de sus directores y preparación de sus docentes.

Si bien las variables propuestas han podido analizarse, también se han podido descubrir otros factores que contribuyen a limitar el cumplimiento de los objetivos de los CETPRO, como los son, el desconocimiento de los directores de la norma y su temor a incumplir con ella y ser sancionados, no encontrándose motivados para tomar iniciativas creativas e independientes de acuerdo a la realidad de cada CETPRO, y a que, la demanda actual de los estudiantes que captan los CETPRO requieren otros servicios de capacitación, que no se ajusta a la demanda del sector empresarial y esto también, debido a que los CETPRO no se acercan a realizar convenios con centros educativos de educación básica, en donde puedan captar al perfil de jóvenes que son los demandados por el mercado laboral textil y que deberían de ser los beneficiados, según los objetivos para los que han sido creados.

De acuerdo a esto, se hace necesario profundizar en temas de fondo que involucren directamente a los CETPRO y a su realidad particular, para que el ajuste de la norma, responda adecuadamente a que sus objetivos puedan ser cumplidos y, por otro lado, tomar en cuenta los plazos de contratación que establece la ley de contratación magisterial para los CETPRO, que no posibilita una continuidad, debido a la rotación, tanto de docentes como de directores.

Conclusiones

1. Los objetivos de los CETPRO no se cumplen como están propuestos, si bien generan algunas iniciativas de emprendimiento, muy pocos han logrado interactuar con el sector empresarial para el logro de empleabilidad y de atender la demanda del mercado laboral textil.
2. La mayor parte de docentes de la especialidad textil de los CETPRO no cuentan con experiencia en el mercado laboral textil, solo en iniciativas de emprendimientos para generar auto gestión, por lo que desconocen las competencias que requieren las empresas y no están preparados para brindar la capacitación para este tipo de demanda.
3. El perfil de estudiantes que demanda los programas textiles de los CETPRO, oscila en mujeres de entre 35 a 60 años promedio, que buscan realizar pequeños negocios personales, las cuales no se ajustan a la demanda del mercado laboral.
4. La mayoría de los CETPRO, no cuentan con una adecuada difusión y relación con el entorno, para la captación de estudiantes jóvenes, que puedan ser colocados en el mercado laboral y atender la fuerte demanda del sector textil exportador, perdiéndose una importante oportunidad de generación de empleo.
5. La norma está basada más en políticas de control y sanciones antes que de reconocimiento y premiación por el logro de objetivos, lo cual atemoriza a los directores que prefieren no arriesgarse para no incumplirla, limitando la creatividad e iniciativa.
6. La rotación anual de los docentes, así como la de los directores cada 3 años, establecidos en la norma, no contribuye a la continuidad de los

programas propuestos, más aún cuando no son designados y elegidos por cada CETPRO, de acuerdo a sus necesidades.

7. La cantidad de horas propuestas por módulo, 1200 en promedio, son excesivas y no son atractivas, ni responden a la necesidad del mercado textil, que, con 300 horas capacitan al perfil de operario que necesitan.

Recomendaciones

Para conseguir el cumplimiento de objetivos y alcanzar los estándares de calidad que se busca a través del licenciamiento se sugiere las siguientes acciones:

1. Facilitar y promover el acercamiento de los CETPRO, a las empresas y a los centros educativos de educación básica, del entorno, para establecer convenios que permitan cerrar el círculo, de captación y colocación, para cumplir con los objetivos para los que han sido creados.
2. Establecer programas de actualización anuales, a los docentes de la especialidad textil de manera que puedan brindar una capacitación orientada a la demanda del mercado laboral.
3. Reemplazar la rotación anual de los docentes por una asignación por periodos indefinidos, medidos por la efectividad y resultados generales de cada CETPRO, de manera que permita la sostenibilidad de los programas y de los convenios; existiendo la posibilidad de solicitud de cambio de parte de la dirección y/o del docente y que este último prepare a su reemplazo, para no discontinuar los programas.
4. Posibilitar dentro de la norma, la contratación de técnicos especializados, con experiencia en el mercado laboral textil, que no necesariamente sean de especialidad docentes, y/o que no tengan título académico, especialmente en temas como operatividad de máquinas, estampado y/o bordado, dado que, en la mayoría de los casos, los especialistas se han formado en la práctica, siendo expertos en el manejo de estos procesos,

5. Ajustar la norma de manera que se base en incentivos y reconocimientos por el cumplimiento de objetivos antes que, en sanciones, de manera que motive a los directores y docentes a ser más creativos, tener mayores iniciativas y compromiso con los resultados.
6. Revisar la cantidad de horas establecidas por módulo, ya que estas, terminan siendo excesivas para los programas propuestos para el área textil.
7. Premiar y reconocer a los CETPRO que generen mayores niveles de empleabilidad, para eso establecer indicadores de gestión, mayor flexibilidad y menos controles sancionadores.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- APROLAB: es un proyecto de inversión pública del MINEDU, que busca mejorar la formación técnico Profesional respondiendo a las necesidades del sector productivo.
- AUTOMATIZACIÓN: Sistema en donde se traslada la producción, que es realizada por personas, reemplazándola por máquinas.
- CCL: Cámara de Comercio de Lima.
- CETPRO: Centros productivos ocupacionales, que brindan formación a personas de escasos recursos económicos para promover la empleabilidad.
- DISERTPA: Dirección de Servicio de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística del Ministerio de Educación.
- ENAHO: Encuesta nacional de hogares.
- ETP: Educación Técnico Productiva.
- FORO ECONOMICO MUNDIAL: Es una fundación sin fines de lucro, donde se reúnen líderes empresariales, políticos e intelectuales para analizar los principales problemas que afronta el mundo.
- GIG ECONOMY: Término inglés que se define como, la tendencia a contratos basados en trabajos temporales, que son remunerados de manera independiente, por profesionales que no trabajan para un empleador.
- IEDP: Programa internacional para el desarrollo económico.
- INEI: El Instituto Nacional de Estadística e Informática, es se encarga de dirigir los sistemas nacionales de estadística e informática del país.
- MINEDU: Ministerio de Educación.

- NINI: Siglas que se refieren a los jóvenes entre 15 y 29 años, que ni estudian ni trabajan.
- OCDE: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, es una organización de cooperación internacional, compuesta por 34 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.
- OIT: Organización internacional del Trabajo, organismo que proviene de la ONU.
- PEA: Población Económicamente Activa.
- PEAO: Población económicamente activa ocupada,
- SENCE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en Chile, que cumple similar función que los CETPRO en Perú.
- RETAIL: Término inglés que se traduce como venta al por menor, es decir los negocios que llegan al consumidor final.
- SOLUTIONS FOR YOUTH EMPLOYMENT (S4YE): Institución del Banco Mundial que ve por soluciones para el empleo juvenil.
- SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa adscrito al MINEDU.
- UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local, que tiene como función, asesorar y brindar apoyo a la gestión pedagógica, y administrativa de las instituciones educativas públicas, bajo su jurisdicción, bajo las cuales están los CETPRO.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Canales Arévalo María, (2011, junio). PDF: EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA. MINEDU, Lima Perú. Disponible en:
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/944_maria_cnales_-_ministerio_de_educacion_-_cetpro.pdf
- Lic. Sabelino Torres, Héctor Manuel. (Lima, Perú 2009). Orientaciones Metodológicas para la práctica pre profesional en la EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA-MINEDU. Disponible en
<http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/06-bibliografia-para-etp/7-gpppetp.pdf>
- CETPRO María Auxiliadora (Lima, Perú 2014). Portal Web: MISION VISION Y OBJETIVOS. Disponible en:
<http://cetpromariaauxiliadora.edu.pe/oficina-de-intermediacion-laboral-oilma/mision-vision-objetivos/>
- Ministerio de Educación, UGEL 07. (Lima, Perú 2019). Portal Web UGEL07: AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PRIVADOS. Disponible en: <http://www.ugel07.gob.pe/receso-parcial-hasta-por-02-anos-o-total-cierre-de-centros-de-educacion-tecnico-productiva-privado/>
- SENCE CHILE (Chile, 2019) Plataforma: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, GOBIERNO DE CHILE. Disponible en <https://sence.gob.cl/>
- Enciclopedia de Contenido Libre Wikipedia (2019, 30 de abril). Portal Web: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO,

GOBIERNO DE CHILE. Disponible en

https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio_Nacional_de_Capacitaci%C3%B3n_y_Empleo

- Vaquero García, Alberto. (2017, 09 de octubre). Artículo Web: La Cuarta Revolución Industrial y sus efectos sobre el empleo. LA REGIÓN. Disponible en: <https://www.laregion.es/articulo/euro/cuarta-revolucion-industrial-efectos-empleo/20171009132605740778.html>
- Vicent, Lucia. (2018, abril). Artículo Web: Los efectos de La Cuarta Revolución Industrial en la economía y el empleo. RESEARCH GATE. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/326347343_Los_efectos_de_la_Cuarta_Revolucion_Industrial_en_la_economia_y_el_empleo
- Perasso, Valeria. (2016, 12 de octubre). Artículo Web: Qué es La Cuarta Revolución Industrial y por qué debería preocuparnos. BBC NEWS MUNDO. Disponible en <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>
- Álvarez, Raúl. (2018, 19 de febrero). Artículo Web: Amazon Go; Experiencia de compra en una tienda automatizada. XATAKA. Disponible en: <https://www.xataka.com/analisis/visitamos-amazon-go-asi-es-la-experiencia-de-compra-en-una-tienda-semi-automatizada-sin-cajeros>
- Ing. Jáquez, Orlando. (2018, 26 de enero). Entrevista Canal Youtube: Amazon Go; primera tienda automatizada. MOMENTUM TECNOLÓGICO. Disponible en https://www.youtube.com/watch?v=_XpCStOoQ3M

- Cambridge Dictionary. (2019). Portal Web: GIG ECONOMY.
Disponible en: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>
- Blog, Kelly Services. (2018, 14 de noviembre). Artículo Web: GIG Economy: CONOCE LA NUEVA TENDENCIA EN EL MUNDO LABORAL. Disponible en <https://blog.kellyservices.com.mx/gig-economy-conoce-la-nueva-tendencia-en-el-mundo-laboral>
- OECD DATA (2019) Portal Web: YOUTH NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING (NEET). Disponible en <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>
- EL Financiero. (2019). Economía de Mercados. Disponible en <https://www.elfinanciero.com.mx/economia>
- Dager Alva, Joseph. (2018, 28 de abril). Artículo Web: Educación y lucha contra la pobreza. LA REPÚBLICA. Disponible en <https://larepublica.pe/politica/1234331-educacion-lucha-pobreza/>
- Paz Campuzano, Oscar. (2018, 05 de mayo). Artículo Web: Pobreza cuesta arriba: el 13% de limeños no cubre sus necesidades básicas. EL COMERCIO. Disponible en <https://elcomercio.pe/lima/pobreza-cuesta-13-limenos-cubre-necesidades-basicas-noticia-517813>
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). PERFIL DE LA POBREZA. INFORME TÉCNICO: Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016 - INEI Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1425/cap04.pdf

- Holguín, Herbert. (2018, 24 de abril). Artículo Web: La pobreza creció en Perú por primera vez en 10 años: ¿por qué sucedió? CNN EN ESPAÑOL. Disponible en <https://cnnespanol.cnn.com/2018/04/24/pobreza-peru-por-que-inei/>
- Blog: Autómatas Programables, Curso Básico (2001, diciembre). Tema 1: LA AUTOMATIZACIÓN. Disponible en <http://www.sc.ehu.es/sbweb/webcentro/automatica/WebCQMH1/PAGINA%20PRINCIPAL/Automatizacion/Automatizacion.htm>
- Enciclopedia de contenido Libre Wikipedia. (2018, 23 de noviembre). Información Web: El INEI; Instituto Nacional de Estadística e Informática. Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Nacional_de_Estad%C3%ADstica_e_Inform%C3%A1tica
- GESTIÓN (2018, 24 DE ENERO) artículo web: El 38% de jóvenes peruanos no encuentra empleo por falta de experiencia. Disponible en <https://gestion.pe/economia/management-empleo/forge-38-jovenes-peruanos-encuentra-falta-experiencia-225686-noticia/>
- EL COMERCIO (2018, 15 de abril) artículo web: Disminuye la población con empleo adecuado en la capital. Disponible en <https://elcomercio.pe/economia/disminuye-poblacion-adecuado-capital-noticia-512213>
- EL COMERCIO (2018, 4 de agosto) artículo web: Perú es líder en formar emprendimientos, pero pocos se consolidan. Disponible en <https://elcomercio.pe/economia/peru-lider-formar-emprendimientos-consolidan-noticia-542332>

- DR. Gregorio Giménez Esteban (2017) Conferencia: Tendencias del mercado laboral. Universidad de Lima- [www. Gregoriogimenez.com](http://www.Gregoriogimenez.com)

LEYES

- MINEDU, Normas Legales. (2016). Decreto Supremo 009 – 2016-MINEDU. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED Ley General de Educación. DIARIO EL PERUANO. Disponible en:
<https://elperuano.pe/normaselperuano/2016/07/24/1408499-7.html>
- M.E. Alfaro Paredes, Daniel. (2019, 11 de agosto). DECRETO SUPREMO N° 004-2019-MINEDU. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, y lo adecúa a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1375 que modifica diversos artículos de la Ley N° 28044, sobre educación técnico-productiva y dicta otras disposiciones. DIARIO EL PERUANO. Disponible en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2804-decreto-supremo-n-004-2019-minedu-1748808-3/>
- PDF: Proyecto de Reglamento de Educación Técnico – Productivo (19-11-04). MINEDU Lima Perú. Disponible en http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/proyec_reg-EducTP-RCD19-11-04.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. ENTREVISTAS A ALUMNOS

ALUMNAS - Edad	1.-¿Cuál es su expectativa para seguir el curso y cómo llego?
Gladys Manco Guerra - 57	Llegó al Cetpro para aprender ropa de damas, quiere hacer un taller en su casa, tiene una máquina en su casa (no trabaja)
Irma Ruiz Barbosa - 53	Quiere hacer cojines y toallas para negocio, tiene una recta industrial (no trabaja)
Rosa canales Vargas - 50	Es profesora en colegio estatal, , quiere hacer un negocio en casa tiene una máquina recta semi industrial. Esta viendo de aprender algo, porque puede quedarse sin trabajo o para cuando se jubile Marleny Bueno 54 años Tenía amigas estudiando, vino para matricular a su sobrina y se matriculó ella, su sobrina no siguió. Tiene una máquina recta semi industrial. Quiere juntarse con unas amigas y montar un taller. Es testigo de jehová y a identificado un nicho de mercado, quiere hacer faldas largas para su iglesia, no se consiguen. Ropa para cristianos no hay.
Medalit Chinga - 58	Sabía que el Cetpro existía por una amiga quiere tener un negocio propio ropa para niños.
ALUMNAS - edad	2,-¿Cuál es su expectativa para seguir el curso y cómo llego?
Cindy Arredondo - 38	Llegó por terapia al Cetpro por enfermedad es enfermera. Quiere seguir todos los módulos ropa deportiva, damas niños, artículos del hogar, para iniciar un negocio. Están haciendo una pollada para comprar un transfer para estampado, para donarlo y que luego les den servicio. Actualmente tienen una bordadora que le falta piezas, esta parada, no esta completa no se puede instalar.
Laura Guevara - 32	Es docente en educación para el trabajo, con especialidad de computación e informática, quiere tener el título de auxiliar técnico. Quiere ahora textil para enseñar, tiene una máquina de coser.
Matilde Calderón - 63	Es odontóloga retirada, trabajó en clínica estudia como terapia, la mantiene ocupada. Sus nietos son gorditos, y no les quedan los polos para el colegio.
Marina Herrera - 60	Quiere Hacer un negocio, vender polos.
Edith Gutiérrez - 46	Para hacerse ropa para ella y más adelante hacer un negocio.
Vanessa Pérez - 26	Es casada, tiene un hijo y quiere hacer un negocio.

ALUMNAS - edad	3,-¿Cuál es su expectativa para seguir el curso y cómo llego?
Erika - 19	Por volanteo, por una amiga por su mama, que saliendo del colegio le dieron un volante. Quiere aprender a hacer prendas, tiene una recta en su casa. Quiere entrar a un instituto.
Maribel - 48	Tiene una recta y una remalladora, daba servicio de remalle. Quiere confeccionar prendas para gorditas (ha estudiado patronaje)
María - 18	Una amiga le aviso quiere entrar a un instituto a estudiar diseño a través de beca 18.
Rosemary - 20	Su hermana la alentó trabaja en Hialpesa en costura.
Nayeli - 18	Quiere trabajar en una empresa en diseño, pero el Cetpro no tiene el módulo de diseño.
Raúl - 16	En la puerta del colegio le dieron un volante. Su tío tiene un negocio, trabajó con él, tiene tienda en barranca quiere tener un negocio propio de ropa para jóvenes.
Julia - 55	Vive por la zona y averiguó, Hace adornos de navidad y muñecos y los vende.
Fidel - 26	Vive por la zona, tiene familiar que tiene fábrica de polos. Quiere trabajar con él en su área de costura.
Bryan - 18	Una señora le recomendó, quiere trabajar en una empresa como costura y luego abrir su negocio.
Nicolas - 20	Vive a la vuelta, le llamaba la atención la costura. Quiere crear su empresa con ropa para mujeres jóvenes con bastante marketing.
Diana - 19	Trabajó como habilitadora, no sabía nada, su hermana cose, su hermana estudio en ese Cetpro y ella quiere hacer su empresa.
Mariella - 42	Se enteró por volante, su esposo tiene negocio de mandiles, pero tercerizan la confección, ella quiere aprender para apoyar en el negocio.

ANEXO 2. ENTREVISTA A PROFESORES

PROFESORES	1.-¿Conoce cuáles son los objetivos de la especialidad textil?	2.-¿Cuáles son los principales problemas para cumplir estos objetivos?
CETPRO LIBERTADORES	Desarrollar capacidades emprendedoras para poner un negocio o insertarlos al mercado laboral. Desarrollar capacidades técnicas y valores. Los mismos alumnos establecen las reglas de convivencia, les enseñan a compartir. Compromiso entre ellos, se busca integración y compromiso.	
CETPRO SAGRADA FAMILIA	Se enfoca a que los alumnos creen su micro empresa. Antes de terminar el módulo, hacen una práctica preprofesional, crean un producto para comercializarlo, para eso se les enseña cómo elaborar un producto para el mercado. Se les enseña planes de negocio, cuáles pueden ser sus posibles clientes. Algunos tienen sus pequeños talleres.	Un problema son los materiales, no tienen recursos, compran retacería o traen prendas viejas para retacearlas. Van a gamarra hacen una colecta y compran retacería.
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Que las alumnas puedan vivir de esto. Sacar gente para el trabajo. (Generar un empleo)	
PROFESORES	3.-¿Los equipos con los que cuentan son los adecuados?	4.-¿Cuál es su formación profesional, cómo se especializó en la actividad textil?
CETPRO LIBERTADORES	Necesitan mejores máquinas, no hacen los acabados, no son computarizadas.	Mi formación es de técnica en educación secundaria. He trabajado en sastrería y taller de edredones.
CETPRO SAGRADA FAMILIA	Los equipos están bien, tienen 30 máquinas, se les ha dado mantenimiento, no tienen recursos para dar mantenimiento 2 veces en el año por lo que tuvieron que hacer una pollada para mantenerlas. En el ínterin, si es que se descentra una máquina, la profesora la arregla o hacen una colecta.	Soy pedagoga, he trabajado en talleres en Gamarra, trabaja haciendo patrones(su especialidad es patronaje) Hasta el año pasado ofrecía servicio de confección, tengo 3 maquinas de coser, en algún momento tuve tienda de ropa para niños.
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	No son suficientes, en el otro grupo hay de 18 a 20 alumnas, se tienen que turnar con las máquinas.	Tengo 35 años en la especialidad, estudié en un colegio nocturno, todo era confección textil, luego estudié pedagogía en los salesianos.

PROFESORES	5.- ¿Cómo se actualiza, recibe capacitaciones?	6.-¿Ha tenido experiencia laboral en la especialidad?
CETPRO LIBERTADORES	Para actualizarme he seguido programas de extensión en San Marcos 500 o 600 soles yendo los sábados de 8 a 2(tienes que saber, no empiezan de 0)	He trabajado en sastrería y taller de edredones.
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Entro a internet para ver las nuevas técnicas o a través de las alumnas que también van investigando.	No, solo como docente, tengo una recta remalladora y recubridora y doy clases particulares.
PROFESORES	7.-¿Cuáles son los programas textiles más demandados?	8.-¿Cuál es el perfil de los alumnos que se incorporan a los programas?
CETPRO SAGRADA FAMILIA	Cada módulo dura 3.1/2 meses, pero normalmente se quedan todo el año Para titularse necesitan 4 módulos, más o menos año y medio. Salen manejando costura recta, remalle y recubierto, patronaje y armado de prendas.	
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		Son señoras de 25 a 60 años
PROFESORES	9.-¿Cómo se enteran de los programas?	10.-¿Qué perfil de alumnos se busca alcanzar?
CETPRO LIBERTADORES	Este Cetpro ha ganado premios, se enteran de boca a boca, el Cetpro tiene 30 años y la señora no sabía que existía, llegó por una prima, para matricular a su hermanita de 17 años, viene de provincia, quería estudiar algo como diseño de modas. Otra puso a su hija en vacaciones y se quedó ella y su hija no regresó.	
CETPRO SAGRADA FAMILIA	La mayoría son de la zona.	

PROFESORES	11.- ¿Cuántos de ellos terminan los programas, por qué?	12.-¿Cómo y quién mantiene los equipos y maquinarias?
CETPRO LIBERTADORES		Las mantienen 2 veces al año (sino las arreglan ellos)
CETPRO SAGRADA FAMILIA	Empiezan 20 y terminan 15, normalmente se retiran los mayores.	
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	80% terminan, cuando dejan las llaman para recuperarlas.	En algunos casos se les pide a las alumnas una cuota, este año el director ha dado para el mantenimiento.
PROFESORES	13.-¿Quién financia los materiales para los talleres?	14.- ¿Han establecido convenios con alguna fábrica textil para la colocación de los estudiantes?
CETPRO LIBERTADORES	Ellos traen sus materiales, la profesora en algunos casos trae sus retazos. También van a gamarra a buscar retazos, por 10 soles y consiguen un saco por 50 soles luego lo reparten entre ellas o les venden a las otras.	Hicieron convenios con un colegio de la zona y los chicos no se interesan. Conversaron con COFACO Y TEXTGROUP pero no se concreto. Colocaron a 5 como habilitadoras, el problema es que no regresaron ni terminaron su curso, por eso ya no recomiendan. No las aceptan para máquina, tienen que pasar por la escuelita.
CETPRO SAGRADA FAMILIA		No. Pero vienen talleres a buscar jóvenes, les pagan poco, el Cetpro pide que solo sea medio tiempo para que terminen. El año pasado colocó a 2 alumnas en pequeños talleres .
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Ellas traen sus materiales, las agujas primero las pone la profesora luego ellas las reemplazan, y al final les dejan agujas de emergencia para ella.	No

PROFESORES	15.-¿Conoce los requerimientos de las fábricas y del mercado laboral textil?	16.-¿Qué aspectos de la norma limitan el cumplimiento de los objetivos de la especialidad textil?
CETPRO LIBERTADORES	Cofaco pidió 250 chicas, pero no tenían, para habilitadoras y manuales.	Los directores no son muy proactivos, no quieren hacer contratos de convenios. Los mismos directores no conocen la norma. La norma no permite poner tiendas en los locales.
CETPRO SAGRADA FAMILIA	Trabajan en base a operaciones, no se les da un novel de exportación, pero si la base para que entren a la escuelita y adquieran rapidez.	
CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Tener máquinas operativas, yo tengo que prestar sus accesorios para enseñar(embudos etc)	

ANEXO 3. ENTREVISTA AMPARO IBARRA

Amparo Ibarra Ex Directora de Cetpro San Luis	1.-Cargo actual
	Especialista en la dirección superior de Sineace, normalización de normas de competencia de institutos superiores.
	2.-¿En qué periodo fue directora del Cetpro San Luis?
	2006 al 2015
	3.-¿Cuál es el objetivo de los cetpros?
	Formar mano de obra calificada
	4.-¿De qué manera la norma facilita el cumplir con esos objetivos?
Las normas tienen ciertas restricciones, pero he visto la forma de hacer las cosas en beneficio de los estudiantes. No tienen un diseño nacional único, el módulo se puede llamar como tú quieras, también le cambio el contenido, mantengo el título que nos dan. Lo que hicimos es adaptamos a lo que las empresas requieren. El módulo duraba 240 horas, en 3 meses se les da certificado de módulo de operatividad de máquinas. Los módulos no son necesariamente consecutivos.	
	5.-¿En qué consistió el programa que trabajaron con Texgroup?
La empresa Texgroup se acercó y el acuerdo fue el siguiente que le empresa asigne un mecánico perenne que, de mantenimiento a las máquinas, una supervisora continua que ambos busquen a los alumnos. ¿cómo buscaban a los alumnos? Había que cubrir la matrícula, S/. 60.00 cada uno. La empresa cubría agujas materiales etc., incluso prestaba maquinaria. No se les pagaba durante el proceso de entrenamiento, Grupos de 20 a 25, se quedaban con 20. La empresa enviaba a una psicóloga para evaluar al personal, luego la supervisora decidía. Le dieron 2 semanas de entrenamiento a las profesoras dentro de la fábrica, entraban como un operario. Se dieron resistencias de parte de las profesoras. Empezaron con un salón, les facilitaba el cumplir las metas, eran 9 profesoras de textiles por que el Cetpro es grande. Capacitaron a la mitad. El convenio se firmó y se informó a la UGEL, y la ley de silencio administrativo es un mes, ya no podían reclamar firmaron un acta de acuerdo. Antes hacían convenios con colegios pero no tenían mantenimiento de las máquinas y los chicos no tenían materiales. Las profesoras que van a la capacitación en la empresa les cambian el chip, para que sientan la presión, ya regresan con otra mentalidad.	

	<p>6.-¿Cuánto duró?</p>
	<p>Del 2006 al 2012 acabaron con 6 grupos por año de 3 meses cada uno. Del 2012 al 2015 trabajaron con pro joven se colocaban en topy top, San Cristóbal, Creditex.</p>
	<p>7.-¿Cuántos módulos lograron trabajar y colocar en la empresa?</p>
	<p>En el 2012 tuvieron 16 secciones con 25 alumnos cada uno , 2 de plano para bgroup, en plano, 50 obrarios semestrales. Colocaban al 95% tenían una bolsa de trabajo dentro del Cetpro.</p>
	<p>8.-¿Por qué cree que tuvo éxito el programa y por qué se cayó una vez que usted se fue?</p>
	<p>Se cayó porque salió ella del programa, trataron de mantenerlo un año, pero no pudieron tienen miedo de infringir la norma. La rotación de profesores no perjudicó porque 7 de los 9 eran nombrados, no los movían, se quedaban porque sabían que ahí podían cumplir con las metas. A los alumnos les daban 2 certificados, , uno del MINEDU y otro del ministerio de trabajo.</p>
	<p>9.-¿Qué perfil tenían las participantes, de dónde y cómo las reclutaron?</p>
	<p>Por pro joven del ministerio de trabajo, les enviaban chicos que eran vulnerables, personas con discapacidad, retardo leve, etc.</p>
	<p>10.-¿Fue fácil conseguirlos?</p>
	<p>Pro joven le pide a los cetpros, que tenagn boletas, facturas, INDECI, cjequera, cta para que controlen el dinero, porque pro joven le deposita al Cetpro.y este les paga a los chicos. Le tienen que informar semestralmente a la UGEL,</p>
	<p>11.-¿Cuál cree que es el principal problema para que un programa como este tenga éxito crees que la rotación de profesores y de directores limitan la continuidad del programa?</p>
	<p>Formé un equipo para que hubiera continuidad, y se logró mantener 2 años, de su salida, luego se desarticuló. El ministerio de trabajo ya no continuó su acercamiento a los cetpros, saco una norma que solo podía participar en programas con universidades e institutos. Cambiaron el mecanismo el ministerio de trabajo le depositaba a la UGEL y esta se o daba a los cetpros.</p>
	<p>12.-¿La UGEL o el MINEDU reconoció el proyecto, fue incentivado o premiado de alguna manera?</p>
	<p>No les reconocieron nada. Si están exonerados de impuesto a la renta por el ministerio de trabajo por pro joven.</p>
	<p>13.-¿Cuál cree que son los principales impedimentos de la norma para que los cetpros puedan cumplir con sus objetivos de inversión laboral?</p>
	<p>El principal obstáculo son los mismos directores.</p>

ANEXO 4. ENTREVISTA BILLIE DEL PINO

Sra. Billie del Pino Coordinadora de Gestión Pedagógica de la Disertpa (Dirección de Servicio de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística)	1.-¿La norma que rige actualmente facilita que los directores puedan cumplir con sus objetivos, por qué?
	Actualmente muchos Cetpros se manejan con el marco normativo anterior. Estamos en proceso de reforma del marco normativo de la ETP. Esperamos que pronto puedan salir aprobadas las normas.
	2.-¿En cuánto tiempo considera que los cetpros puedan adecuarse para alcanzar el nivel que se espera con la nueva norma que se está trabajando?
	Los Cetpros deben pasar un proceso de Licenciamiento, esto exige que cumplan las condiciones básicas de calidad, vista en términos de programas de estudios pertinentes, docentes calificados, infraestructura y equipamiento, recursos presupuestales.
	3.-A través de la nueva norma se busca que la ETP alcance estándares de calidad que le permita articularse con la educación superior tecnológica, ¿Cree que el nivel de formación de los docentes de los cetpros, está preparado para formar alumnos que puedan incorporarse a la educación superior?
	Creo que hay muchos docentes que no tienen el perfil profesional que la ETP requiere, es necesario desarrollar políticas que mejoren la selección de los docentes pero que también mejoren las capacidades de los docentes.
	4.-Se busca que los cetpros se autogestionen de manera eficiente y desarrollen competencias para la empleabilidad ¿considera que los directores de los cetpros tienen un enfoque de gestión empresarial para cumplir con los nuevos estándares establecidos?
	Considero que escasamente los directores tienen un enfoque de gestión empresarial. Se requiere cambios normativos que ayuden en definir mejor el perfil del director, es importante que conozcan os aspectos pedagógicos pero sobre todo los aspectos de gestión institucional y administrativa. La Ley magisterial exige para los cetpros que directores y docentes sean pedagogos, que no está mal pero que debería tener una formación también en aspectos de gestión. La formación docente en muchas universidades o pedagógicos no incluye en su malla curricular el desarrollo de competencias para la gestión.
	5.-¿La norma También contempla que su oferta se adecue a la demanda del mercado laboral y que se desarrollen competencias blandas, tienen los docentes una formación y/o experiencia en el mercado laboral del sector textil para cumplir con estas propuestas?
	Muy pocos profesores tiene experiencia laboral en el sector productivo, lo cual no permite un proceso de formación más eficiente y efectivo. El docente sabe muchas veces la teoría, pero le falta experiencia práctica productiva que transferir.
6.-¿Se contempla una capacitación para los directores de los cetpros y los docentes para que estos estén en condiciones de alcanzar el licenciamiento y luego con los objetivos de gestión y empleabilidad propuestos para el sector textil?	
Si se contempla proceso de fortalecimiento de capacidades, aunque eso tomará un poco de tiempo implementarlo.	

	<p>7.-¿La cantidad de horas, para las nuevas curriculas de la especialidad textil, se ha basado en la norma actual, aproximadamente 1200 horas por módulo, lo cual significan 5 horas diarias por 12 meses (3 ciclos académicos aproximadamente) para obtener el título de auxiliar o de técnico, no le parece mucho, se ajusta a la realidad de mercado?</p>
	<p>Los Cetpros además de capacitación laboral como parte de sus programas de formación continua, pueden brindar una formación que conduce a la obtención de un título de Auxiliar Técnico y un título de Técnico. Cada uno con un número de créditos y horas que luego podrán ser convalidables con la Educación Superior. Es importante tener claridad que se trata de una formación, que busca desarrollar competencias técnicas y competencias para la empleabilidad, también conocidas como competencias socioemocionales o blandas que sirven para insertarse al empleo y para la vida ciudadana.</p>
	<p>8.-¿ Considera que esta cantidad de horas son las que se necesitan o en algunos casos son muchas, pero hay que adecuarse a los mínimos que la norma indica?</p>
	<p>La normativa establece los números mínimos de créditos y horas. El Cetpro puede hacer sus adecuaciones cumpliendo con esos mínimos.</p>
	<p>9.-¿ Considera, que el hecho de que la norma indique que solo pueden dictar docentes en los cetpros, puede ser una limitante para el cumplimiento de los objetivos y para los convenios con el sector, que pueden aportar formadores técnicos, que no son docentes de formación?</p>
	<p>Si creo que es una limitante sustancial. No obstante, también es importante señalar que quienes vienen del sector productivo, si entran a la docencia deben tener capacitación en aspectos pedagógicos o metodológicos para facilitar los procesos de enseñanza.</p>
	<p>10.-¿La nueva norma permite que cada Cetpro contrate especialistas técnicos de manera independiente de acuerdo a sus necesidades?</p>
	<p>Son procesos públicos que organizan las Ugel no los Cetpro.</p>
	<p>11.-¿ Considera que el hecho de que se renueven a los profesores anualmente y a los directores cada 3 años y que estos no sean elegidos por el Cetpro, no contribuye a la continuidad de los programas, se está contemplando en la nueva norma?</p>
	<p>Efectivamente, considero que la alta movilidad de docentes afecta los procesos. Esperamos que pueda mejorarse la normativa al respecto.</p>
	<p>12.-¿ Cree que los controles a los cetpros por parte de las UGEL y las sanciones atemorizan a los directores y limitan sus iniciativas?</p>
	<p>En algunos casos, podría pasar, pero no cuando un director está bien informado y preparado y realmente conoce el marco normativo y sus alcances.</p>

ANEXO 5. ENTREVISTAS FUNCIONARIAS DEL MINEDU

Funcionarias del MINEDU Teresa Lévano(asistente técnica del área de Cetpros del MINEDU) y Eva Salvador (Coordinadora de Educación Técnico	1) ¿Cuáles son los cambios que se están realizando en la norma, para que los Cetpros puedan cumplir con sus objetivos?
	Se busca un cambio en la mirada de la Educación Técnico Productiva (ETP) la cual tenía que articularse con la educación básica y esta no se dio.
	Se ha iniciado con la definición de la ETP, que no existía, para que se tenga
	2) ¿Los encargados de cada órgano van a ser nombrados por quién?
	En el caso de los privados ellos los designan, en el caso de los públicos la DRE. Primero se tiene que hacer un análisis de oferta y demanda del mercado, del entorno, qué demanda, por otro lado, cuántos docentes tiene cada Cetpro, etc. Hay cuatro niveles formativos, <ul style="list-style-type: none"> • Ciclo auxiliar técnico. • Ciclo técnico. • Profesional Técnico. • Profesional. Los 2 primeros son competencia de los cetpros. La DRE tiene que identificar, qué cambios necesitan en cada Cetpro, de su área, potenciar algunas áreas en base a la demanda del mercado y a la oferta que tienen. Hay ofertas que ya están obsoletas, tejido de chompas a máquina, ya nadie lo demanda y establecer las plazas de profesores de cada Cetpro. La norma señala que los cetpros deben de hacer un proceso de adecuación hasta que llegue el proceso de optimización.
	3) ¿El proceso de optimización es para el licenciamiento?
	La DRE con la UGEL son las que deben de determinar qué se necesita en cada Cetpro que está en su jurisdicción.
	4) ¿Cómo lo van a hacer?
	Todavía no está definido recién a partir que se establezcan 4 normas: a) Los lineamientos académicos generales; (curricula) que se debe de aprobar en agosto de este año. b) Condiciones básicas de calidad; que va a determinar cómo se va a
	5) ¿Considera que es necesaria cierta flexibilidad para que los cetpros puedan actuar sin temor?
Se está tratando de ser más flexibles, se esta dando bastante autonomía para que desarrollen propuestas.	
6) ¿Cuánto tiempo cree demorará el proceso?	
Una vez que salgan los lineamientos académicos generales (LAG), en agosto, pueden ir implementando la oferta que propongan, pero todavía no pueden licenciarse, hasta que salgan las normas de calidad para licenciarse, que debe de salir este año, el licenciamiento empezara en el 2020.	

	<p>7) ¿Como van a articular la educación básica con el Cetpro y la educación superior si pueden entrar estudiantes que no han terminado la educación básica, lo que les impide entrar a la educación superior, hay algún programa para resolver esto?</p>
	<p>En una parte de la norma se establece que la norma podrá facilitar el terminar la educación básica a través de la Educación Básica Alternativa (EBA). Van a poder proponer una curricula para que se les de el certificado, es la doble certificación (CEBA) si se les enseña matemáticas que esta esté aplicada a la especialidad del módulo que se está llevando paralelamente en el Cetpro, en costos por ejemplo para panadería. (CEBA-CETPRO)</p>

ANEXO 6. ENTREVISTA A JORGE MARTELL

<p>Jorge Martell Entrevista a Jefe de Recursos Humanos de Texgroup (grupo Creditex)</p>	<p>1.-¿Cuáles son los principales requerimientos de personal que tienen como empresa y cual debería ser la labor de los Cetpros para responder a estos requerimientos?</p>
	<p>El problema más crítico de personal son los costureros y uno que otro mando medio, es el 97%, el otro 3% pueden ser supervisores de costura. La rotación en costura es muy alta, es de un 6% mensual.</p>
	<p>• ¿Por qué crees que se da esta rotación?</p> <p>El operario de costura entra con sueldo mínimo de 930, en las empresas de punto trabajan hasta 12 horas con horas extras), en plano es menos intenso, el nivel de eficiencia en punto es de 100% en plano es de 80%, es más lento. Finalmente llegan a un promedio de sueldo de 1400 a 1900, lo cual no es malo. Una razón de la rotación también pueden ser los jefes inmediatos que ejercen presión o en su defecto no están preparados para liderar. Por otro lado, la generación de los millennials, no quieren ser operarios, algunos se van a construcción ahí ganan más. Otros están acostumbrados al sistema de Gamarra, no quieren las retenciones, no piensan en su futuro y lo que quieren son sus 50 soles diarios, a pesar de que ganen menos al final. También algunos se les prepara aquí en la escuelita y luego se van a negocios familiares o se juntan para hacer un pequeño negocio o en su casa porque tienen una maquina o dos. El nuevo mercado de confecciones se está yendo a Etiopia, ahí están las fabricas nuevas, LEE por ejemplo está produciendo ahí. Su gobierno ha dado facilidades y el costo de la mano de obra es mucho más bajo. En el Perú el costo por hora es de 2.68 dólares, en India 0.60 y en África está por debajo que eso. Hay que recordar que la confección ha sido el motor de desarrollo de países como Japón luego de la 2da guerra mundial, Rusia, Corea del Sur, entre otros, por su alta generación de mano de obra. Su constante es que tiene un déficit de 50 operarios, hoy consigue 50 y a fin de mes se le van 30. Por otro lado, están aplicando una industria sostenible, lo fluorescentes ya no se botan, sino que una empresa los recoge para reciclar, esto ahora se ha vuelto obligatorio, también estamos ahora usando un caldero a gas. De hecho, esto es importante para los importadores, ahora están controlando hasta la infraestructura, desde que en Bangladesh se cayó un edificio hace 6 años aprox. murieron, cerca de 2000 costureros. Es por eso que este control ahora se ha incluido en las auditorías, ven incluso si el terreno es el adecuado, en donde ha sido construida la fábrica. También se nos exige un examen cada dos años de salud ocupacional, para medir el humo y los contaminantes en el personal.</p>
	<p>• De alguna manera te plantean, ¿ustedes quieren costureros, que ganamos nosotros, nos puedes donar máquinas etc.?</p>
	<p>Incluso hemos traído a los docentes para que hagan una pasantía por la fábrica, pero algunos no quieren estar más de 4 horas porque es lo que trabajan en el Cetpro. Solo hemos tenido éxito con un Cetpro, El de San Luis con la directora anterior, Consuelo Ibarra, una vez</p>
	<p>• ¿Crees que todo esto pueda ser producto de la rotación de directores y de profesores?</p>
	<p>Definitivamente no permiten una continuidad de programas sostenibles, una vez que se va el profesor se tiene que volver a empezar.</p>
	<p>• ¿Dirías que no hay un criterio común en los cetpros?</p>
	<p>Definitivamente no lo hay, es más pensando en eso fuimos a la UGEL de ATE, que es la cabeza de varios cetpros, para ver si así lo solucionábamos y se les presentó el proyecto y al principio mostraron interés y al final lo dejaron de lado. Es necesario poner indicadores de insercion laboral en los Cetpros para obligarlos a que busquen acuerdos con la industria y cumplan sus objetivos. Tambien darles incentivos por inserción laboral, es necesario premiarlos mas que castigarlos.</p>
	<p>2.-¿ Conoce la labor de los Cetpros, ha trabajado recurrido a ellos para que atiendan sus necesidades?</p>
	<p>Hemos trabajado con los Cetpros muchos años, pero no se ha conseguido efectividad de retribución a la industria, todos los esfuerzos que se hicieron para colaborar y conseguir logros conjuntos, no rindieron. Es una de las fuentes de reclutamiento, pero no tienen el perfil. Hay falta de compromiso de los Cetpros, no quieren formalizar los convenios.</p>

	<p>3.-¿Cuáles son los principales problemas que tienen los cetpros para poder responder a estas necesidades?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de mentalidad empresarial 2. Instalaciones y maquinas no adecuadas • Docentes <ol style="list-style-type: none"> 1. No calificados 2. Falta de motivación 3. Falta de personalidad para manejar el aula 4. Resistencia a la capacitación en la empresa • Resultado <ol style="list-style-type: none"> 1. No cumplir con el programa de capacitación
	<p>4.-¿Qué sugerencias de cambios propone a los Cetpros para que se articule con las empresas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección del CETPRO: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor acercamiento con las empresas 2. Motivar a los docentes 3. Supervisar el cumplimiento del programa de capacitación 4. Generar indicadores en el proceso de capacitación y premiar su cumplimiento: <ul style="list-style-type: none"> Indicadores de Inserción Laboral. Indicadores de cumplimiento del programa

ANEXO 7. ENTREVISTA A DIRECTORES

DIRECTORAS	1.-Explíquenos brevemente sus funciones en el Cetpro y cuáles son los objetivos que debe de cumplir.
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	Los directores no son especialistas vienen de educación básica regular, nadie quiere ser director por que lo sancionan. Te hacen denuncias (en este caso una profesora que fue removida del cargo por incumplimiento la denunció en la UGEL2)
DIRECTORAS	2.-¿ Cuáles son los objetivos de la especialidad textil?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Capacitar a todas las personas de todas las edades para insertarlas en el mercado laboral y emprendimiento.
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	Que cada uno de los estudiantes genere su propio negocio, que vean la parte productiva y de comercialización. No tienen alianzas con las empresas por eso fomentan el emprendimiento. Titularlos que cumplan con los 4 módulos. Buscan cubrir la necesidad de los estudiantes, los módulos no están enlazados. Si el programa es para damas y piden niños lo cambian. Los estudiantes vienen por algo puntual.
Entrevista al director (José Frettel)	Capacitar para el trabajo a personas de menores recursos de acuerdo a la demanda empresarial y la demanda social. El objetivo principalmente debería de ser empresarial las empresas piden trabajadores para puestos fijos laborales. La demanda social no pide eso es diferente, depende de dónde está ubicado cada Cetpro y al entorno y a los recursos con que cuente el Cetpro, la demanda varía.
DIRECTORAS	3.-¿ Cuáles son los principales problemas que tiene el Cetpro para cumplir estos objetivos?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Que los docentes sean capacitados. Falta capacitarse en programación, redes (les falta manejo de los programas de diseño). Capacitación y el que sean pedagogos. El principal problema es la capacitación y actualización
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	En S.J.L la población no tiene ingresos estables son comerciantes o vendedores ambulantes, por trabajo muchas veces suspenden los estudios, no son constantes. El principal problema es el financiamiento del Cetpro. El CETPRO fue creado entre los años 86 y 97, dentro del colegio José María Arguedas(estatal), por iniciativa del padre Juan (Jean) Leblanc de la comunidad canadiense para alejar a los jóvenes de la delincuencia y del terrorismo, era una zona de terroristas, también para acoger madres adolescentes, hacen una biblioteca y panadería en la iglesia. Crearon y equiparon carpintería electricidad, cosmetología y confecciones. El Cetpro estaba en este colegio y en el 2009 tuvieron que trasladarse porque la APAFA los boto y tuvieron que salir y les asignaron ese terreno. Las profesoras apostaron para sacar el desmonte y empezaron con esteras, Drywall en el 2005 las primeras columnas, sin servicios en el 2008 el estado puso el cerco y en el 2009 terminaron de trasladarse. Lo que actualmente existe se construyó con la ayuda de Aprolab en el 2010, empezó la evaluación y se construyó en el 2016. Al principio solo existía carpintería, textil, estética y electrónica con equipos básicos. Actualmente el estado, quiere apropiarse del local, aparentemente para otros fines, lo que consideran injusto.

DIRECTORAS	4.-¿Cómo se encuentran equipados sus talleres textiles?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	El equipamiento no es el más moderno, no son de última tecnología.
Entrevista al director (José Frettel)	Las máquinas tienen 7 años, necesitan ser renovadas.
DIRECTORAS	5.-¿Cuál es el perfil de las profesoras de la especialidad textil?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Son docentes que postulan por contrato, se basan en mayor puntaje a la experiencia en docencia.
Entrevista al director (José Frettel)	No todas las profesoras cuentan con el perfil y no las puedes devolver, te denuncian, ellas concursan y te las mandan. Gran parte de las veces los alumnos se matriculan por el profesor los recomiendan
DIRECTORAS	6.-¿Considera que la preparación de las profesoras es la que se necesita para la especialidad?
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	Las profesoras tienen la teoría, pero no la práctica, vienen de la cantuta que es la mejor preparación en pedagogía, pero no hay pasantías de la especialidad en las empresas para que vean cómo es el mundo laboral.
Entrevista al director (José Frettel)	Para los cetpros es la UGEL, a cada profesional lo evalúan, tienen un patrón de medida con puntajes para evaluar y sacan un cuadro de mérito, los primeros puestos eligen donde ir. Este año hubo 62 vacantes y postularon 160. Todos los puestos salvo los nombrados, tienen que concursar todos los años y se puede dar que los cetpros cambien de profesor todos los años, no permite continuidad. Este año no ha habido nombramientos para los cetpros. Todos los cetpros de la UGEL 3 han tenido problemas con las profesoras enviadas, no tienen carisma ni estrategia para enseñar y no manejan todas las operaciones. Los directores dan un examen y los asignan por 4 años, el año pasado los han evaluado y los han ratificado. Va a haber un licenciamiento en el 2020-21 Van a evaluar a los Cetpros equipamiento mínimo e infraestructura, docentes, los cetpros que no aprueben los van a fusionar con otros.
DIRECTORAS	7.-¿Qué programas se ofrecen y cuánto dura cada uno?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Para el ciclo básico para obtener la certificación, son 3 módulos, cada módulo de aproximadamente 300 horas para ser auxiliar. Para obtener el título de Técnico, se tienen que cursar 2000 horas (2 años aprox.) Son 1200 horas por año que es un ciclo medio, ahora va a ser por créditos, 80 créditos para el ciclo medio. Y el básico 40 créditos. Para poder empalmar con los ISTPúblico. Falta el reglamento. Tienen alrededor de 1300 a 1400 alumnos al año. Para un colegio técnico, cuando no llegan al mínimo, los envían a este Cetpro, los nivelan y les dan el título. CEBA Nocturna para que acaben haciendo a distancia, semi presencial la media. el ciclo básico por 3 módulos de 300 horas aprox. Reciben una certificación de auxiliar.

DIRECTORAS	8.-¿ Cuáles son los requisitos para poder acceder a la especialidad textil?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Para entrar al Cetpro solo se exige primaria.
Entrevista al director (José Frettel)	El ciclo básico no requiere ni primaria completa, el medio primaria completa. En Lima casi todos han terminado el colegio, incluso llegan profesionales.
DIRECTORAS	9.-¿ Qué perfil de alumnos se busca alcanzar?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Personas de todas las edades
Entrevista al director (José Frettel)	A este Cetpro llegan a confecciones más damas en general mayores, hay algunos jóvenes por el distrito que hay muchos jóvenes, pero el promedio es de 40 años. Últimamente están viniendo venezolanos, mayormente en pastelería, en textiles son señoras casadas. El año pasado tuvieron alrededor de 500 alumnos. Actualmente tienen 2 salones con 14 alumnos cada uno, en cada turno, mañana y noche en total 4.
DIRECTORAS	10.-¿ Cómo se enteran los estudiantes de la oferta que ofrecen, como las difunden?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	Hacen volantes y reparten por la zona
Entrevista al director (José Frettel)	Captamos más a las mamás que a los alumnos. Por Facebook, el director y el profesor de cómputo lo alimentan. Volanteo, calcomanías en los postes. El propio alumno es el que pasa la voz.
DIRECTORAS	11.-¿ Cómo financian esta especialidad?
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	Los estudiantes traen sus materiales cobran 50 soles por módulo para mantener las máquinas. Existe una norma de actividades productivas, pero a los alumnos les parece caro. Se les cobra solo al inicio y en la feria (les alquilan las máquinas S/. 1 diario durante 15 días El decreto supremo 028 indica qué actividades pueden realizar para generar ingresos. Como producción, se tiene que manejar con libros contables- SUNAT como pequeña empresa, ahí está el entrapamiento, tienes que contratar personal, para que se maneje como empresa.
DIRECTORAS	12.-¿ Cómo y quién mantiene los equipos y maquinarias?
Entrevista al director (José Frettel)	Les dan mantenimiento dos veces al año y cuando se malogra alguna.

DIRECTORAS	13.-¿Quién financia los materiales para los talleres?
Entrevista al director (José Frettel)	<p>Aquí la matricula son 50 soles, en Salesiano son 100 o 120 soles y cree incluso que pagan mensualidades.</p> <p>Hay que mantenerse con recursos propios, aquí la matricula es gratis lo que pagan es para el mantenimiento de las máquinas.</p> <p>Otros ingresos son por los proyectos productivos, se pone a los alumnos en un contexto de una producción, es parte del programa y al final vende sus productos y una parte queda para el Cetpro.</p> <p>Así lograron comprar una máquina para lencería.</p> <p>CETPROS Como el Salesiano y María Auxiliadora son por convenio, no pertenecen al Estado pero se rigen por la UGEL y esta les paga a sus profesores, no les da para gastos administrativos.</p> <p>Aquí si les dan para gastos administrativos, materiales de limpieza dos veces al año (eso varía según el tamaño del Cetpro).</p> <p>Este local era un colegio, ahora solo está la primaria, y nosotros les pagamos la luz y el agua al colegio, eso hace que nos den menores recursos para otras partidas.</p> <p>También se hacen actividades productivas, que son diferentes a los proyectos productivos, las actividades productivas sirven para reunir recursos.</p>
DIRECTORAS	14.-¿Han establecido convenios con alguna fábrica textil para la colocación de los estudiantes?
José Montenegro (especialista em mecânica automotriz)	<p>Con el sector textil no, pero si con el colegio Manuel Duato (chicos especiales)</p> <p>Con el IMPE (con chicos que han tenido problemas judiciales)</p> <p>Colegio Andrés Avelino Caceres em Comas</p>
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	<p>Con fábricas no se han hecho convenios, hicieron convenio con ONG que ayudaban a adolescentes embarazadas, las colocaban en talleres textiles solo como prácticas.</p> <p>También hicieron convenio con la cooperativa san Hilarión para que les enseñen como sacar un crédito para los emprendimientos de los alumnos, abrir una cuenta de ahorros etc.</p> <p>Han buscado acercamientos con la municipalidad, para promover los programas o trabajar conjuntamente, pero no les interesó.</p>
Entrevista al director (José Frettel)	Tenían convenio con el INABIF (chicos de la calle de 16 a 17 años), no con empresas; los exoneran del mantenimiento de la cuota.
DIRECTORAS	15.-¿Conoce los requerimientos de las fábricas y del mercado laboral textil?
Vivian Ángeles (hasta el 28 de febrero se quedaba)	En diciembre ha salido una nueva norma, antes se trabajaba por horas, ahora por créditos, es mejor va a dar oportunidad, pero no especifica si van a ayudar a la infraestructura y equipamiento.

ANEXO 8. DECRETO SUPREMO

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, y lo adecúa a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1375 que modifica diversos artículos de la Ley N° 28044, sobre educación técnico-productiva y dicta otras disposiciones

decreto supremo

N° 004-2019-MINEDU

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 14 de la Constitución Política del Perú señala, entre otros aspectos, que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte;

Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación, 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, mediante el Decreto Supremo N.º 011-2012-ED se aprobó el Reglamento de la Ley General de Educación, el mismo que en su Capítulo VI del Título III regula la Educación Técnico-Productiva;

Que, el Decreto Legislativo N° 1375, modificó diversos artículos de la Ley General de Educación, para fortalecer la Educación Técnico-Productiva a fin de elevar la empleabilidad y competitividad, especialmente de los jóvenes.

Asimismo, la Primera Disposición Complementaria Final del referido Decreto Legislativo señala que el Ministerio de Educación, en un plazo no mayor de

noventa (90) días de publicada dicha norma, modifica el Reglamento de la Ley General de Educación, a fin de realizar las adecuaciones correspondientes respecto a la Educación Técnico-Productiva;

Que, asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1375, establece que su vigencia se encuentra supeditada a la modificación del Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación. En ese sentido, resulta necesario modificar el Reglamento de la Ley General de Educación, adecuando el Capítulo VI del Título III del mismo a los alcances del Decreto Legislativo N° 1375;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 28044, Ley General de Educación; y, el Decreto Legislativo N° 1375, que modifica diversos artículos de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, sobre Educación Técnico-Productiva y dicta otras disposiciones;

DECRETA:

Artículo 1.- Modificación del Capítulo VI “De la Educación Técnico-Productiva” del Título III “Estructura del Sistema Educativo Nacional” del Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación

Modifíquese el Capítulo VI “De la Educación Técnico-Productiva” del Título III “Estructura del Sistema Educativo Nacional”, del Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, en los términos siguientes:

“CAPÍTULO VI
DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA
SUB CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 89.- Centros de Educación Técnico-Productiva

Los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) constituyen la primera instancia de gestión educativa descentralizada de la Educación Técnico-Productiva, donde se ofrecen servicios educativos orientados al desarrollo de capacidades emprendedoras y competencias laborales que responden a las necesidades del sector productivo, especialmente del ámbito local y regional.

Los CETPRO promueven su articulación con instituciones educativas de las tres modalidades de la educación básica, educación comunitaria, educación superior tecnológica y con centros de certificación de competencias laborales; facilitando la transitabilidad y la progresión en la trayectoria formativa.

Los CETPRO complementan el proceso educativo, a través de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, así como mediante el desarrollo de proyectos y actividades productivas de bienes y servicios, los cuales son una fuente de financiamiento complementaria para fortalecer las capacidades institucionales.

Artículo 89-A.- Enfoque de formación en los CETPRO

La Educación Técnico-Productiva es eminentemente práctica y se fundamenta en el enfoque por competencias, el mismo que implica lograr que los y las estudiantes fortalezcan capacidades que les permitan

desempeñarse en un contexto laboral específico. Para tal efecto, la oferta formativa responde a las necesidades productivas y valora las capacidades adquiridas previamente por los y las estudiantes, reconociéndolos como protagonista del aprendizaje.

SUB CAPÍTULO II

RÉGIMEN ACADÉMICO DE LOS CETPRO

Artículo 90.- Organización

90.1. La Educación Técnico-Productiva se organiza en dos ciclos no sucesivos, ni propedéuticos, cuyas características son las siguientes:

a) **Ciclo Auxiliar Técnico: Provee a los y las estudiantes competencias que le permitan realizar trabajos predeterminados o de menor complejidad del proceso productivo de bienes o de servicio, bajo supervisión. Los programas de estudio correspondientes a este ciclo tienen una duración de cuarenta (40) créditos académicos como mínimo.**

b) **Ciclo técnico: Provee a los y las estudiantes competencias que le permitan desempeñarse en un entorno laboral de manera eficaz en una determinada función con autonomía limitada; es decir, controlando y supervisando sus propias tareas y actividades, identificando problemas técnicos y ejecutando acciones correctivas específicas. Los programas de estudio correspondientes a este ciclo tienen una duración de ochenta (80) créditos académicos como mínimo.**

90.2. Los estudios realizados en programas de estudio del ciclo Auxiliar Técnico, pueden ser reconocidos o convalidados en el Ciclo Técnico. El Ministerio de Educación emite los lineamientos para tal efecto.

90.3. Los programas de estudio correspondientes a cada ciclo se organizan

en módulos, que en conjunto constituyen un plan de estudios.

90.4. Los CETPRO implementan programas de estudio en el Ciclo Auxiliar Técnico y/o Ciclo Técnico, garantizando su correspondencia a las necesidades productivas especialmente del ámbito local y regional y procurando su articulación a mayores niveles formativos.

Artículo 90-A.- Modalidades y Modelos Educativos del servicio educativo

Las modalidades del servicio educativo son: presencial, semipresencial y a distancia; cuyas condiciones, criterios y requisitos se establecen en los Lineamientos Académicos Generales emitidos por el Ministerio de Educación.

Los CETPRO pueden desarrollar sus servicios educativos a través de los Modelos Educativos de Formación Dual, en Alternancia u otros que defina el Ministerio de Educación en los Lineamientos Académicos Generales. La implementación de los modelos educativos responde a las características institucionales del CETPRO y su articulación con el sector productivo; debiendo implementar las medidas pertinentes para salvaguardar la integridad de los y las estudiantes.

a) Formación Dual: Es un modelo educativo centrado en la empresa, donde las empresas y el CETPRO se comprometen y corresponsabilizan del proceso formativo de los y las estudiantes. Permite a los y las estudiantes incorporarse en los procesos productivos en situaciones reales de trabajo. Se desarrolla de acuerdo a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales emitidos por el Ministerio de Educación.

b) Formación en Alternancia: Es un modelo educativo donde el CETPRO se

compromete y responsabiliza del proceso formativo, asegurando los espacios donde se desarrollará la formación, de manera alternada entre el CETPRO y escenarios reales del entorno (empresa, comunidad u otros). El CETPRO es responsable del acompañamiento de los y las estudiantes en el ámbito productivo. Se desarrolla de acuerdo a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales emitidos por el Ministerio de Educación.

Artículo 90-B.- Currículo de la Educación Técnico-Productiva

El currículo de la Educación Técnico-Productiva está basado en el enfoque por competencias, se organiza en módulos constituidos por: competencias específicas, competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. Promueve que las personas puedan avanzar progresivamente en los niveles formativos.

El CETPRO oferta programas de estudio que tienen reconocimiento oficial, para lo cual toma como referente el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva, en adelante CNOF, o el que haga sus veces. En el ejercicio de su autonomía puede ofertar también otros programas de estudio, como parte de la incorporación de oferta formativa.

La Educación Técnico-Productiva contempla horas teóricas con aplicación práctica y horas prácticas, cuyas características se definen en los Lineamientos Académicos Generales emitidos por el Ministerio de Educación. Las horas prácticas tienen como objetivo fortalecer las capacidades establecidas en el plan de estudios, así como brindar experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, las mismas que

pueden ser realizadas en el mismo CETPRO, empresas, entidades públicas e instituciones privadas.

El desarrollo de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo en entidades del sector público se sujeta a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público, o norma que lo sustituya, y su respectivo Reglamento.

El proceso de evaluación del aprendizaje es integral, permanente y sistemático, cuya finalidad es formativa y permite identificar el nivel de aprendizaje de los y las estudiantes en relación a las competencias que deben lograr, considerando adaptaciones curriculares de ser el caso. El Ministerio de Educación establece los criterios básicos que orientan el proceso de evaluación del aprendizaje, los cuales están contenidos en los Lineamientos Académicos Generales y responden a la naturaleza del programa de estudios.

Artículo 91.- Contextualización del currículo de la Educación Técnico-Productiva

91.1. Diversificación del currículo: La diversificación curricular consiste en adecuar o contextualizar el currículo a las características y necesidades del sector productivo con énfasis en el ámbito local o regional; así como a las características y necesidades de los y las estudiantes, en el marco del respeto y atención a la diversidad.

91.2. Incorporación de oferta formativa: Los CETPRO, previo análisis de las necesidades del sector productivo, en concordancia con el Proyecto Educativo Regional y el Proyecto Educativo Local se encuentran facultados

a incorporar en su oferta formativa nuevos programas de estudio no previstos en el CNOF, siempre que estén vinculados con las familias productivas del CNOF. La incorporación de oferta formativa se desarrolla en observancia de los Lineamientos Académicos Generales aprobados por el Ministerio de Educación y se informa a la UGEL para las acciones de supervisión correspondientes. En dicho caso los CETPRO emiten títulos a nombre propio. Si posteriormente los referidos programas de estudio son incluidos en el CNOF, a partir de ese momento se emiten títulos a nombre de la Nación, y los estudiantes que egresaron antes de dicha inclusión podrán solicitar el canje de su título por uno a nombre de la Nación.

Artículo 91-A. Programas de estudio y Planes de estudio

Los CETPRO implementan sus programas de estudio mediante planes de estudio organizados modularmente e incluyen el itinerario formativo. Desarrollan las unidades de competencia, indicadores de logro, créditos, entre otros contenidos establecidos por el Ministerio de Educación, con la finalidad de cumplir las exigencias de desempeño del sector productivo y de la sociedad.

Los componentes curriculares de los programas de estudio para CETPRO son: las competencias técnicas o específicas, competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo que se concretan en horas de práctica. Sus alcances se definen en los Lineamientos Académicos Generales aprobados por el Ministerio de Educación.

Los programas de estudio deben enmarcarse en los estándares de competencia contenidos en el CNOF, o el que haga sus veces, en los

Lineamientos Académicos Generales aprobados por el Ministerio de Educación, y en correspondencia a su modelo educativo, de ser el caso.

Los CETPRO no se encuentran facultados a implementar programas de estudio, ni formación continua relacionada a las actividades productivas o de servicios en salud, educación, seguridad privada y otros que se determinen en norma específica.

Artículo 91-B. Programas de formación Continua

Los programas de formación continua conducen a la emisión de un certificado, no conllevan a la obtención del título y pueden ser convalidables como parte de un programa de estudios.

La implementación de los programas de formación continua está sujeta a las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos humanos del CETPRO. Los programas de formación continua no deben interferir con el desarrollo de los programas de estudio.

La denominación de los programas de formación continua debe estar vinculada con una familia productiva del CNOF y no debe ser igual o semejante a la denominación de los programas de estudio del ciclo Auxiliar Técnico o Técnico.

Los programas de formación continua que oferte el CETPRO, deben ser informados a las Unidades de Gestión Educativa Local; las mismas que a su vez remiten la información sistematizada al Ministerio de Educación en la periodicidad señalada en los Lineamientos Académicos Generales.

Artículo 92.- Títulos y certificaciones otorgados en la Educación Técnico-Productiva

92.1. Los CETPRO licenciados otorgan títulos a nombre de la Nación y/o

títulos a nombre propio, como Auxiliar Técnico y Técnico, según corresponda.

92.2. Los títulos son otorgados a los y las estudiantes que han concluido satisfactoriamente todas las unidades didácticas y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo establecidas en el plan de estudios de un programa de estudios específico.

92.3. Los títulos a nombre de la Nación son otorgados en los programas de estudio que se encuentran en el CNOF; en tanto que los títulos a nombre propio del CETPRO son otorgados cuando los programas de estudio han sido desarrollados en el marco de lo dispuesto en el numeral 91.2., sobre “incorporación de oferta formativa”.

92.4. Los títulos otorgados en el ciclo técnico de los CETPRO y los títulos otorgados en el “nivel técnico” de la Educación Superior Tecnológica son equivalentes al “nivel técnico” del CNOF, o el que haga sus veces.

92.5. Los títulos se obtienen en el CETPRO donde el o la estudiante culminó el programa de estudios, salvo en los casos en que haya dejado de funcionar. En estos casos, el otorgamiento del título por un CETPRO distinto a aquel donde se concluyó el programa de estudios, se sujeta al procedimiento de convalidación de conformidad a lo dispuesto en el presente Reglamento y conforme a los Lineamientos Académicos Generales emitidos por el Ministerio de Educación.

92.6. Los títulos de Técnico emitidos a nombre de la Nación se registran en el Registro Nacional de Certificados, Grados y Títulos de los Institutos de Educación Superior del Ministerio de Educación, y los títulos de Auxiliar Técnico se registran en la Unidad de Gestión Educativa Local. Para tal

efecto, el CETPRO remite a la UGEL copia simple de las resoluciones directorales de expedición de los títulos de auxiliar técnico y copia simple de los títulos respectivos; remite también copia simple de las resoluciones directorales de expedición de los títulos de técnico y copia simple de los títulos de técnico emitidos, para su remisión a la Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, la que a su vez reportará la información al MINEDU en los plazos establecidos para tal efecto.

92.7. Los CETPRO se encuentran facultados a emitir certificados modulares, certificados de estudios del programa de estudios o un periodo académico determinado y otorgar certificados a los y las estudiantes que hayan aprobado Programas de Formación Continua.

92.8. El certificado modular es el documento que acredita la adquisición de competencias vinculadas a un módulo formativo de un programa de estudios determinado. Para la obtención de este certificado, el o la estudiante debe haber aprobado las unidades didácticas y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo vinculadas al módulo formativo. Una vez emitidos los certificados modulares, estos son registrados en el CETPRO.

92.9. Las certificaciones modulares se obtienen en el CETPRO en el que se hayan desarrollado los estudios, salvo que dichas entidades dejen de funcionar, en cuyo caso podrán ser obtenidas en la UGEL poseedora del acervo documentario del CETPRO cerrado, de acuerdo con las disposiciones que establezca el Ministerio de Educación para tal fin.

Artículo 93.- Herramientas de gestión pedagógica

Son herramientas de la gestión pedagógica, entre otras, las siguientes:

93.1. **Lineamientos Académicos Generales.** El Ministerio de Educación

establece los Lineamientos Académicos Generales de la Educación Técnico-Productiva, los mismos que orientan y regulan la gestión académica en los CETPRO, a fin de coadyuvar a una formación que responda a las políticas educativas nacionales y regionales, así como a las necesidades, tendencias y desafíos, actuales y futuros, del sector educativo y del sector productivo con énfasis en el ámbito local y regional, en todas las modalidades y modelos educativos, promoviendo la atención a la diversidad.

93.2. Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva. Es un instrumento aprobado por el Ministerio de Educación, organiza los programas de estudio que tienen reconocimiento oficial y sirve de referente para la definición de la oferta formativa en los CETPRO.

93.3. Programación Curricular. La programación curricular comprende la planificación de las actividades de aprendizaje teórico – prácticas. Los CETPRO son responsables de desarrollar la programación curricular de los programas de estudio que implementan, debiendo ser concordantes a las disposiciones establecidas en los Lineamientos Académicos Generales aprobados por el Ministerio de Educación y considerar las adaptaciones y ajustes correspondientes para garantizar una Educación Técnico-Productiva inclusiva.

Artículo 94.- Información académica oficial del CETPRO

La información académica del CETPRO está compuesta por los Registros de matrícula de los programas de estudio, de evaluación y notas, y de títulos y certificados modulares. Adicionalmente, cuentan con la siguiente información:

- a) Planes de estudio de los programas de estudio y programas de formación continua que desarrolla.
- b) Sílabo de las unidades didácticas de los planes de estudio.
- c) Certificados de formación continua emitidos.
- d) Certificados de estudios emitidos.
- e) Constancias emitidas.
- f) Información sobre seguimiento a egresados
- g) Otra información de procesos académicos que el Ministerio de Educación establezca en los Lineamientos Académicos Generales.

Los CETPRO son responsables de conservar el acervo documentario que contiene la información señalada precedente, y otras que en norma específica se establezcan.

En los casos que el CETPRO sea cerrado, deberá remitir el acervo documentario a la UGEL para la gestión documental correspondiente, de acuerdo al Plan de traslado del acervo documentario, presentado a la DRE, o la que haga sus veces, y en atención a las disposiciones que establezca el Ministerio de Educación para tal efecto.

SUB CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN DE VACANTES, ACCESO Y MATRÍCULA

Artículo 95.- Determinación de vacantes

La determinación del número de vacantes en los CETPRO públicos y privados se realiza en atención a su capacidad operativa, garantizando el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad para los programas de estudio.

Las capacidades y aprendizajes previamente adquiridos por las personas en

la educación formal o no formal se valoran y reconocen para el acceso a los programas de estudio y programas de formación continua del CETPRO.

Artículo 95-A. Matrícula

La matrícula es el proceso por el cual el o la estudiante se registra en un periodo académico y recibe los sílabos correspondientes. Este proceso acredita la condición de estudiante e implica el compromiso de cumplir los deberes y ser sujeto de los derechos establecidos en el Reglamento Interno de los CETPRO.

La matrícula garantiza el otorgamiento del o los certificados modulares correspondientes, sin requisito adicional alguno, siempre que el o la estudiante haya concluido satisfactoriamente el módulo.

Se consideran aptos para matricularse:

- a) **En programas de estudio del Ciclo Auxiliar Técnico:** quienes cuenten con una edad mínima de catorce (14) años, sin requerirse de nivel educativo formal, previa identificación de capacidades básicas indispensables para el logro de los aprendizajes; en el caso de los y las estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad deberán contar con certificado de discapacidad y/o un informe psicopedagógico elaborado por el Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (SAANEE) o el que haga sus veces.
- b) **En programas de estudio del Ciclo Técnico:** quienes cuenten con una edad mínima de catorce (14) años, y estudios completos de Educación Primaria o el ciclo intermedio de la Educación Básica Alternativa. Corresponde a las y los interesados, acreditar el cumplimiento de tales

condiciones.

Corresponde a las y los interesados acreditar la edad mínima, y al CETPRO verificar que cuenten con las capacidades requeridas, a través de los medios que resulten pertinentes en atención a la naturaleza de la oferta formativa.

Artículo 95-B. Licencia de estudios

El o la estudiante matriculado en un programa de estudios que conllevan al otorgamiento de un título, tiene el derecho de solicitar licencia de estudios, sin necesidad de invocar causa alguna. El periodo de la licencia de estudios no puede exceder al periodo de duración del programa de estudios.

Artículo 95-C. Reincorporación.

Es un proceso por el cual el o la estudiante se incorpora al CETPRO dentro del plazo de reserva de su licencia de estudios, siempre que exista el programa de estudios y la disponibilidad de la vacante, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Reglamento y conforme a los Lineamientos Académicos Generales emitidos por el Ministerio de Educación. El CETPRO establece el periodo académico y horario en que el o la estudiante se reincorporará.

De existir alguna variación en los planes de estudio, una vez que el o la estudiante se reincorpore, se le aplican los procesos de convalidación correspondientes al programa de estudios.

SUB CAPÍTULO IV

ARTICULACIÓN Y CONVALIDACIÓN

Artículo 96.- Articulación con el entorno

96.1. En la Educación Técnico-Productiva se utiliza, entre otras fuentes de información, la información del mercado de trabajo gestionada por el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como insumo para orientar la oferta formativa.

96.2. Los CETPRO realizan alianzas estratégicas de cooperación interinstitucional con empresas del sector productivo y entidades públicas, a fin de implementar los modelos educativos, permitir el desarrollo de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, desarrollar pasantías de los y las estudiantes y el personal docente, actualizar programas de estudio que respondan a las innovaciones y actualizaciones tecnológicas, insertar laboralmente a sus estudiantes; así como facilitar el uso de equipamiento e infraestructura en beneficio del estudiantado; entre otras acciones que coadyuven al logro de competencias y a la inserción laboral de los y las estudiantes.

96.3. Los CETPRO se encuentran facultados para constituirse en centros certificadores de competencias laborales; para lo cual deben cumplir los requisitos y seguir el procedimiento respectivo ante la instancia pertinente, conforme a la normatividad de la materia.

96.4. Los CETPRO establecen alianzas estratégicas con las empresas públicas y privadas del sector productivo con la finalidad de actualizar las competencias de sus trabajadores y trabajadoras, en la empresa o en el CETPRO.

96.5. Son estrategias de participación en los CETPRO:

a) Intercambio de experiencias entre el sector educativo y productivo.

b) Conformación de redes pedagógicas y de gestión.

c) Conformación de Consejos Consultivos del sector productivo que contribuyan a la pertinencia de la oferta formativa.

d) Otras estrategias que permitan optimizar la Educación Técnico-Productiva.

Artículo 97.- Articulación con el Sistema Educativo.

97.1. La Educación Técnico-Productiva se articula con la educación básica a través de sus distintas modalidades, con la finalidad de fortalecer las habilidades técnicas de los y las estudiantes y procurar la culminación de la educación básica, cuando sea el caso.

97.2. Articulación de la Educación Técnico-Productiva con la Educación Básica Regular:

a) Los CETPRO suscriben convenios con instituciones educativas de nivel secundario, para implementar estrategias orientadas a fortalecer las habilidades técnicas brindadas a través del área de educación para el trabajo.

b) Los CETPRO, a través de convenios, podrán brindar formación en habilidades técnicas a los y las estudiantes en el marco del desarrollo de las capacidades del área de educación para el trabajo, en sus instalaciones o en las instituciones educativas de nivel secundario que cuenten con condiciones para tal efecto. Concluido el periodo formativo corresponde la entrega a los y las estudiantes del certificado o título que corresponda a las capacidades logradas.

c) Los CETPRO reconocen las competencias y capacidades adquiridas en el área de educación para el trabajo, a través de los mecanismos de convalidación, sin requerirse de convenio para tal efecto.

d) El Ministerio de Educación adecúa los sistemas de información a fin de garantizar la articulación.

97.3. Articulación de la Educación Técnico-Productiva con la Educación Básica Alternativa:

a) Los CETPRO suscriben convenios con instituciones educativas de la Educación Básica Alternativa, para implementar estrategias orientadas a fortalecer la formación técnica brindada a través del área de educación para el trabajo.

b) Los CETPRO, a través de convenios, podrán brindar formación en habilidades técnicas a los y las estudiantes en el marco de desarrollo de las capacidades del área de educación para el trabajo, en sus instalaciones o en las instituciones educativas de la Educación Básica Alternativa que cuenten con condiciones para tal efecto. Concluido el periodo formativo corresponde la entrega a los y las estudiantes del certificado o título que corresponda a las capacidades logradas.

c) Los CETPRO reconocen las competencias y capacidades adquiridas en el área de educación para el trabajo, a través de los mecanismos de convalidación, sin requerirse de convenio para tal efecto.

d) El Ministerio de Educación adecúa los sistemas de información a fin de garantizar la articulación.

97.4. Articulación de la Educación Técnico-Productiva con la Educación Comunitaria:

a) Los CETPRO suscriben convenios con organizaciones de la sociedad civil, que desarrollan educación comunitaria con el propósito de desarrollar competencias laborales y de emprendimiento en las personas para lograr la progresión de sus trayectorias educativas.

b) Los CETPRO reconocen las competencias y capacidades adquiridas en la

educación comunitaria, a través de los mecanismos de convalidación, sin requerirse de convenio para tal efecto.

c) El Ministerio de Educación adecúa los sistemas de información a fin de garantizar la articulación.

97.5. Articulación de la Educación Técnico-Productiva con la Educación Básica Especial:

a) La Educación Técnico-Productiva incorpora el enfoque inclusivo, promoviendo que se acoja a todas y todos sin ninguna distinción. En el marco de atención a la diversidad, los CETPRO generan condiciones para atender al conjunto de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.

b) Los CETPRO adoptan medidas para propiciar condiciones de accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad en la provisión de los servicios educativos; y, adecúan los planes de estudio para los y las estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.

c) Los CETPRO suscriben convenios con los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) para implementar estrategias orientadas a fortalecer la formación técnica brindada a través de la educación para el trabajo.

d) Los CETPRO reconocen las capacidades adquiridas en la educación para el trabajo en los CEBE considerando las adaptaciones curriculares pertinentes y a través de los mecanismos de convalidación.

97.6. Articulación de la Educación Técnico-Productiva con la Educación Superior Tecnológica:

a) En el marco del proceso de optimización, la oferta formativa de la

Educación Técnico-Productiva pública se desarrolla en complementariedad a la Educación Superior Tecnológica; procurando que ambas cubran las necesidades del sector productivo en el ámbito local y regional para los tres primeros niveles de formación señalados en el CNOF. Para tal efecto, la Planificación Regional de la Educación Técnica – Productiva, se alinea a la planificación de la Educación Superior Tecnológica desarrollada por el Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos, o el que haga sus veces.

b) Los títulos y certificaciones emitidos en la Educación Técnico-Productiva son reconocidos en la Educación Superior Tecnológica, a través de un proceso de convalidación de los mismos; garantizando la progresión en la trayectoria formativa; constituyéndose en una articulación efectiva entre las dos etapas del Sistema Educativo.

Artículo 98.- Convalidación

98.1. La convalidación es un proceso de reconocimiento de las competencias adquiridas por una persona en el ámbito educativo o laboral y en la educación comunitaria, cuando éstas son afines a la oferta formativa del CETPRO. La convalidación permite la incorporación o continuación en el proceso formativo.

98.2. Los CETPRO desarrollan los procesos de convalidación, en atención a las disposiciones emitidas en los Lineamientos Académicos Generales establecidos por el Ministerio de Educación. La convalidación se formaliza mediante una resolución directoral emitida y registrada por el CETPRO.

98.3. La Educación Técnico-Productiva reconoce las competencias

adquiridas en el área de educación para el trabajo de la educación básica, a través de sus diferentes modalidades, para la progresión en la trayectoria formativa de los y las estudiantes; la cual puede ser gestionada por el o la estudiante o por la institución educativa.

98.4. La Educación Técnico-Productiva reconoce los certificados de competencias laborales emitidos por los centros certificadores autorizados.

Este proceso de convalidación posibilita:

a) La incorporación de la persona al CETPRO, en un módulo o ciclo, siempre que esté vinculado con la competencia indicada en su certificado de competencias laborales; facilitándole de esta forma la progresión de su trayectoria formativa.

b) El certificado de competencias laborales emitido por el Centro Certificador puede ser canjeado por un certificado modular, siempre que exista concordancia con la competencia certificada y la oferta formativa del CETPRO.

98.5. Los CETPRO convalidan los aprendizajes comunitarios debidamente certificados.

SUB CAPÍTULO V

SERVICIOS PRESTADOS EN EXCLUSIVIDAD Y PROCEDIMIENTOS

ADMINISTRATIVOS RELATIVOS A LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 99.- Servicios prestados en exclusividad y procedimientos administrativos relativos a la Educación Técnico-Productiva

Las Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces, las Unidades de Gestión Educativa Local y los CETPRO únicamente pueden

exigir a los solicitantes el cumplimiento de requisitos dispuestos en el presente Reglamento; asimismo solo pueden requerir pagos o derechos de tramitación previstos en los Textos Únicos de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Educación, o de los Gobiernos Regionales, según corresponda; y siempre que estas exigencias cuenten con respaldo legal en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Para el caso de observaciones y su respectiva subsanación en los procedimientos administrativos se procede conforme se establece en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 99-A. Servicios prestados en exclusividad por los CETPRO

Los CETPRO prestan en exclusividad los servicios descritos a continuación, los mismos que son resueltos por el Director o la Directora del CETPRO:

a) **Matrícula.** Para la prestación de este servicio se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ficha de matrícula en el formato establecido en los Lineamientos Académicos Generales debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad.
- Certificado de estudios que acredite haber concluido la educación primaria o el ciclo intermedio de la Educación Básica Alternativa, únicamente para el ciclo técnico.
- Haber aprobado las unidades didácticas del módulo anterior, cuando corresponda.
- Fotografías para el certificado modular.

b) **Licencia de estudios.** Para la prestación de este servicio se debe cumplir

el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios cursado y el periodo de licencia de estudios solicitada, la misma que no puede superar el periodo de duración del programa de estudios.

c) **Reincorporación.** Para la prestación de este servicio se debe cumplir el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios materia de reincorporación y señalar su intención de iniciar o retomar estudios.

d) **Convalidación de estudios o de competencias laborales.** Para la prestación de este servicio se debe cumplir el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, los estudios o competencias laborales certificadas que desea convalidar.

- Certificado de estudios que acredite las unidades didácticas a convalidar o certificado de competencias laborales vigente, otorgado por una entidad autorizada.

- Sílabos de las unidades didácticas a convalidar, en el caso de convalidación de estudios.

e) **Otorgamiento de constancia de situación académica.** Para la prestación de este servicio se debe cumplir el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, programa de estudios cursado, periodo académico y situación académica que requiere ser acreditada, la misma que puede ser: estudiante o egresado/a.

f) **Emisión de títulos.** Para la prestación de este servicio se debe cumplir el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios cursado, el periodo de estudios. Además, debe declarar que ha concluido satisfactoriamente los créditos exigidos y ha cumplido con desarrollar las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. Debe adjuntar a la solicitud dos fotografías tamaño pasaporte.

El CETPRO previa verificación del cumplimiento otorga el título.

g) **Emisión de duplicados de títulos.** Para la prestación de este servicio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios cursado, el periodo académico. Además debe declarar el motivo de solicitud del duplicado.

- Denuncia policial de pérdida, cuando sea el caso.

- Declaración jurada de deterioro del documento materia de solicitud, cuando sea el caso.

- Adjuntar el título original, cuando se cuente con el mismo.

h) Canje del título emitido por el CETPRO a nombre propio por título a nombre de la Nación. Para la prestación de este servicio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios cursado, el periodo académico.

- Título original.

- Dos fotografías tamaño pasaporte.

i) Rectificación de títulos por error material del CETPRO. La rectificación de títulos por error material atribuible al CETPRO se realiza de oficio una vez tomado conocimiento del error.

j) Rectificación de títulos por rectificación de partida de nacimiento. Para la prestación de este servicio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios cursado, el periodo académico. Además debe declarar el documento en el cual se sustenta la solicitud.

- Título original emitido por el CETPRO, materia de rectificación.

- Partida de nacimiento original con anotación de la sentencia judicial que dispone la rectificación.

k) Emisión de certificado de estudios de los programas de estudio. Para

la prestación de este servicio, se debe cumplir el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios cursado, el periodo académico respecto del cual se requiere el certificado.

l) **Emisión de duplicado de sílabo.** Para la prestación de este servicio, se debe cumplir el siguiente requisito:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de estudios respecto del cual se solicita el sílabo.

m) **Emisión de duplicado de certificado modular de programas de estudio.** Para la prestación de este servicio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante, o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el módulo cursado respecto del cual se solicita el duplicado.

- Dos fotografías tamaño carné.

n) **Emisión de duplicado de certificado de formación continua.** Para la prestación de este servicio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud dirigida al Director(a) del CETPRO debidamente suscrita por el o la estudiante, o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, el programa de formación continua cursado respecto del cual se solicita el duplicado.

- Dos fotografías tamaño carné.

Artículo 100.- Procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad por las Unidades de Gestión Educativa Local relativos a la Educación Técnico-Productiva

100.1. Las UGEL prestan en exclusividad el servicio descrito a continuación, el cual es resuelto por el Director o la Directora de la UGEL:

a. Emisión de certificado de estudios de CETPRO públicos y privados cerrados. Para este servicio se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud de emisión de certificado de estudios de CETPRO cerrado, dirigida al Director(a) de la UGEL, firmada por el o la estudiante o quien ejerza la patria potestad, indicando su nombre completo, documento nacional de identidad, nombre del CETPRO cerrado, el programa de estudios o de formación continua cursado respecto del cual se solicita el certificado y el periodo académico cursado.

- Opcionalmente podrá presentar otros documentos que acrediten lo solicitado y permitan la identificación del CETPRO cerrado.

100.2. Las UGEL resuelven los siguientes procedimientos administrativos:

a. Autorización de oferta formativa con opción de título a nombre de la Nación en CETPRO privado. Para este procedimiento, los CETPRO licenciados deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud de autorización de oferta formativa con opción de título a nombre de la Nación, dirigida al Director(a) de la UGEL, firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, donde se consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, domicilio legal y procesal, correo electrónico, número de partida

y asiento registral en donde conste el poder de representación vigente.

- Plan de estudios del programa de estudios, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales, en formato digital.

- Copia simple de actas de reuniones con representantes del sector productivo, para la elaboración de los planes de estudio; conforme a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales.

- Declaración jurada firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, sobre la existencia de las condiciones de infraestructura, servicios básicos, servicios al estudiante, equipamiento, mobiliario, recursos para el aprendizaje, así como el detalle de los mismos; que deberá corresponder a los programas de estudio que se ofertarán, al número de estudiantes, y deberán enmarcarse en los lineamientos que para tal fin apruebe el MINEDU.

- Declaración jurada sobre la disponibilidad del personal docente acorde al plan de estudios propuesto, firmada por el o la representante legal de la persona jurídica.

- Copia simple de licencia para el uso de plataforma o entorno educativo virtual, o link de la plataforma de uso libre, así como el usuario y contraseña para la verificación del contenido educativo de la misma; en el caso de implementar la modalidad semipresencial y a distancia.

- Copia simple de convenios y/o alianzas con el sector productivo, para la inserción laboral del estudiantado, y para la implementación de formación dual o formación en alternancia, de corresponder.

La autorización de oferta formativa con opción de título a nombre de la Nación se efectúa con la emisión de una resolución directoral.

La oferta formativa con opción de título a nombre de la Nación del Cetpro público estará sujeta a la autorización de la DRE, o la que haga sus veces, para lo cual deberá verificarse la pertinencia de la propuesta pedagógica, y la disponibilidad de infraestructura, equipamiento, mobiliario, recursos para el aprendizaje y personal docente; en correspondencia al programa de estudios propuesto.

b. Cambio de local, o nuevo local de CETPRO privado.

Para este procedimiento se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud de cambio de local o nuevo local, dirigida al Director(a) de la UGEL, firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, donde se consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, domicilio legal y procesal, correo electrónico, número de partida y asiento registral en donde conste el poder de representación vigente. Asimismo debe señalarse la dirección propuesta para su funcionamiento.
- Copia simple del Certificado Registral Inmobiliario en el que conste inscrito el inmueble donde el CETPRO prestará servicios educativos. En caso el inmueble no sea propiedad de la institución, presentar copia simple del documento que acredite su posesión.
- Declaración jurada firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, sobre la existencia de las condiciones de infraestructura, servicios básicos, recursos para el aprendizaje, servicios al estudiante, equipamiento, mobiliario, así como el detalle de los mismos; que deberá corresponder a los programas de estudio que se ofertarán, al número de estudiantes, a la gestión institucional; y deberán enmarcarse en los lineamientos que para tal

fin apruebe el MINEDU.

- Copia simple de la memoria descriptiva, planos de ubicación, corte y distribución, concordantes con los programas de estudio con los que iniciará la prestación del servicio educativo y con la norma de infraestructura educativa, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Edificaciones.

- Copia simple de licencia para el uso de plataforma o entorno educativo virtual, o link de la plataforma de uso libre, así como el usuario y contraseña para la verificación del contenido educativo de la misma; en el caso de implementar la modalidad semipresencial y a distancia.

La autorización de cambio de local, o nuevo local se efectúa con la emisión de una resolución directoral.

El cambio de local, o nuevo local del Cetpro público estará sujeto a la autorización de la DRE, o la que haga sus veces, para lo cual deberá verificarse el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad establecidas para la infraestructura, equipamiento y mobiliario, y recursos para el aprendizaje.

Artículo 101.- Procedimientos administrativos relativos a la Educación Técnico-Productiva desarrollados por las Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces.

101.1. Licenciamiento institucional de CETPRO públicos y privados.

Deben cumplir los siguientes requisitos:

Para CETPRO privado:

- a. Solicitud de licenciamiento institucional, dirigida al Director(a) de la DRE, o la que haga sus veces, firmada por el o la representante legal de la persona

jurídica, donde consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, domicilio legal y procesal, correo electrónico, denominación propuesta para el Cetpro, que no debe ser igual o semejante a otra Institución, ubicación de los locales con los que iniciará la prestación del servicio educativo, ciclos y programas de estudio que brindará, número de estudiantes y secciones que tiene previsto atender, de acuerdo a su capacidad, y fecha prevista para el inicio del periodo académico.

b. Copia simple de la partida registral de la persona jurídica en la que se evidencie dentro de su objeto social fines educativos.

c. Documentos que acreditan la capacidad legal del solicitante:

- Copia simple de la vigencia de poder del o la representante legal de la persona jurídica, con una antigüedad no mayor a tres meses.

d. Documentos que acreditan condiciones de infraestructura, equipamiento y mobiliario:

- Copia simple del Certificado Registral Inmobiliario en el que conste inscrito el inmueble donde se prestará el servicio educativo. En caso el inmueble no sea propiedad de la institución, presentar copia simple del documento que acredite su posesión.

- Declaración jurada firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, sobre la existencia y detalle de las condiciones de infraestructura, equipamiento, mobiliario, recursos para el aprendizaje, servicios básicos, y otros que considere pertinente para la adecuada gestión institucional y prestación del servicio educativo con el que iniciará; acorde con los lineamientos que para tal fin apruebe el MINEDU.

- Copia simple de la memoria descriptiva, planos de ubicación, corte y distribución, concordantes con: los programas de estudio, número de estudiantes con los que iniciará la prestación del servicio educativo y con la norma de infraestructura educativa; de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Edificaciones, los cuales deben considerar la accesibilidad para todos y todas las personas.

e. Instrumentos de gestión:

- Proyecto Educativo Institucional (PEI) en formato digital.

- Plan Anual de Trabajo (PAT) en formato digital.

- Reglamento Interno (RI) en formato digital.

- Organigrama institucional del CETPRO en formato digital.

f. Documentos que sustentan el perfil del puesto del Director(a):

- Hoja de vida firmada por el Director(a) propuesto, que evidencie el cumplimiento de los requisitos para el cargo.

- Copia simple del título expedido por una Institución de Educación Superior o un CETPRO en el ciclo técnico o el equivalente; siempre que dichos títulos no se encuentren registrados en los Registros de títulos universitarios, tecnológicos, o técnicos de la SUNEDU o del MINEDU.

- Copia simple de los certificados de trabajo o constancias de prestación de servicios que certifiquen al menos tres (3) años de experiencia laboral en instituciones educativas de Educación Técnico-Productiva o Superior Tecnológica; o alternativamente en gestión educativa, o gestión productiva.

- Declaración Jurada de no contar con antecedentes penales, judiciales y policiales, firmada por el Director(a) propuesto.

- Certificado médico de Salud Mental, donde se acredite el buen estado de

salud mental.

g. Documentos que sustentan la disponibilidad de recursos humanos para los órganos académico, administrativo, y de bienestar y empleabilidad:

- Declaración jurada firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, sobre la disponibilidad de recursos humanos para los órganos académico, administrativo y de bienestar y empleabilidad; detallando el listado y el perfil del personal propuesto para cada órgano.

h. Documentos que sustentan la pertinencia de la propuesta pedagógica:

- Plan de estudios e itinerario formativo de cada uno de los programas de estudio con los que iniciará la prestación del servicio educativo, señalando además: el ciclo, número de créditos académicos, modalidad, modelo educativo cuando sea el caso, análisis de pertinencia, perfil de egreso, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales; en formato digital.

- Copia simple de licencia para el uso de plataforma o entorno educativo virtual, o link de la plataforma de uso libre, así como el usuario y contraseña para la verificación del contenido educativo de la misma; en el caso de implementar la modalidad semipresencial y a distancia.

- Copia simple de convenios y/o alianzas con el sector productivo, para la inserción laboral del estudiantado, y de ser el caso, para la implementación de los modelos educativos de formación dual o formación en alternancia.

- Declaración jurada de los recursos para el aprendizaje necesarios para la implementación de los programas de estudio y detalle de los mismos, que deberán enmarcarse en los lineamientos que para tal fin apruebe el MINEDU; firmada por el o la representante legal de la persona jurídica.

- Copia simple de actas de reuniones con representantes del sector productivo relacionados al programa de estudios, para la elaboración de los planes de estudio; conforme a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales.

i. Plan de implementación de los servicios de bienestar y empleabilidad; en formato digital.

j. Documentos que acrediten la disponibilidad económica:

- Declaración jurada sobre la disponibilidad de recursos económicos financieros para el correcto funcionamiento del CETPRO por un periodo mínimo de 5 años; firmada por el o la representante legal de la persona jurídica. La estimación del presupuesto para los últimos tres años, podrá contemplar el balance proyectado.

La Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, emite la resolución directoral correspondiente en un plazo de hasta noventa (90) días hábiles de solicitada.

Para CETPRO público:

- Solicitud de licenciamiento institucional, dirigida al Director(a) de la DRE, o la que haga sus veces, firmada por el Director(a) del CETPRO, donde se consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, número de resolución de designación como Director(a), domicilio legal del CETPRO, y correo electrónico.

- Los requisitos de licenciamiento señalados en el artículo 101.1 del presente Reglamento, referidos a: condiciones de infraestructura, equipamiento y mobiliario (literal d), instrumentos de gestión (literal e), propuesta pedagógica (literal h), y servicios de bienestar y empleabilidad (literal i); así como la

acreditación de disponibilidad presupuestal otorgada por el Gobierno Regional para la operatividad del CETPRO por un periodo mínimo de dos (2) años, y la disponibilidad de personal docente y jerárquico.

La Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, emite la resolución directoral correspondiente en un plazo de hasta noventa (90) días hábiles de solicitada.

101.2. Renovación del licenciamiento institucional de CETPRO públicos y privados.

Deben cumplir los siguientes requisitos:

Para CETPRO privado:

a. Solicitud de renovación de licenciamiento institucional, dirigida al Director(a) de la DRE, o la que haga sus veces, firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, donde se consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, domicilio legal y procesal, y correo electrónico.

b. Documentos que acrediten la capacidad legal del solicitante:

- Copia simple de la vigencia de poder del o la representante legal de la persona jurídica, con una antigüedad no mayor a tres meses.

c. Documentos que acrediten las condiciones de infraestructura, equipamiento y mobiliario:

- Declaración Jurada, firmada por el representante legal de la persona jurídica, señalando que se mantienen las condiciones básicas de calidad en: infraestructura, equipamiento, mobiliario, recursos para el aprendizaje, y servicios básicos con los que obtuvo el licenciamiento; incluyendo una breve descripción de los mismos.

d. Documentos que acrediten la Idoneidad del personal:

- Declaración Jurada, firmada por el representante legal de la persona jurídica, señalando que cuenta con el personal idóneo para los órganos Directivo, Académico, Administrativo y de Bienestar y Empleabilidad; debiendo incluir el listado del personal, señalando: nombres y apellidos, número de documento nacional de identidad o carné de extranjería, denominación del título profesional o técnico, cargo, años de experiencia en cargos similares, y programa de estudios que dicta (en el caso de los docentes).

e. Documentos que acrediten la pertinencia de la propuesta pedagógica:

- Copia simple de la Resolución a través del cual SINEACE otorga la acreditación de programas de estudio; de ser el caso.
- Programas de estudio actualizados, de acuerdo la normativa específica emitida por el Ministerio de Educación; en formato digital.

f. Documentos que acrediten la capacidad de gestión institucional:

- Copia simple de la Resolución a través del cual SINEACE otorga la acreditación institucional; de ser el caso.
- Informe de evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y resultados obtenidos durante la vigencia del licenciamiento, en formato digital; y copia simple del documento que aprueba los instrumentos de gestión actualizados: PEI, RI, y PAT.
- Informe sobre los resultados de los servicios de bienestar y empleabilidad, obtenidos en los últimos dos (2) años, que deberá enmarcarse en los lineamientos que para tal fin apruebe el MINEDU; en formato digital.
- Declaración jurada sobre la existencia de un sistema (manual o

automatizado) para el registro y tratamiento de la información académica del CETPRO, breve descripción de su funcionamiento, y usuario y contraseña para la verificación del contenido en el caso de que sea un sistema automatizado virtual.

g. Documentos que acrediten la capacidad económica:

- Declaración jurada sobre la disponibilidad de recursos económicos financieros para el correcto funcionamiento del CETPRO por un periodo mínimo de 5 años, firmada por el o la representante legal de la persona jurídica. La estimación del presupuesto podrá contemplar el balance proyectado.

La Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, emite la resolución directoral correspondiente en un plazo de hasta noventa (90) días hábiles de solicitada.

Para CETPRO público:

- Solicitud de renovación de licenciamiento institucional, dirigida al Director(a) de la DRE, o la que haga sus veces, firmada por el director del CETPRO, donde se consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, número de la resolución de designación como director del CETPRO, domicilio legal del CETPRO, y correo electrónico.

- Los requisitos de renovación de licenciamiento señalados en el artículo 101.2 del presente Reglamento, referidos a: condiciones de infraestructura, equipamiento y mobiliario (literal c), propuesta pedagógica (literal e), gestión institucional (f), así como la acreditación de disponibilidad presupuestal otorgada por el Gobierno Regional para la operatividad del CETPRO para un

periodo mínimo de dos (2) años; y la disponibilidad de personal docente y jerárquico.

La Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, emite la resolución directoral correspondiente en un plazo de hasta noventa (90) días hábiles de solicitada.

101.3. Cierre de CETPRO privado a pedido de parte. Para este procedimiento se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud de cierre de CETPRO, dirigida al Director(a) de la DRE, o la que haga sus veces, firmada por el o la representante legal de la persona jurídica, solicitando el cierre, donde se señale el motivo, se consigne sus nombres y apellidos, número del Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería, domicilio legal y procesal, correo electrónico, número de partida y asiento registral en donde conste el poder de representación vigente.
- Copia simple de la escritura pública debidamente inscrita en los Registros Públicos en la que conste el proceso de fusión o escisión; cuando el cierre se fundamente en esta causal.
- Informe académico, donde se detalle la situación de los y las estudiantes de los programas de estudio en curso y los que aún están en proceso de titulación o no se han titulado; en formato digital.
- Plan de culminación de los programas de estudio, cuando existan estudiantes matriculados en el periodo académico en curso; a fin de salvaguardar los intereses de los y las estudiantes y garantizar la culminación en el mismo CETPRO o en otro CETPRO; en formato digital.
- Plan de traslado del acervo documentario del CETPRO a la UGEL y al

CETPRO donde se culminarán los programas de estudio en curso, de ser el caso, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales; en formato digital.

- Cronograma de entrega de certificaciones y títulos para un periodo que no excederá de cuarenta (40) días hábiles; en formato digital.

La Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, emite la resolución directoral correspondiente determinando la fecha efectiva de cierre, en función al Plan de culminación de los programas de estudio, de ser el caso.

SUB CAPÍTULO VI

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CETPRO

Artículo 102.- Estructura de los CETPRO

102.1. Los CETPRO cuentan con una organización que responde a los modelos educativos implementados, programas de estudio, población estudiantil, actividades productivas, entre otros y garantiza el cumplimiento de sus funciones.

102.2. Los CETPRO públicos cuenta con los siguientes órganos y funciones:

a) Órgano Directivo; tiene a su cargo la conducción institucional, académica y administrativa del CETPRO, entre otras actividades directivas que incluyen la gestión de los registros académicos y sistemas de información del CETPRO. Está conformado por un (1) Director(a), quien es el o la representante legal del CETPRO.

b) Órgano Académico; tiene a su cargo la planificación, supervisión y evaluación de las actividades académicas de los programas de estudio y de los programas de formación continua, la gestión de las experiencias

formativas en situaciones reales de trabajo de los y las estudiantes y el desarrollo de las actividades productivas. Se encuentra conformado por un (1) coordinador/a académico y el personal docente del CETPRO.

c) Órgano de Administración; tiene a su cargo la gestión y administración de los recursos del CETPRO. Está conformado por un (1) responsable de administración y el personal de apoyo.

d) **Órgano de Bienestar y Empleabilidad; tiene a su cargo la promoción para la inserción laboral**, seguimiento de egresados, prevención y atención de emergencias, casos de violencia, acoso, discriminación; entre otros. Se encuentra conformado por un (1) responsable de bienestar, empleabilidad; y personal de apoyo.

102.3. Son funciones del Director(a) del CETPRO las señaladas en el artículo 135 del presente Reglamento, en lo que corresponda.

102.4. Los CETPRO privados se organizan de acuerdo a sus normas internas, debiendo considerar como mínimo el Órgano Directivo y el Órgano Académico. En estos casos, el Órgano Directivo asume las funciones del Órgano de Administración y el Órgano Académico las funciones del Órgano de Bienestar y Empleabilidad.

Artículo 103.- Instrumentos de gestión

103.1. El funcionamiento de los CETPRO se detalla en sus instrumentos de gestión, los mismos que orientan su gestión institucional y pedagógica.

103.2. Los instrumentos de gestión se enmarcan en las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación; son desarrollados en forma participativa y son aprobados por resolución directoral en los CETPRO públicos. Es responsabilidad Director(a) del CETPRO presentarlos a la

UGEL.

103.3. Son instrumentos de gestión:

a. **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**. Es un instrumento que orienta la planificación a mediano plazo; brinda orientaciones para la elaboración de otros documentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo (PAT), y el Reglamento Interno (RI). Se elabora con participación de la comunidad educativa, sectores productivos de su entorno; prioriza en su diagnóstico la identificación de las demandas laborales del sector productivo. Se promueve la participación de organizaciones sociales y representantes del gobierno local y regional en su elaboración. Tiene una vigencia de cinco (5) años; pudiendo ser actualizado, en atención a las necesidades identificadas.

b. **Reglamento Interno (RI)**. Establece el conjunto de normas generales que regulan las actividades académicas, las funciones de los órganos que conforman la organización del CETPRO, los deberes y derechos de los y las estudiantes y su relación entre ellos, los procesos académicos, entre otros. Tiene una vigencia de cinco (5) años; pudiendo ser actualizado, en atención a las necesidades identificadas.

c. **Plan Anual de Trabajo (PAT)**. Contiene las actividades técnico – pedagógicas previstas en el año lectivo y concreta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional; tiene como anexo el Plan de Gestión de Riesgos y otros que establezca el Ministerio de Educación. Para su elaboración se toma como base los resultados del Informe de Gestión Anual del año anterior. Tiene una vigencia de un (1) año.

d. **Informe de Gestión Anual (IGA)**. Contiene los logros, avances, dificultades y retos en la ejecución del Plan Anual de Trabajo; plantea las

recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo. Es producto de la evaluación de la institución y sirve de diagnóstico para el PAT del año lectivo siguiente.

103.4. El Plan Anual de Trabajo y el Informe de Gestión Anual son presentados a la Unidad de Gestión Educativa Local antes del inicio del primer periodo académico de cada año lectivo. El Proyecto Educativo Institucional y el Reglamento Interno son presentados a la Unidad de Gestión Educativa antes que inicie el primer periodo académico del periodo de vigencia de dichos documentos, y cuando estos sean actualizados, de ser el caso.

Artículo 104.- Responsabilidades de las instancias de gestión descentralizadas de la Educación Técnico-Productiva

104.1. Son funciones de los CETPRO, además de las señaladas en el artículo 128 del presente Reglamento:

- a) Impartir Educación Técnico-Productiva
- b) Elaborar y aprobar sus instrumentos de gestión.
- c) Determinar su oferta formativa alineada a las necesidades del sector productivo, especialmente del ámbito local y regional.
- d) Promover el acceso inclusivo a los servicios educativos y garantizar el uso eficiente de los recursos, el mantenimiento y conservación de los materiales y recursos pedagógicos, equipamiento, mobiliario e infraestructura.
- e) Articular con instituciones de la educación básica y superior tecnológica para facilitar la transitabilidad de los y las estudiantes con los otros niveles de formación; a fin de promover la culminación de la educación básica y el avance a mayores niveles formativos.

- f) Articular con el sector productivo, en el marco de la actualización de los programas de estudio, implementación de modelos educativos, fortalecimiento de capacidades del personal docente y desarrollo de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, entre otros.
- g) Implementar acciones destinadas a mejorar la empleabilidad de los y las estudiantes y promover su inserción laboral.
- h) Emitir los certificados y títulos correspondientes.
- i) Reportar a la UGEL la información pertinente sobre los títulos emitidos en el CETPRO, oferta formativa y otros señalados en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el presente Reglamento o norma técnica emitida por el Ministerio de Educación.
- j) Mantener debidamente organizada la información académica oficial del CETPRO.
- k) Gestionar los servicios académicos del CETPRO en los plazos que corresponda.
- l) Registrar en el Sistema de Información Académica la información académica oficial del CETPRO y otros señalados en Norma Técnica del Ministerio de Educación.
- m) Participar en los procesos de optimización.
- n) Promover el desarrollo de las actividades productivas y de servicios, alineadas a los programas de estudio del CETPRO.
- o) Celebrar convenios de cooperación, en el ámbito de su competencia, que contribuyan a los fines de la Educación Técnico-Productiva.
- p) Emitir actos resolutivos en materia de su competencia.
- q) Otras señaladas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el

presente Reglamento y las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Educación.

104.2. **Son responsabilidades de las Unidades de Gestión Educativa Local:**

- a) Brindar asistencia técnica a los CETPRO.
- b) Prestar servicios y resolver los procedimientos relativos a la Educación Técnico-Productiva.
- c) Gestionar la información recibida de los CETPRO para implementar las acciones de supervisión correspondientes.
- d) **Monitorear, supervisar, fiscalizar y sancionar a los CETPRO.**
- e) Registrar los títulos de auxiliar técnico emitidos por los CETPRO.
- f) Remitir a las Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces información sobre los títulos emitidos en los CETPRO.
- g) Ejecutar el proceso de reorganización de la gestión institucional y pedagógica de los CETPRO públicos.
- h) Emitir las resoluciones de designación de Director(a) de CETPRO públicos.
- i) **Implementar los Procedimientos Administrativos Sancionadores a los CETPRO.**
- j) Custodiar el acervo documentario recibido de los CETPRO cerrados.
- k) Emitir actos resolutivos en materia de su competencia.
- l) Mantener un registro de información sobre los CETPRO de su jurisdicción, incluyendo, entre otros, la oferta formativa, locales institucionales y representante legal de los CETPRO privados.
- m) Mantener un registro actualizado de Directores y Directoras de CETPRO públicos y privados.

n) Otras señaladas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el presente Reglamento y las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Educación.

104.3. Son responsabilidades de las Direcciones Regionales de Educación, o las que haga sus veces:

a) Planificar la Educación Técnica – Productiva en su ámbito de intervención.

b) Ejecutar los procesos de optimización, licenciamiento y renovación de licenciamiento de los CETPRO, en coordinación con las UGEL.

c) Implementar los Procedimientos Administrativos Sancionadores a los CETPRO y sancionar a los CETPRO, cuando sea el caso.

d) Reportar la información sobre títulos emitidos en los CETPRO al Ministerio de Educación para su inscripción en el Registro correspondiente.

e) Mantener un registro actualizado de los CETPRO a nivel regional, conteniendo la información generada en el marco del ejercicio de sus funciones.

f) Emitir actos resolutivos en materia de su competencia.

g) Otras señaladas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el presente Reglamento y las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Educación.

104.4. Son responsabilidades del Ministerio de Educación:

a) Emitir los Lineamientos Académicos Generales de la Educación Técnico-Productiva.

b) Emitir las normas que regulen el proceso de optimización, licenciamiento, renovación de licenciamiento, condiciones básicas de calidad de los CETPRO, supervisión y fiscalización,

- c) Mantener actualizado el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva, o el que haga sus veces.
- d) Registrar los títulos del ciclo técnico emitidos por los CETPRO en el Registro Nacional de Certificados, Grados y Títulos de los Institutos de Educación Superior del Ministerio de Educación.
- e) Emitir actos resolutivos en materia de su competencia.
- f) Otras señaladas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación y el presente Reglamento.

Artículo 105.- Funcionamiento de los CETPRO privados

105.1. La persona jurídica responsable de la administración y funcionamiento integral del CETPRO, tiene a título meramente enunciativo las siguientes atribuciones:

- a) Definir los principios y fines del CETPRO, enmarcados en la Constitución Política del Perú y en la Ley N° 28044, Ley General de Educación y en el presente Reglamento.
- b) Conducir la gestión institucional, académica, administrativa y económico-financiera; estableciendo su régimen económico, de selección, de ingresos, proceso disciplinario, sistema de pensiones y becas.
- c) Gestionar los recursos humanos, régimen del personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y de servicios.
- d) Establecer comunicación permanente con los padres de familia y los ex - alumnos.
- e) Informar a la UGEL el cambio de Director(a) en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario, contados a partir del cese del Director(a) que le

precedió en funciones, para la actualización del registro correspondiente; debiendo remitir los documentos señalados en el literal f. del numeral 101.1 del presente Reglamento.

f) Implementar, mejorar y ampliar la infraestructura y equipamiento educativo.

105.2. Régimen laboral del personal del CETPRO. El personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, que presta servicios en la Institución Educativa bajo relación de dependencia, para efectos de su régimen laboral, jornada ordinaria y horario de trabajo, derechos y obligaciones, régimen disciplinario, faltas y sanciones, remuneraciones y beneficios, se rigen única y exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.

105.3. Régimen económico. Son ingresos de la Institución Educativa: las pensiones de enseñanza, cuotas de matrícula, donaciones, entre otros.

La Institución Educativa informará a la Unidad de Gestión Educativa Local, antes del inicio de la matrícula escolar, sobre el monto y número de las pensiones de enseñanza, cuota de matrícula si lo hubiera y las facilidades que haya establecido para los y las estudiantes que lo necesiten, como becas, rebaja de pensiones u otras ayudas.

105.4. Denominación de los CETPRO privados. El nombre del CETPRO es propuesto por el representante legal de la persona jurídica. Dicha denominación debe respetar la honra y las buenas costumbres, y bajo ningún motivo debe hacer alusión a apología al terrorismo, narcotráfico ni otras prácticas delincuenciales, ni hacer alusión a una modalidad o nivel educativo distinto a la Educación Técnico-Productiva.

La denominación propuesta no debe ser igual o semejante a otro CETPRO

ya autorizado en el ámbito geográfico de la DRE, o la que haga sus veces, salvo que se trate de un CETPRO perteneciente a un mismo propietario, franquicias u otro similar.

Los CETPRO podrán tomar como denominación, el nombre propio de:

- a) Héroes peruanos.
- b) Personajes fallecidos y acontecimientos relevantes de la historia nacional o universal.
- c) Personajes ilustres y educadores fallecidos que contribuyeron notablemente al desarrollo y progreso de la educación, la ciencia y la cultura.
- d) Países hermanos cuyos lazos de historia, amistad, cooperación e identidad de acciones benéficas, las unan a la Patria.

Podrán tomar, también:

- e) Denominaciones que por su significado y trascendencia contribuyan a realzar los fines y objetivos de la educación peruana.
- f) Denominaciones vinculadas con la oferta formativa y/o productiva.

El nombre propuesto será informado por el o la representante legal de la persona jurídica, a la DRE, o la que haga sus veces, para su verificación en el proceso de licenciamiento, a fin de evitar la duplicidad de denominación dentro de su jurisdicción. La DRE, o la que haga sus veces, realiza el registro correspondiente, caso contrario informa la no disponibilidad.

El CETPRO, cuando lo considere, puede modificar su denominación debiendo informar previamente, su propuesta de nuevo nombre a la DRE, o la que haga sus veces, a fin de evitar la duplicidad de denominación dentro de su jurisdicción.

105.5. Personal docente de los CETPRO privados. El personal docente

del CETPRO debe contar con grado o título y experiencia laboral relacionada al programa de estudios en el que se desempeña. No deben haber sido sentenciados, con resolución consentida o ejecutoriada, o encontrarse dentro de un proceso de investigación para el esclarecimiento de la comisión en cualquiera de los delitos al que se refiere la Ley N° 29988 y la Ley N° 30901.

SUB CAPÍTULO VII

OPTIMIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 106.- Optimización de la oferta formativa pública y privada

106.1. La optimización de la oferta formativa pública y privada comprende los procesos de reorganización, creación, fusión, escisión y cierre de los CETPRO.

106.2. El Ministerio de Educación emite las normas que regulan el proceso de optimización de la Educación Técnico-Productiva pública. Este proceso se encuentran a cargo de la Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, en el marco de la planificación regional de la Educación Técnico-Productiva.

106.3. La optimización de la Educación Técnico-Productiva privada se desarrolla conforme a las normas del derecho privado; sin perjuicio de las obligaciones señaladas en la Ley General de Educación y el presente Reglamento, e informando los procesos de optimización implementados en el CETPRO a las instancias correspondientes en los plazos establecidos.

Artículo 106.A. Reorganización de los CETPRO públicos y privados.

La reorganización es un proceso de revisión de la gestión institucional y pedagógica del CETPRO, con la finalidad de optimizar el servicio educativo. Se realiza en atención a necesidades institucionales, caso fortuito o fuerza mayor. Puede conllevar a la fusión, escisión o cierre del CETPRO.

En el caso de los CETPRO públicos, la reorganización se encuentra a cargo de la UGEL. En el caso de los CETPRO privados, la reorganización obedece a una decisión de la persona jurídica y se desarrolla conforme a las normas societarias que regulan el derecho privado.

Artículo 106.B. Creación de los CETPRO públicos y privados

Los CETPRO públicos se crean con resolución directoral de la Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces; para ello deben garantizar la disponibilidad presupuestal necesaria para el correcto funcionamiento del CETPRO por un periodo mínimo de dos (2) años.

Para la creación de un CETPRO público se requiere la opinión favorable de la Unidad de Gestión Educativa Local y la opinión presupuestal favorable del Gobierno Regional correspondiente; las cuales deben asegurar el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad requeridas.

En el acto a través del cual se dispone la creación del CETPRO público, se otorga el licenciamiento institucional, precisando los programas de estudio con los que iniciará el servicio educativo. La oferta formativa que se determine posteriormente se sujeta a lo dispuesto en el artículo 42-A de la Ley General de Educación.

Los CETPRO privados se crean por iniciativa de las personas jurídicas, conforme a las normas del Código Civil o societarias que regulan el derecho privado. Para prestar el servicio educativo requieren obtener el

licenciamiento institucional.

Artículo 106.C. Fusión de los CETPRO públicos y privados.

La fusión es el proceso a través del cual un CETPRO absorbe institucionalmente a uno o más CETPRO, debiendo garantizar la salvaguarda de los derechos de los y las estudiantes; la fusión solo puede realizarse dentro del ámbito regional.

En el caso de los CETPRO privados, éstos se fusionan en atención a las normas de derecho privado que correspondan. Los representantes legales de los CETPRO involucrados informan a la DRE, o la que haga sus veces, el proceso de fusión y solicitan el cierre de los CETPRO que serán absorbidos.

En el caso de CETPRO públicos, la DRE, o la que haga sus veces, realiza la fusión en el marco del proceso de optimización.

La DRE, o la que haga sus veces, emite una resolución directoral que formaliza la fusión y a su vez dispone el cierre de los CETPRO absorbidos, siempre que esté garantizado la salvaguarda de los derechos de los y las estudiantes.

Luego de haberse oficializado la fusión, y en los casos que alguno de los CETPRO participantes del proceso no cuente con licenciamiento, el CETPRO absorbente deberá presentarse al proceso de licenciamiento, suspendiéndose el inicio de nuevos periodos académicos para programas de estudio y de formación continua hasta el licenciamiento institucional. En los casos que todos los CETPRO participantes del proceso cuenten con licenciamiento, no se requerirá un proceso de licenciamiento adicional, estableciéndose como plazo de vigencia de la licencia el del CETPRO emitido con mayor antigüedad.

Artículo 106.D. Escisión de los CETPRO públicos y privados.

La escisión es el proceso a través del cual un CETPRO se separa o divide en dos o más CETPRO independientes, debiendo garantizar la salvaguarda de los derechos de los y las estudiantes.

En el caso de los CETPRO privados, éstos se escinden en atención a las normas de derecho privado que correspondan. El o la representante legal de la persona jurídica informa el proceso de escisión a la DRE, o a la que haga sus veces. Los CETPRO resultantes se deben presentar al proceso de licenciamiento, suspendiéndose el inicio de nuevos periodos académicos hasta la obtención del licenciamiento institucional.

Cuando el licenciamiento de CETPRO privado se origine como resultado de un proceso de escisión, deberá presentar, adicionalmente a los requisitos establecidos en el artículo 101.1 del presente Reglamento, los documentos señalados en el artículo 106.E del presente Reglamento.

En el caso de CETPRO públicos, la DRE, o la que haga sus veces, realiza la escisión en el marco del proceso de optimización, lo cual formaliza de oficio a través de una resolución directoral que dispone la creación y licenciamiento de los CETPRO resultantes; siempre que estos cumplan con las condiciones básicas de calidad.

Artículo 106.E. Cierre de los CETPRO públicos y privados.

El cierre es el cese definitivo del servicio educativo autorizado. Se desarrolla conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento y en la norma técnica correspondiente.

El o la representante legal del CETPRO privado solicita el cierre a la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces, la misma que

dispone mediante resolución directoral el cierre del CETPRO en los siguientes supuestos:

- i. Cuando producto del proceso de licenciamiento o renovación, se determine el no cumplimiento de las condiciones básicas de calidad para la prestación del servicio educativo.
- ii. Cuando el o la representante del CETPRO no se presente al proceso de licenciamiento o renovación del mismo, según sea el caso.
- iii. Cuando sea necesario, como producto del proceso de optimización desarrollado por la DRE, o la que haga sus veces.
- iv. Cuando producto de un procedimiento sancionador se dispone la revocatoria del licenciamiento.
- v. A solicitud de parte del o la representante legal de la persona jurídica, en los casos de CETPRO privado.

A fin de garantizar la salvaguarda de los derechos de los y las estudiantes, la resolución que dispone el inicio del proceso de cierre del CETPRO debe establecer un plazo de treinta (30) días hábiles, no prorrogables para la presentación de los siguientes documentos:

- a. Informe académico, donde se detalle la situación de los y las estudiantes de los programas de estudio en curso y los que aún están en proceso de titulación o no se han titulado.
- b. Plan de culminación de los programas de estudio, cuando existan estudiantes matriculados en el periodo académico en curso; a fin de salvaguardar los intereses de los y las estudiantes y garantizar la culminación de estudios en el mismo CETPRO o en otro CETPRO.
- c. Plan de traslado del acervo documentario del CETPRO a la UGEL y al

CETPRO donde se culminarán los programas de estudio en curso, de ser el caso. En los CETPRO privados el acervo contiene únicamente la información académica señalada en los Lineamientos Académicos Generales.

d. Cronograma de entrega de certificados y títulos, para un periodo que no excederá de cuarenta (40) días hábiles.

La DRE, o la que haga sus veces, pone en conocimiento de la UGEL los documentos señalados en forma precedente, para las acciones a las que hubiere lugar.

En los casos de presentarse el Plan de culminación de los programas de estudio, la resolución directoral que dispone el cierre deberá contemplar como fecha de cierre del CETPRO el día hábil siguiente a la culminación del último periodo académico que se desarrollará en el CETPRO más un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles para el otorgamiento de los títulos y/o certificaciones correspondientes.

De no existir periodo académico en curso, la resolución directoral que dispone el cierre deberá contemplar como fecha de cierre del CETPRO, cuarenta y cinco (45) días hábiles posteriores a la fecha de la resolución; a fin de hacer entrega de los títulos y/o certificaciones correspondientes a los y las estudiantes.

Durante el periodo de implementación del Plan de culminación de los programas de estudio, el CETPRO no puede aperturar nuevos periodos académicos ni desarrollar servicios educativos adicionales a los señalados en dicho plan.

SUB CAPÍTULO VIII

LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS CETPRO Y CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD

Artículo 107.- Condiciones Básicas de Calidad para CETPRO públicos y privados

107.1. Son requerimientos mínimos para la provisión del servicio educativo en los CETPRO. Su cumplimiento es necesario para el licenciamiento institucional. Contemplan los siguientes aspectos:

- a) Estructura organizacional que garantice la prestación de un servicio educativo de calidad, y coherente con la normativa vigente.
- b) Instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno, y Plan Anual de Trabajo.
- c) Infraestructura física adecuada a lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Edificaciones, que garantice la accesibilidad para todas las personas.
- d) Equipamiento y mobiliario que favorezca el desarrollo de los procesos de aprendizaje y acorde a los programas de estudio que oferta; servicios básicos, telefonía e internet
- e) Propuesta pedagógica pertinente, con programas de estudio alineados a los requerimientos del sector productivo.
- f) Disponibilidad de personal directivo, docente, y administrativo idóneo y suficiente para la gestión del servicio educativo.
- g) Disponibilidad de recursos educativos para fortalecer el aprendizaje del estudiantado, pertinentes a los programas de estudio y modalidades educativas que oferta.
- h) Previsión económica y financiera para el desarrollo, sostenibilidad y continuidad del servicio educativo con condiciones básicas de calidad.

107.2. El Ministerio de Educación establece en la norma técnica correspondiente los componentes, indicadores, medios de verificación y otros necesarios para su evaluación.

107.3. Las condiciones básicas de calidad se actualizan periódicamente por el Ministerio de Educación y responden a cambios en el entorno; los ritmos de obsolescencia de la tecnología; así como, el desarrollo del conocimiento.

Artículo 108.- Licenciamiento institucional de los CETPRO públicos y privados

108.1. El licenciamiento institucional es el proceso de verificación del cumplimiento de condiciones básicas de calidad establecidas por el Ministerio de Educación. La DRE, o la que haga sus veces, una vez recibida la solicitud de licenciamiento procede a evaluar los requisitos y verificar la infraestructura educativa y equipamiento; y de acuerdo a dicha evaluación otorga o deniega el licenciamiento institucional.

108.2. Conlleva al otorgamiento del título habilitante para la prestación del servicio educativo y se formaliza mediante resolución de la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces. Dicho licenciamiento no exime la obtención de las licencias y autorizaciones administrativas solicitadas por los organismos competentes.

108.3. Una vez obtenido el licenciamiento institucional, el CETPRO es responsable de determinar una oferta formativa pertinente y alineada a los estándares establecidos por el Ministerio de Educación e informar a la UGEL para las acciones de supervisión y registros correspondientes: la oferta formativa implementada, ampliación de la oferta formativa, cambio de Director, cambio de denominación, procesos de optimización implementados

en CETPRO privado.

108.4. El otorgamiento del licenciamiento institucional, no exime a los administrados de ser supervisados y fiscalizados, con el fin de verificar que la prestación del servicio educativo se desarrolla bajo las condiciones básicas de calidad requeridas para tal efecto, conforme a lo establecido en el presente Sub Capítulo.

Artículo 108.A. Renovación del licenciamiento de CETPRO

Los CETPRO públicos y privados son responsables de gestionar ante la Dirección Regional de Educación, o la que haga sus veces, del ámbito de su jurisdicción la renovación del licenciamiento, procedimiento que debe iniciarse como máximo noventa (90) días hábiles previos al vencimiento de su licenciamiento institucional. En los casos que los CETPRO privados no se presenten en este periodo, la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces iniciará el proceso de cierre.

El procedimiento de renovación de licenciamiento institucional tiene una duración de hasta noventa (90) días hábiles contados a partir del día siguiente de la presentación de la solicitud a la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces. Este procedimiento implica la verificación de las condiciones básicas de calidad de la institución y la pertinencia de la oferta formativa del CETPRO.

Concluida la evaluación para la renovación del licenciamiento, se emitirá una resolución directoral que podrá disponer lo siguiente:

- a. Renovación del licenciamiento institucional por un periodo de cinco (5) años.
- b. Renovación del licenciamiento institucional y disposición del cierre de uno

o más programas de estudio que no cumplan las condiciones básicas de calidad.

c. Cierre del CETPRO, al no cumplir con las condiciones básicas de calidad requeridas.

El Ministerio de Educación establece en la norma técnica correspondiente los componentes, indicadores, medios de verificación y otros necesarios para la evaluación del proceso de renovación.

Artículo 108.B. Renovación de licenciamiento de CETPRO públicos y privados que cuenten con acreditación

Los CETPRO que solicitan la renovación del licenciamiento y cuentan con acreditación institucional otorgada por el SINEACE, o el que haga sus veces, deberán presentar la respectiva Resolución de acreditación, y serán exonerados de la presentación de los otros documentos que se solicitan para acreditar la capacidad de gestión institucional.

Los CETPRO que solicitan la renovación del licenciamiento institucional y cuentan con acreditación de uno o más programas de estudio otorgada por el SINEACE, o el que haga sus veces, deberán presentar la respectiva Resolución de acreditación, y serán exonerados de la presentación de los documentos que se solicitan para acreditar la pertinencia de la propuesta pedagógica, respecto de los programas acreditados.

Artículo 108.C. Efectos de no presentarse al proceso de renovación de licenciamiento

Si el CETPRO no se presenta al procedimiento de renovación de licenciamiento en la oportunidad que corresponda, o su solicitud fuera desestimada, su autorización de funcionamiento caduca y su registro es

cancelado de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación.

En este caso está obligado a lo siguiente:

- a. Salvaguardar el traslado de los y las estudiantes a otro CETPRO, según corresponda, para que culminen sus estudios.
- b. Culminar con la prestación del servicio educativo del periodo académico que se encuentre en curso al momento de cancelación de su licencia.
- c. Culminar con la expedición de los certificados y títulos que se encuentren en trámite a la fecha de cancelación de su licencia.
- d. Remitir el acervo documentario a la UGEL.

La Dirección Regional de Educación, de oficio, emite la resolución directoral disponiendo el cierre del CETPRO.

SUB CAPÍTULO IX

SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DE LOS CETPRO

Artículo 109.- Supervisión y fiscalización

109.1. La supervisión comprende la vigilancia y monitoreo del desarrollo de las actividades del CETPRO, a fin de asegurar el cumplimiento del servicio educativo en concordancia con la normatividad vigente. Pueden ser desarrolladas en forma preventiva.

109.2. La fiscalización constituye el conjunto de actos y diligencias de investigación, control o inspección dirigidas a corroborar la comisión de infracciones al cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y otras condiciones exigibles a los CETPRO, establecidas en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el presente Reglamento y la normativa específica emitida por el Ministerio de Educación.

109.3. Las acciones de supervisión y fiscalización de los CETPRO se

encuentran a cargo de la UGEL y pueden ser desarrolladas en el mismo acto.

109.4. Las acciones de supervisión y fiscalización se implementan de manera permanente y articulada; se realizan de forma opinada o inopinada; pueden ejecutarse en forma documental o a través de visitas; pudiendo ser programadas, o no programadas, iniciadas de oficio o a pedido de parte. Pueden dar lugar a recomendaciones de mejora; así como dar inicio al procedimiento sancionador.

109.5. Para realizar las acciones de supervisión y fiscalización, la UGEL se encuentra facultada a:

- a. Requerir la exhibición y/o presentación de todo tipo de documentos e instrumentos de gestión.
- b. Obtener copias de los archivos físicos o virtuales, realizar registros fotográficos, impresiones, grabaciones de audio y video.
- c. Obtener declaraciones de los trabajadores o estudiantes de los CETPRO.
- d. Realizar acciones de supervisión preventivas, sin perjuicio de que ello sea comunicado para el inicio de las acciones de fiscalización y sanción correspondiente.
- e. Otras vinculadas a las acciones de supervisión.

109.6. En los casos que finalizado el proceso de fiscalización, se adviertan incumplimientos a la normativa vigente, el fiscalizador emitirá el informe de fiscalización recomendando el inicio del procedimiento sancionador; caso contrario, se emitirá el informe con recomendación de archivamiento, dándose por concluida la diligencia.

109.7. Las acciones de supervisión y fiscalización se desarrollan de acuerdo

a las disposiciones de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

SUB CAPÍTULO X

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR: INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 110.- Procedimiento Administrativo Sancionador

El procedimiento administrativo sancionador se realiza de acuerdo con las disposiciones previstas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 110.A. Autoridades del Procedimiento Administrativo Sancionador

Son autoridades del Procedimiento Administrativo Sancionador:

a. **Órgano instructor.** El órgano instructor del procedimiento sancionador será el facultado por el Director o la Directora de la UGEL, el cual será competente para realizar las siguientes funciones:

- Conducir la instrucción del procedimiento administrativo sancionador.
- Realizar de oficio todas las actuaciones necesarias para el análisis de los hechos, recabando los datos, informaciones y pruebas que sean relevantes para determinar, según sea el caso, la existencia de infracciones.
- Conducir las audiencias, cuando sea el caso.
- Resolver los pedidos de ampliación de plazo para la presentación de descargos, solicitud de audiencias; entre otros inherentes a la etapa instructiva.
- Emitir el informe correspondiente, que sustenta la responsabilidad o no, según sea el caso, y proponer de forma motivada la sanción a ser aplicada.
- Gestionar la notificación al administrado de los actos desarrollados en esta

instancia.

- Administrar y custodiar los expedientes de los Procedimientos Administrativos Sancionadores en tanto se encuentre en esta etapa.

b. **Órgano resolutorio.** El Director o la Directora de la UGEL actúa como órgano resolutorio del procedimiento sancionador en el caso de infracciones leves y graves. En el caso de las infracciones muy graves, el Director o la Directora de la DRE, o la que haga sus veces, actúa como órgano resolutorio del procedimiento sancionador. En los casos en que concurren hechos que podrían configurar infracciones de diferente gravedad, será el órgano que resulte competente para para la infracción más grave, el que resuelva la sanción.

Tiene las siguientes funciones:

- Resolver en primera instancia el procedimiento administrativo sancionador.
- Imponer sanciones en el marco del procedimiento administrativo sancionador.
- Gestionar la notificación al administrado de los actos desarrollados en esta instancia.

Artículo 110.B. Fases del Procedimiento Administrativo Sancionador

El procedimiento administrativo sancionador se desarrolla en las siguientes fases:

a. **Inicio del procedimiento administrativo sancionador.** El responsable de la acción de fiscalización remite al órgano instructor el informe de fiscalización debidamente sustentado en el que se concluye identificando el posible infractor, la presunta infracción incurrida y su posible sanción, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que

atribuya tal competencia.

El órgano instructor, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles de recibido el informe de fiscalización emite el documento a través del cual se dispone el inicio de Procedimiento Administrativo Sancionador, detallando los hechos que configuran la presunta infracción, señalando y adjuntando las pruebas documentales respectivas, la calificación de la infracción y la posible sanción que esta falta podría generar, otorgando el plazo de diez (10) días hábiles para la presentación del descargo, indicando el derecho del administrado a solicitar la ampliación del plazo antes del vencimiento del primer plazo, el cual no deberá ser mayor que el otorgado inicialmente. En el mismo acto dispone la notificación al presunto infractor.

b. Notificación del inicio del procedimiento administrativo sancionador.

El órgano instructor, notifica al CETPRO en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la emisión del documento a través del cual se dispone el inicio de Procedimiento Administrativo Sancionador. La notificación se efectúa conforme a lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

c. Descargo. El CETPRO dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificado el acto resolutorio de inicio del procedimiento sancionador, puede presentar su descargo a las faltas imputadas, adjuntando las pruebas que considere pertinentes. De considerarlo necesario, el CETPRO puede solicitar ampliación del plazo, el cual no podrá ser mayor que el otorgado inicialmente, y siempre que la solicitud de prórroga haya sido presentada antes del vencimiento del plazo inicial.

d. **Informe final de la etapa instructiva.** El órgano instructor, luego de recibidos los descargos del CETPRO o del vencimiento del plazo para presentarlos, tiene un plazo de diez (10) días hábiles para emitir el informe final, el mismo que debe contener la siguiente información: los antecedentes y documentos que dieron inicio al procedimiento, las conductas que se consideran probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de la sanción y la sanción propuesta, o la declaración de no existencia de infracción con la consiguiente recomendación de archivamiento del expediente según corresponda. El Informe Final debe ser elevado al órgano resolutorio en el plazo de dos (2) días hábiles de emitido.

e. **Determinación de la sanción.** El órgano resolutorio, recibe el informe final del órgano instructor y, solo en caso lo considere indispensables para resolver el procedimiento, puede disponer al órgano instructor la realización de actuaciones complementarias, lo cual dará lugar a la ampliación del Informe Final. El órgano resolutorio notifica el Informe Final juntamente con su ampliación, de ser el caso, al CETPRO en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la emisión del mismo o de su ampliación, para que el CETPRO, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles de notificado, formule sus descargos.

El CETPRO, de considerarlo necesario, puede solicitar, dentro del plazo para formular sus descargos, un informe oral ante el órgano resolutorio, el cual fija, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de solicitado, la fecha, hora y lugar del informe oral; debiendo notificar al administrado con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación a la fecha de realización del informe oral.

Dentro del plazo de diez (10) días hábiles de recibido el descargo o de transcurrido el plazo para su presentación o la fecha para el informe oral, de ser el caso, el órgano resolutorio emite la resolución que impone la sanción o archiva el procedimiento sancionador, según corresponda, disponiendo su notificación al CETPRO.

Artículo 110.C. Recursos administrativos

Contra las resoluciones que ponen fin a la instancia administrativa, proceden los recursos de apelación y reconsideración. Estos recursos deben ser presentados ante el mismo órgano que emitió la resolución dentro de los quince (15) días hábiles de notificado y cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, para que proceda a resolverlo o elevarlo ante el superior jerárquico, según corresponda.

Artículo 110.D. Medidas de carácter provisional

El órgano instructor, en tanto concluya el procedimiento administrativo sancionador, puede disponer la adopción de medidas de carácter provisional destinadas a asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Medidas tales como: la suspensión temporal de actividades académicas en el o los programas de estudio que evidencien condiciones inadecuadas para el servicio educativo y/o integridad de los y las estudiantes, y otras que sean necesarias para evitar un daño irreparable a la vida o salud de los y las estudiantes y/o personal del CETPRO.

Artículo 110.E. Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones aplicadas por comisión de las faltas a las que se hace

referencia en el presente Reglamento deben enmarcarse en los principios de la potestad sancionadora, previendo que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Las sanciones deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como falta, observando los criterios de gradualidad señalados en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

En el marco del presente Reglamento, se identifican los siguientes elementos para el cálculo de la graduación de las sanciones:

- Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- Probabilidad de detección de la infracción
- Perjuicio económico causado
- Circunstancias de la comisión de la infracción; y
- Atenuantes y agravantes de responsabilidad

Artículo 110.F. Tipos de infracciones y sanción de multa

De acuerdo a lo establecido en el artículo 45-E de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, los CETPRO que incurren en infracciones son objeto de las siguientes sanciones de acuerdo con la escala de multas a imponerse por la comisión de las siguientes infracciones:

- a. Infracción leve: Amonestación escrita o multa de 1 UIT hasta 10 UIT.
- b. Infracción grave: Multa mayor a 10 UIT hasta 30 UIT o suspensión del licenciamiento institucional hasta el plazo máximo de un año.
- c. Infracción muy grave: Multa mayor a 30 UIT hasta 60 UIT o cancelación del licenciamiento institucional; en este último caso se garantiza la conclusión de los programas de estudio en desarrollo, a fin de no perjudicar

a los y las estudiantes.

Artículo 110.G. Sanciones de suspensión o cancelación del licenciamiento institucional

La sanción de suspensión de licenciamiento institucional impide aperturar nuevos periodos académicos de uno o más programas de estudio o programas de formación continua por un periodo de tiempo determinado, el mismo que no puede superar un año.

La sanción de cancelación de licenciamiento institucional supone dejar sin efecto el título habilitante para la prestación del servicio educativo por el CETPRO de manera definitiva a nivel institucional. Esta sanción será comunicada a la Municipalidad en donde se encuentra ubicado para que proceda en el marco de sus competencias.

En caso de suspensión o cancelación de licenciamiento institucional el CETPRO se encuentra imposibilitado de aperturar nuevos periodos académicos y debe culminar los programas de estudio en curso, garantizando así la salvaguarda de los derechos del estudiantado; salvo que la resolución de sanción disponga lo contrario.

Artículo 110.H. Prescripción

Para la aplicación de la prescripción se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. En caso ocurra la prescripción por inacción de la administración, se determinará la responsabilidad del servidor y/o funcionario involucrado.

Artículo 110.I. Ejecución coactiva de las sanciones

La ejecución coactiva de las sanciones se realiza conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de Ley N° 26979, Ley de Procedimiento de

Ejecución Coactiva, su Reglamento y demás normas de la materia.

Artículo 110.J. Cuadro de infracciones y sanciones

Las infracciones y su correspondiente sanción se encuentran establecidas en el anexo del presente reglamento.”

Artículo 2.- Incorporación de un Anexo al Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación

Incorpórese el Anexo “TABLA DE INFRACCIONES Y SANCIONES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA” al Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, en los términos siguientes:

“TABLA DE INFRACCIONES Y SANCIONES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA (CETPRO)

Artículo 3. Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Educación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Proceso de adecuación y cumplimiento

El proceso de adecuación y cumplimiento a las condiciones básicas de calidad de los CETPRO autorizados en el marco normativo anterior al presente Reglamento, así como, la implementación del proceso de licenciamiento de CETPRO, se desarrollan conforme a la norma que emita el Ministerio de Educación, la misma que contemplará un cronograma de implementación.

Se dispondrá el cierre de los CETPRO que no se presenten al proceso de licenciamiento de acuerdo al cronograma establecido o que no alcancen a cumplir con las condiciones básicas de calidad y obtener su licenciamiento en los plazos que establezca el Ministerio de Educación.

Segunda.- Otorgamiento de constancias y certificados de Centros de Educación Ocupacional

Las UGEL o los CETPRO, cuando sean poseedores del acervo documentario de los Centros de Educación Ocupacional (CEO) que dejaron de operar, a solicitud de los interesados, emiten constancias de estudio realizados en las referidas instituciones educativas.

Tercera.- Convenios con asociaciones sin fines de lucro

El Ministerio de Educación dictará las normas complementarias de alcance nacional que sean necesarias para la suscripción de convenios para otorgar

apoyo a través de plazas docentes y aportes en bienes y servicios, sólo a asociaciones sin fines de lucro que conducen instituciones educativas privadas que proporcionen educación gratuita a la totalidad de sus estudiantes.

Cuarta.- Reconocimiento a los CETPRO

El Ministerio de Educación se encuentra facultado a emitir reconocimientos y estímulos no económicos a los CETPRO que aporten a las innovaciones tecnológicas y de gestión.

Quinta.- Creación y licenciamiento de CETPROS públicos gestionados por otros sectores o Instituciones del Estado

El representante legal del sector o Institución del Estado, solicita a la DRE, o la que haga sus veces, la creación y licenciamiento del CETPRO.

Sexta.- Normativa complementaria

El Ministerio de Educación aprueba las normas necesarias para la adecuada implementación del Presente Reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Vigencia del Régimen Académico

Los programas de estudio iniciados con anterioridad a la aprobación de los Lineamientos Académicos Generales, deberán culminar el plan de estudios con el cual iniciaron.

Hasta la aprobación de los Lineamientos Académicos Generales, los CETPRO continúan gestionando sus programas de estudio, conforme a la normativa vigente antes de la presente modificatoria.

Una vez aprobado los Lineamientos Académicos Generales, y en tanto

transcurra el plazo establecido para su licenciamiento, los CETPRO podrán gestionar su oferta formativa, de nuevos periodos académicos, conforme a lo dispuesto en el Sub Capítulo II “Régimen Académico” y en los Lineamientos Académicos Generales; debiendo informar a la UGEL la oferta formativa implementada para las acciones de supervisión correspondientes. En este caso se otorgan títulos a nombre propio.

Hasta su licenciamiento los CETPRO se encuentran facultados a continuar emitiendo los títulos y certificaciones que emiten actualmente, hasta que obtengan su licenciamiento, salvo los títulos a nombre propio señalados en el párrafo precedente, sujetándose a lo dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales.

Los títulos a nombre de la nación establecidos en la presente norma, serán otorgados a los estudiantes de CETPRO licenciados que culminen los programas de estudio o programas de formación continua desarrollados bajo el Régimen Académico establecido en el sub capítulo II del presente Reglamento.

Segunda.- Autorización de oferta formativa

Hasta que el MINEDU apruebe los Lineamientos Académicos Generales, se suspende la autorización de nuevas opciones ocupacionales y especialidades a cargo de las UGEL o Direcciones Regionales de Educación, o las que haga sus veces.

Hasta la aprobación de los Lineamientos Académicos Generales, las autorizaciones de opciones ocupacionales y especialidades otorgadas por la UGEL o DRE, o la que hagan sus veces, amplían su vigencia por un nuevo periodo de duración del plan de estudios respectivo.

Los CETPRO autorizados en el marco legal anterior a la presente modificatoria mantienen su denominación, salvo que a pedido de parte se solicite su cambio.

Tercera.- Proceso de optimización de la oferta educativa de la Educación Técnico-Productiva

El proceso de optimización se realiza de manera progresiva, de acuerdo con las normas y al cronograma establecido que aprueba el Ministerio de Educación, para tal efecto.

Cuarta.- Suspensión de la creación de nuevos CETPRO públicos

En tanto no se apruebe y ejecute el Plan de Optimización de la oferta educativa de la Educación Técnico-Productiva en la región correspondiente, se suspende la creación y licenciamiento de nuevos CETPRO públicos.

Quinta.- Asignación de funciones de los CETPRO públicos hasta el proceso de licenciamiento

Los CETPRO públicos que vienen funcionando a la fecha, deberán adecuar su estructura conforme se indica a continuación:

- a. En los CETPRO de hasta tres profesores (Modelo Organizacional 1), la Dirección, adicionalmente a las funciones del órgano directivo, asumirá las funciones de los órganos administrativo, académico y de bienestar y empleabilidad.
- b. En los CETPRO de cuatro a nueve profesores (Modelo Organizacional 2), la Dirección, adicionalmente a funciones del órgano directivo, asumirá las funciones del órgano administrativo; la jefatura de actividades productivas y empresariales asume las funciones del órgano académico y el órgano de bienestar y empleabilidad.

c. En los CETPRO de 10 a 19 profesores (Modelo Organizacional 3), la Dirección, asume las funciones del órgano directivo, la coordinación o sub dirección y la jefatura de actividades productivas empresariales asumen las funciones del órgano académico y del órgano de bienestar y empleabilidad; las funciones del órgano administrativo son asumidas por el equipo de apoyo administrativo.

d. En los CETPRO de 20 o más profesores (Modelo Organizacional 4), la Dirección, asume las funciones del órgano directivo, la coordinación o sub dirección académica y la jefatura de actividades productivas empresariales asumen las funciones del órgano académico y del órgano de bienestar y empleabilidad; la jefatura de administración asume las funciones del órgano administrativo.

La asignación de funciones en el caso de los literales a., b. y c. será temporal hasta el licenciamiento de los CETPRO, en el que deberá acreditarse el cumplimiento de la estructura señalada en el numeral 102.2 del presente Reglamento.

El proceso de optimización de la Educación Técnico-Productiva contemplará la reorganización de los CETPRO públicos, a fin de garantizar que se adecúen a la estructura señalada en el numeral 102.2 del presente Reglamento previo a su licenciamiento; para tal efecto, el proceso de reorganización contemplará procesos de racionalización entre CETPRO.

Sexta.- Registro de información académica

En tanto no se implemente el Sistema de Información Académica, el CETPRO reporta la información a la UGEL o DRE, según corresponda, en los medios y periodicidad que el Ministerio de Educación establezca.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogación del Decreto Supremo N° 009-2006-ED y del Decreto Supremo N° 004-98-ED en lo que respecta a la Educación Técnico-Productiva

Derógase, en lo que respecta a la Educación Técnico-Productiva, el Reglamento de las instituciones educativas privadas de educación básica y técnico productiva, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2006-ED, así como el Reglamento de Infracciones y Sanciones para instituciones educativas privadas, aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-ED.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los nueve días del mes de marzo del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

DANIEL ALFARO PAREDES

Ministro de Educación

1748808-3

ANEXO 9. LEY DE CONTRATO DE SERVICIO DOCENTE

553498

 **NORMAS LEGALES**

El Peruano
Viernes 29 de mayo de 2015

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 30328

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS EN MATERIA EDUCATIVA Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 1. Contrato de Servicio Docente

El Contrato de Servicio Docente regulado en la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, tiene por finalidad permitir la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico-productiva.

El Contrato de Servicio Docente es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Procede en el caso que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, exista plaza vacante en las instituciones educativas. Se accede por concurso público.

Mediante decreto supremo, refrendado por el ministro de Educación, se regula el procedimiento, requisitos y condiciones, para las contrataciones en el marco del Contrato de Servicio Docente; así como las características para la renovación del mismo.

Artículo 2. Derechos y beneficios

El profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, perciben los siguientes conceptos:

- Una remuneración mensual.
- Bonificaciones por condiciones especiales de servicio:
 - De acuerdo a la ubicación de la institución educativa: ámbito rural y zona de frontera.
 - De acuerdo a la característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe.
- Asignación especial por prestar servicios en instituciones educativas en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM).
- Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.
- Vacaciones trancas.

Los montos, criterios y condiciones correspondientes a los conceptos señalados en los literales a), b) y e), se aprueban por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Educación, a propuesta de este último.

En el caso del profesorado que labore menos de la jornada de trabajo, el pago se realiza en forma proporcional a las horas contratadas.

Las bonificaciones mencionadas en el literal b) del presente artículo no tienen carácter remunerativo ni pensionable, no se incorporan a la remuneración mensual del profesorado contratado, no forman base de cálculo para cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas, ni están afectas a cargas sociales.

El profesorado contratado continúa recibiendo las asignaciones mencionadas en el literal b) del presente artículo, durante el periodo en el que se encuentra percibiendo los subsidios regulados en la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

La asignación especial mencionada en el literal c) se otorga de acuerdo a lo establecido en la Ley 30202.

Los montos, características y condiciones para el otorgamiento de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad son establecidos de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Artículo 3. Características de la remuneración mensual que percibe el profesorado contratado de educación básica y educación técnico-productiva

Dispónese que lo establecido en el artículo único de la Ley 30002, cuya vigencia permanente fue dispuesta por la octogésima séptima disposición complementaria final de la Ley 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, es de aplicación a la remuneración mensual del profesorado contratado en instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico-productiva.

Artículo 4. Requisitos para la contratación del profesorado

La contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico-productiva, en el marco de la presente Ley, se efectúa previa codificación de plazas en el Sistema NEXUS del Ministerio de Educación y registro de las mismas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Para tal efecto, es requisito previo contar con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) actualizado.

Artículo 5. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, y se implementa a partir de la vigencia del decreto supremo a que se refiere el artículo 2 de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación a la presente Ley

Los contratos del profesorado de las instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico-productiva vigentes, se adecúan a lo dispuesto en la presente Ley.

SEGUNDA. Autorización para la creación de plazas y contratación del profesorado

Autorízase a las instancias de gestión educativa descentralizada correspondientes a contratar el profesorado en las instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico-productiva, ubicadas en los distritos detallados en el Anexo, que forma parte integrante de la presente Ley, en plazas previamente validadas y creadas en base a la demanda educativa debidamente sustentada.

TERCERA. Entrega económica y bonificación por otorgamiento de la Condecoración de Palmas Magisteriales

Establécese que la Condecoración de Palmas Magisteriales se otorga según el siguiente detalle:

- Grado de Amauta: Las condecoradas y los condecorados en este grado perciben una entrega económica equivalente a S/. 15 000,00 (QUINCE MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), que es otorgada y abonada por única vez.
- Grado de Maestro: Las condecoradas y los condecorados en este grado perciben una bonificación económica mensual de por vida por el monto de S/. 1 500,00 (MIL QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
- Grado de Educador: Las condecoradas y los condecorados en este grado perciben una bonificación económica mensual de por vida por el monto de S/. 1 000,00 (MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES).

Las condecoradas y los condecorados en el Grado de Amauta con anterioridad al año 2015 dejan de percibir la bonificación que venían recibiendo, correspondiéndole,

por única vez, la entrega económica señalada en el literal a) precedente, salvo que en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, manifiesten expresamente su voluntad de continuar percibiendo la bonificación anterior.

Las condecoradas y los condecorados en el Grado de Maestro o en el Grado de Educador con anterioridad al año 2015, dejan de percibir la bonificación que venían recibiendo y empiezan a recibir los montos establecidos en los literales b) y c) de la presente disposición, a partir del mes siguiente de publicada la presente norma.

Las condecoradas y los condecorados en más de un grado perciben la bonificación de mayor monto, con excepción de aquellos que, habiendo obtenido el Grado de Maestro o el Grado de Educador, obtengan el Grado de Amauta, quienes perciben el monto establecido en el literal a) de la presente disposición, sin dejar de percibir la bonificación mensual que le corresponde por su condecoración en el Grado de Maestro o en el Grado de Educador.

La entrega económica y las bonificaciones económicas no tienen carácter remunerativo, ni pensionable y no están afectas a cargas sociales.

El Ministerio de Educación establece, mediante decreto supremo, las características y condiciones para el pago de la bonificación económica establecida en la presente disposición.

CUARTA. Aprobación de dietas para el Consejo Directivo de la SUNEDU

Autorízase, durante el año fiscal 2015, la aprobación de las dietas para las y los miembros del Consejo Directivo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), con excepción del superintendente.

El número máximo de dietas que pueden percibir cada uno de las y los miembros señalados en el párrafo precedente es de cuatro dietas por mes aun cuando asistan a un número mayor de sesiones. Lo señalado en el presente artículo se aprueba conforme a lo establecido en la cuarta disposición transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo 304-2012-EF, y se financia con cargo al presupuesto institucional de la SUNEDU, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Ninguno de las y de los miembros del Consejo Directivo de la SUNEDU pueden recibir dietas en más de una entidad, conforme a lo dispuesto en el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley 28212, Ley que regula los ingresos de los altos funcionarios autonomías del Estado y dicta otras medidas, modificado por el Decreto de Urgencia 038-2006.

QUINTA. Incremento de las asignaciones establecidas en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial

Autorízase la modificación del monto de la asignación a la que se refiere el literal a) del numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo 014-2014-EF, la cual se aprueba de conformidad con lo establecido en la cuarta disposición transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley 28411, aprobado por el Decreto Supremo 304-2012-EF.

SEXTA. Autorización al Ministerio de Educación a efectuar modificaciones presupuestarias

Autorízase al Pliego 010: Ministerio de Educación a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, hasta por la suma de S/ 450 000 000,00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA MILLONES Y 00/100 NUEVOS SOLES), con la finalidad de ejecutar acciones destinadas a: 1) implementación de infraestructura y equipamiento con fines educativos; 2) proyectos de inversión pública para el desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos de 2019; 3) acciones vinculadas a la mitigación y prevención de riesgos y desastres en infraestructura educativa; 4) la adquisición de bienes y servicios destinados al fortalecimiento en gestión administrativa, institucional y pedagógica en las unidades de gestión educativa de Lima; 5) la implementación de plazas; y 6) para continuar con las acciones de la reforma magisterial.

Para efecto de lo establecido en el párrafo precedente, exceptuase al Pliego 010: Ministerio de Educación, durante

el año fiscal 2015, de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 80 del Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo 304-2012-EF y sus modificatorias, así como de lo establecido en el numeral 9.1 del artículo 9 y en la sexagésima cuarta disposición complementaria final de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

Excepcionalmente, las acciones mencionadas en el primer párrafo de la presente disposición, vinculadas a gasto de capital, pueden ser financiadas con cargo a los recursos previstos para el Ministerio de Educación en el literal c) del artículo 32 de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015. Para la ejecución de dichos recursos no resulta aplicable el segundo y el tercer párrafo del literal c) del artículo 32 de la Ley 30281.

SÉPTIMA. Aplicación del Bono de Incentivo al Desempeño Escolar

El profesorado contratado en el marco del Contrato del Servicio Docente puede percibir el Bono de Incentivo al Desempeño Escolar (BDE) regulado por el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia 002-2014, y dentro del plazo establecido en el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

Asimismo, autorizase al Ministerio de Educación a culminar con el pago del Bono de Incentivo al Desempeño Escolar (BDE) otorgado en el año 2014, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo 287-2014-EF y a la información publicada en el portal institucional del Ministerio de Educación en el marco del artículo 4 del Decreto Supremo 300-2014-EF.

OCTAVA. Exoneraciones

Para efectos de lo establecido en el artículo 2 de la presente Ley, exonerase al Ministerio de Educación y a los gobiernos regionales de las prohibiciones previstas en el artículo 6 y el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

Para efecto de lo establecido en la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la presente Ley, exonerase al Ministerio de Educación y a los gobiernos regionales de la prohibición prevista en el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

Asimismo, para efectos de lo establecido en la segunda, tercera, cuarta, quinta y séptima disposiciones complementarias finales de la presente Ley, exonerase a las entidades involucradas en la implementación de dichas disposiciones, de lo establecido en los artículos 6 y 16 de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, según corresponda.

NOVENA. Financiamiento

Lo establecido en la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Para efectos del financiamiento del pago de los conceptos señalados en el artículo 2, según corresponda; de la bonificación económica por el otorgamiento de la condecoración de Palmas Magisteriales, de la creación de plazas y contratación del profesorado e incremento de las asignaciones establecidas en la Ley de Reforma Magisterial, a las que se hace referencia en la presente Ley, autorizase al Ministerio de Educación a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional a favor de los gobiernos regionales, hasta por la suma de S/ 201 100 038,00 (DOSCIENTOS UN MILLONES CIENTO MIL TREINTA Y OCHO Y 00/100 NUEVOS SOLES). Para tal efecto, el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales quedan exceptuados de lo dispuesto en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

Las modificaciones presupuestarias en el nivel institucional autorizadas en el párrafo precedente, se aprueban mediante decreto supremo referendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Educación, a propuesta de este último.

En los años subsiguientes, la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo de la presente disposición, se

financiará con cargo al presupuesto institucional de los gobiernos regionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Dispónese que los recursos transferidos mediante el Decreto Supremo 014-2015-EF, a favor de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, para el financiamiento del proyecto de inversión pública "Mejoramiento de la Oferta del Servicio Educativo en la I.E N 14379 de la Localidad San Juan de Cachiaco, Distrito de Pacaipampa - Ayabaca - Piura", con código SNIP 282130, se transfieren a favor de la Municipalidad Distrital de Pacaipampa, conforme al siguiente detalle:

N°	Código pliego / utigeo	Pliego	Código (PP)	Programa presupuestal (PP)	Código presupuestal	Código SNIP	Nombre del proyecto	Monto
56	200206	Municipalidad Distrital de Pacaipampa	0090	Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular	2198922	282130	Mejoramiento de la oferta del servicio educativo en la I.E N 14379 de la localidad San Juan de Cachiaco, distrito de Pacaipampa - Ayabaca - Piura	3 506 045,00

Para tal efecto, resultan aplicables los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo 014-2015-EF.

El Ministerio de Educación es responsable de la verificación y seguimiento, lo que incluye el monitoreo financiero de los recursos, del cumplimiento de las acciones contenidas en el convenio y en el cronograma de ejecución del proyecto de inversión pública, para lo cual realiza el monitoreo correspondiente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

PRIMERA. A la entrada en vigencia del decreto supremo a que se refiere el artículo 2 de la presente Ley, quedan sin efecto las normas que regulan los ingresos por todo concepto del profesorado contratado en instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico-productiva, con excepción de la Ley 30202.

SEGUNDA. Derógase el artículo 78 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de mayo de dos mil quince.

ANA MARÍA SOLÓRZANO FLORES
Presidenta del Congreso de la República

NORMAN LEWIS DEL ALCÁZAR
Segundo Vicepresidente
del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE
LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de mayo del año dos mil quince.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente de la República

PEDRO CATERIANO BELLIDO
Presidente del Consejo de Ministros

ANEXO PLAZAS DOCENTES VALIDADAS - AÑO 2015

REGIÓN	UNIDAD EJECUTORA	DISTRITO	PLAZAS	MONTO
AMAZONAS			118	1,232,386.55
	300-724: REGIÓN AMAZONAS- EDUCACIÓN		118	1,232,386.55
		BALSAS	7	10,909.97
		CAMPORREDONDO	4	40,776.34
		CHACHAPOYAS	10	97,478.98
		CHIRIMOTO	3	34,544.14
		COCHABAMBA	8	82,987.48
		CUISPES	7	10,909.97
		FLORIDA	2	23,634.22
		HUAMBO	7	10,796.28
		HUANCAS	7	10,909.97
		JAZAN	8	92,736.26
		JUMBILLA	2	20,382.55
		LA JALCA	7	70,976.44
		LEIMBAMBA	6	67,891.29
		MARISCAL BENAVIDES	7	8,350.68
		MOLINOVAMBA	7	10,909.97
		OCALLI	4	42,212.38
		OCUMAL	4	42,826.07
		OMBA	23	243,271.54
		PSUQUIA	9	92,480.12
		SAN CRISTOBAL	7	10,909.97
		SAN JUAN DE LOPECANCHA	3	30,588.83
		SAN NICOLÁS	3	28,704.06
		SANTA CATALINA	7	10,909.97
		SHAPLAMBAMBA	7	10,796.28
		VISTA ALEGRE	6	65,846.60
		YAMBORASBAMBA	6	65,846.60
APURÍMAC			36	338,389.25
	302-1010: REGIÓN APURÍMAC- EDUCACIÓN COTABAMBA		13	144,999.18
		CHALLHUANUACHO	12	135,648.57
		COTABAMBA	7	8,350.68
	303-1011: REGIÓN APURÍMAC- EDUCACIÓN CHINCHEROS		17	193,390.07
		HUACANA	10	103,034.32
		OCOBAMBA	4	51,326.07
		ONGOY	3	38,029.74
AYACUCHO			407	4,296,722.66
	305-1237: REGIÓN AYACUCHO - EDUCACIÓN HUANTA		110	1,267,287.77
		AYHUANCO	15	184,444.14
		CANYRE	7	8,350.68
		HUAMANGULLA	7	67,991.53
		HUANTA	40	457,788.93
		IGUAY	3	30,588.83
		LLOCHEGUA	5	61,869.49
		LURICOCHA	8	84,424.75
		SANTILLANA	6	74,491.29
		SIVA	16	184,858.07
		UCHURACCAY	9	177,380.12

	307-1352: GOB. REG. DE AYACUCHO- EDUCACIÓN VRAE LA MAR		49	585,539.30
		ANCO	3	36,888.83
		CHUNGUI	14	172,147.86
		LUIS CARRANZA	3	36,888.83
		SAMUGAR	7	85,695.80
		SAN MIGUEL	5	49,698.98
		SANTA ROSA	8	105,657.79
		TAMBRO	5	61,487.38
		UCHURACCAY	3	36,888.83
	308-1361: GOB. REG. DE AYACUCHO- EDUCACIÓN HUAMANGA		248	2,446,895.59
		ACCORDO	18	165,994.96
		ACOS VINCHOS	4	41,488.74
		AYACUCHO	81	775,203.29
		CARMEN ALTO	39	375,618.79
		CHARA	4	42,212.38
		JESUS NAZARENO	6	57,438.13
		OCROS	5	50,981.38
		PAICAYASA	2	20,382.55
		PARAS	22	224,318.07
		QUINUA	7	8,350.68
		SAN JOSE DE TILLAS	1	10,198.28
		SAN JUAN BAUTISTA	28	289,643.36
		SANTIAGO DE PISCHA	1	10,198.28
		SOCOS	7	72,887.28
		TAMBILLO	12	123,782.58
		VINCHOS	19	197,297.42
CAJAMARCA			78	796,635.63
	304-1168: REGIÓN CAJAMARCA - EDUCACIÓN SAN IGNACIO		78	796,635.63
		CHIRINOS	7	72,887.57
		HUARANGO	19	191,570.19
		LA COPIA	14	144,175.14
		NAMBALLE	9	81,193.78
		SAN IGNACIO	7	70,784.48
		SAN JOSE DE LOAYDES	6	58,104.06
		TABACOMAS	18	158,780.45
CUSCO			128	1,471,572.58
	0300 - EDUCACIÓN CUSCO - DRE		78	860,903.23
		KIMBURI	19	228,942.20
		PICHARI	57	631,960.94
	0304 - EDUCACIÓN LA CONVENCION		50	610,669.35
		ECHARATE	48	588,759.44
		HUEPETUNE	2	21,909.91
HUANCAYELI-CA			162	1,740,133.94
	0002 - GERENCIA SUBREGIONAL TAYACAJA		81	1,088,135.36
		ACOS TAMBRO	4	50,612.38
		ACRAQUIA	3	36,888.83
		APURAYCHA	7	72,296.39
		COLCABAMBA	11	132,335.11

		DANIEL HERNANDEZ	6	72,668.13
		HUACHOCOLPA	9	114,488.74
		HUARBAMBA	2	26,019.62
		PAMPKS	3	36,308.14
		PAZOS	2	26,019.62
		SALCABAMBA	5	62,908.65
		SALCAHUASI	7	86,787.57
		SAN MARCOS DE ROCCHAC	3	38,316.10
		SURCUBAMBA	28	301,762.52
		TINTAY PUNCU	7	90,742.88
	0005 - GERENCIA SUBREGIONAL CHURCAMPA		61	651,998.58
		ANCO	10	104,490.80
		CHINCHIHUASI	2	24,592.55
		CHURCAMPA	11	108,563.07
		COSME	11	117,215.11
		EL CARMEN	3	30,588.83
		LLOCOJA	8	81,570.21
		PACHAMARCA	7	72,296.28
		PAUCARBAMBA	11	123,478.64
		SAN PEDRO DE CORIS	4	48,185.18
HUÁNUCO			326	3,381,565.88
	301-809: REGIÓN HUÁNUCO - EDUCACIÓN MARAÑÓN		60	619,301.83
		CHOLON	40	435,900.02
		HUACRACHICO	18	183,401.81
	302-1108: REGIÓN HUÁNUCO - EDUCACIÓN LEONCIO PRADO		79	798,298.52
		DANIEL ALONSO ROBLES	7	72,887.57
		HERNANDO VALDEZAN	5	52,825.92
		JOSE CRESPO Y CASTILLO	18	188,478.57
		LEONARDO	14	134,424.81
		MARIANO DAMASO BERAUN	9	81,193.78
		MARIAS	2	20,382.55
		MONZON	4	38,248.35
		RUPA-RUPA	18	187,547.18
	303-1108: REGIÓN HUÁNUCO - EDUCACIÓN DOS DE MAYO		13	140,481.58
		CHIQUELUS	2	21,819.82
		MADIAS	2	21,819.82
		PACHIAS	2	21,819.82
		QUIVILLA	2	21,819.82
		RUPA	2	21,106.19
		SILLAPATA	1	10,909.91
		YANAS	2	21,106.19
	304-1386: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN PACHITEA		72	759,955.71
		CHAGLLA	17	177,618.57
		MOLINO	17	178,332.14
		PANAQ	28	295,333.21

		UMAY	10	107,671.85			SATIPO	37	312,245.64		
	305-1387: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN HUAMALIES		5	53,642.36		LORETO		778	8,120,048.45		
		CHAYW PARARCA DE	1	10,909.97			300-867: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN	158	1,801,687.23		
		JACAS GRANDE	1	10,909.97				BELEN	15	152,038.80	
		LLATA	2	20,812.62				FERNANDO LORES	11	111,059.25	
		PUNOS	1	10,909.97				INOVANA	6	63,645.07	
	307-1453: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN - UGEL HUACAYBAMBA		12	122,355.31				KOXTOS	27	267,913.87	
		COCHABAMBA	5	50,801.38				LAS AMAZONAS	7	74,034.97	
		PIURA	7	71,373.93				MAZAN	17	178,791.62	
	308-1540: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN - UGEL AMBO		30	312,842.78				NAPO	14	143,004.07	
		AMBO	15	153,863.04				PUNCHANA	12	122,234.07	
		CAYNA	2	20,812.62				PUTUMAYO	3	30,975.34	
		COLPAS	1	10,196.28				SAN JUAN BAUTISTA	30	306,025.14	
		HUACAR	3	32,076.10				TENIENTE MANUEL CLAVERO	5	54,549.56	
		SAN RAFAEL	2	24,842.11				TORRES CAUSAM	3	32,076.10	
		TOMAY KICHWA	2	20,812.62				YAGUAS	3	32,729.74	
	309-1541: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN - UGEL LAURICOCHA		8	85,658.46			301-888: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN ALTO AMAZONAS	102	1,062,864.34		
		JESUS	3	32,729.74				BALSAPUERTO	30	322,307.97	
		JIVA	1	10,909.97				JEBEROS	16	166,384.05	
		ROMDOS	1	10,909.97				LAGUNAS	9	90,076.26	
		SAN MIGUEL DE CAURI	3	31,108.90				SANTA CRUZ	4	41,408.74	
	310-1542: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN - UGEL YAROWILCA		26	273,666.81				TENIENTE CÉSAR LÓPEZ ROJAS	4	42,212.38	
		APARICO POMARES	11	115,013.58				YUMBAGUAS	35	403,397.07	
		CANDAC	1	10,909.97				302-889: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN UCAYALI-CONTAMANA LORETO	90	941,106.27	
		CHAYWILLO	8	84,621.03				CONTAMANA	29	295,644.07	
		CHORAS	4	42,212.38				INAWAYRA	3	32,729.74	
		JACAS CHICO	1	10,909.97				FRORE MARQUEZ	3	33,835.92	
	311-1543: GOB. REG. HUÁNUCO - EDUCACIÓN - UGEL HUÁNUCO		21	215,541.28				PAMPA HERMOSA	19	196,970.30	
		AMARILIS	4	42,078.87				SARAYACU	21	221,584.66	
		CHINCHAO	1	10,909.97				WRAGAS GUERRA	13	140,407.58	
		CHURUBAMBA	5	51,695.02				303-1125: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN MARISCAL RAMÓN CASTILLA	83	878,622.48	
		FRILCO MARCA	4	37,402.70					PEBAS	16	170,277.26
		SANTA MARIA DEL VALLE	6	63,318.56					RAMÓN CASTILLA	36	378,435.20
		YACUS	1	10,196.28					SAN PABLO	12	127,290.14
									YAUARY	19	202,619.38
JUNÍN			230	2,687,665.88			304-1178: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN REQUENA	10	100,934.32		
	300-822: REGIÓN JUNÍN - EDUCACIÓN		6	66,030.67				CAPELO	2	20,005.42	
		ANDAMARCA	6	66,030.67				JENARO HERRERA	3	30,008.14	
	302-1112: REGIÓN JUNÍN - EDUCACIÓN SATIPO		224	2,621,635.21				MAQUA	1	10,909.97	
		LLAYLLA	4	41,498.74				REQUENA	4	40,070.85	
		MAZAMARI	17	212,821.38				305-1179: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN NAUTA	132	1,373,765.60	
		PAMPA HERMOSA	4	42,078.87					NAUTA	51	521,655.30
		PIANGA	94	1,128,019.79					PARINARI	7	72,807.20
		RIO NEGRO	26	266,398.48					TIGRE	27	286,717.63
		RIO TAMBÓ	49	807,522.36					TROMPETEROS	21	218,783.76
									URBARIAS	26	275,807.72
								306-1248: REGIÓN LORETO - EDUCACIÓN DATEM DEL MARAÑÓN	203	2,161,068.20	

		ANDAS	47	439,456.40
		BARRANCA	37	390,700.08
		CAYSHANAS	24	256,842.44
		MANSERICHE	34	394,514.28
		MORONA	28	295,488.63
		PASTAZA	38	414,068.39
MADRE DE DIOS			42	433,754.27
	0300 - EDUCACIÓN MADRE DE DIOS - ORE		42	433,754.27
		FITZCARRALD	5	53,122.29
		INAMBARI	8	82,736.26
		LABERINTO	2	20,005.42
		LAS PIEDRAS	6	67,273.87
		MADRE DE DIOS	7	10,909.91
		MANU	2	21,106.19
		TAMBOPATA	17	188,800.32
PIURA			878	8,456,532.70
	300-763: REGIÓN PIURA-EDUCACIÓN		43	447,395.53
		EL TALLÁN	4	43,894.81
		LA ARENA	27	280,491.41
		LA UNIÓN	12	123,009.31
	300-896: REGIÓN PIURA-EDUCACIÓN		241	2,465,052.89
		BERNAL	3	30,915.24
		CASTILLA	19	188,441.60
		CAYACAO	4	41,173.27
		CRISTO NOBIS VIRGILIA	7	10,909.91
		CURAMORI	8	76,761.52
		LAS LOMAS	71	117,868.12
		PIURA	12	129,831.95
		RINCÓNADA LLUCAR	2	21,819.82
		SECHURA	50	495,083.39
		TAMBO GRANDE	105	1,102,474.30
		VEINTISEIS DE OCTUBRE	5	50,013.58
		VICE	20	198,750.17
	302-898: REGIÓN PIURA- EDUCACIÓN LUCIANO CASTILLO COLONNA		155	1,583,406.13
		BELLAVISTA	8	80,024.47
		IGNACIO ESCUDERO	15	150,347.70
		LAGUNAS	8	83,807.39
		LANCONES	8	81,193.76
		MARCAVELICA	8	86,463.54
		MIGUEL CHECA	4	37,402.70
		QUERECOTILLO	8	81,512.30
		SALITRAL	2	20,005.42
		SAPILICA	36	379,197.75
		SULLANA	53	538,331.16
	303-1115: REGIÓN PIURA - EDUCACIÓN ALTO PIURA		60	620,679.38
		CHULUCANAS	27	278,360.24
		FRÍAS	28	301,401.09
		LA MATANZA	4	40,918.05
	305-1395: GOB. REG. DE PIURA- EDUCACIÓN UGEL DE PUNTA		76	771,801.50
		AMOTAPE	7	10,909.91

		ARENAL	7	70,196.28
		COLÁN	6	62,083.84
		LA HUANCA	5	50,268.72
		PUNTA	53	532,684.05
		TAMARINDO	2	20,005.42
		UCHIRAL	8	85,780.68
	306-1396: GOB. REG. DE PIURA - EDUCACIÓN UGEL DE TALARA		55	557,255.31
		EL ALTO	4	39,258.87
		LA BREA	7	68,714.97
		LOBITOS	7	70,909.91
		LOS ORGANOS	8	82,737.87
		MANCORA	2	20,005.42
		PIÑANAS	35	355,528.38
	307-1397: GOB. REG. DE PIURA - EDUCACIÓN UGEL MORROPÓN		68	702,491.09
		CHALACO	17	173,326.69
		LALAQUN	2	20,292.55
		MORROPÓN	7	70,002.77
		PACAPAMPA	37	322,180.72
		SALITRAL	4	43,313.14
		SAN JUAN DE BIGOTE	2	20,392.55
		SANTA CATALINA DE MOSSA	7	70,196.28
		SANTO DOMINGO	7	70,196.28
		TAMAYO	8	82,480.12
	308-1513: GOB. REGIONAL DPTO. PIURA- UGEL HUANCABAMBA		105	1,126,055.29
		EL CARMEN DE LA FRONTERA	20	218,420.24
		HUANCABAMBA	57	614,644.63
		SONDOR	11	112,159.04
		SONDORILLO	17	188,831.42
	318-1532: GOB. REG. DPTO. PIURA- EDUCACIÓN UGEL HUARMACA		16	163,265.58
		HUARMACA	16	163,265.58
SAN MARTÍN			551	5,723,231.52
	300-826: REGIÓN SAN MARTÍN - EDUCACIÓN		71	755,093.10
		ALONSO ALVARADO	7	72,414.08
		ALTO SAPOSOA	3	32,729.74
		CANAIMA	2	20,912.67
		JEPELACIO	10	109,089.12
		MOYOBAMBA	35	389,013.18
		PUNTO RECODO	4	43,639.65
		SORTOR	8	86,274.87
		YANTALÓ	7	70,909.91
	301-827: REGIÓN SAN MARTÍN - EDUCACIÓN BAJO MAYO		112	1,154,106.02
		AGUA BLANCA	7	70,196.28
		BAJO MAYO	8	76,364.64
		BUENOS AIRES	2	20,292.55
		CACAPACH	7	8,350.68
		CASAPACH	2	27,819.82
		CHAZUTA	2	21,819.82