

# IMPORTANCIA DE CONTAR CON PERFILES DE CARGOS DIRECTIVOS DE II.EE.

## ¿Qué es un perfil de cargo?

Un perfil de cargo es una herramienta de gestión humana que presenta información estructurada respecto de la ubicación de un cargo en una organización.

## ¿Cuál es la utilidad de un perfil de cargo para el directivo de IE?



Conocer el perfil de cargo le da a las directivas y a los directivos de II. EE. claridad sobre la misión y funciones de cada puesto, lo que va a permitir el cumplimiento de sus actividades, así como establecer una dinámica de trabajo donde dichas actividades se complementen y articulen.



De esta manera, se fortalece el liderazgo distribuido y la gestión escolar de la IE. Además, les da la posibilidad de tener una retroalimentación efectiva con el equipo directivo, administrativo, docente y de soporte.

Incluso, para las y los docentes interesadas/os en ejercer un cargo directivo, los perfiles son una herramienta que les permitirá orientar su formación y acciones para lograrlo.

## ¿Por qué se elaboraron los perfiles de cargos directivos de IE?



Porque la misión, funciones y competencias, entre otros aspectos de la/el directora/or y subdirectora/or de IE no se encontraban definidos de manera clara, específica y diferenciada según el nivel de responsabilidad, en la Ley de Reforma Magisterial y demás normativa de sector. Además, contar con un perfil de cargo contribuye a **profesionalizar la línea de carrera de los directivos**.

## ¿Cómo se elaboraron los perfiles de cargos directivos de IE?

Para la construcción de los perfiles de cargo diferenciados de directora/or y subdirectora/or de IE, se estableció la siguiente ruta de elaboración, aprobación y publicación:

### Trabajo de campo con directivos de IE

- Recojo de información para el diagnóstico de la estructura organizacional de la escuela y funciones de directoras/es y subdirectoradas/es de IE.

2018

2019

### Evaluación y validación de la propuesta

- Elaboración de la primera propuesta y validación de las funciones en talleres con directivas/os de II.EE. con 13 regiones.
- Socialización de la propuesta con direcciones competentes del Minedu.
- Elaboración de segunda propuesta y validación en talleres con directivas/os de II.EE. y directoras/es de UGEL en 9 regiones.

2020

### Ruta de aprobación en Minedu

- Socialización de la propuesta y recojo de opiniones favorables de las direcciones competentes del Minedu.
- Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos de la PCM (instrumento que alberga la información más importante de los cargos y, a su vez, permite la publicación de los perfiles de cargos diferenciados)

2021

### Publicaciones

- 25 de marzo:** Se aprueba el "Clasificador de cargos de la Carrera Pública Magisterial" mediante RVM N°093-2021-Minedu ([ver aquí](#)) donde se presentan los cargos de director de IE y subdirector de IE.
- 18 de julio:** Se aprueban los "Perfiles de cargo de director y subdirector de la II.EE. Públicas de Educación Básica" mediante RVM N°223-2021-Minedu ([ver aquí](#)).

## ¿Cómo se articulan y complementan las funciones de la/el directora/or y subdirectora/or de la IE ?

Los perfiles de cargos permiten visualizar con claridad la articulación y complementariedad entre las funciones de la/el directora/or y subdirectora/or de IE.

Cabe resaltar que **ambos cargos tienen funciones relacionadas a las 4 dimensiones de la gestión escolar (GE): Estratégica, Pedagógica, Comunitaria y Administrativa**; las cuales se complementan entre sí para brindar un servicio educativo de calidad.

**DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESCOLAR ESTRATÉGICA**

Directora/or del o los servicios educativos de la IE	Subdirectora/or del nivel(es) y/o modalidad a su cargo
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Dirigir</b> el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la <b>planificación institucional</b></li> <li><b>Conducir</b> el proceso de <b>diversificación curricular</b></li> <li><b>Conducir</b> los procesos de <b>evaluación de la gestión de la IE</b> y su mejora continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Organizar</b> y elaborar el diagnóstico y formulación de objetivos, metas y actividades, a fin de contribuir y participar de la planificación institucional</li> <li><b>Orientar y acompañar</b> al equipo docente en el proceso de <b>diversificación curricular</b></li> <li><b>Analizar y sistematizar</b> resultados y <b>logros en las metas de aprendizaje</b> de los estudiantes</li> <li><b>Consolidar</b> los principales <b>aspectos de la gestión pedagógica</b> y <b>reportar</b> a la Dirección</li> </ul>

**DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESCOLAR PEDAGÓGICA**

Directora/or del o los servicios educativos de la IE	Subdirectora/or del nivel(es) y/o modalidad a su cargo
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Conducir</b> la gestión de los procesos <b>pedagógicos</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Monitorear</b> el proceso de enseñanza - aprendizaje y <b>acompañar</b> a los docentes en el <b>desarrollo de estrategias, adaptaciones curriculares y recursos metodológicos</b>, así como en el <b>uso de material educativo</b>.</li> <li><b>Organizar y promover</b> espacios y mecanismos de <b>trabajo colaborativo en la comunidad profesional de aprendizaje</b> de docentes.</li> <li><b>Identificar</b> oportunidades y <b>gestionar</b> acciones de <b>formación continua</b> de los docentes.</li> </ul>

**DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESCOLAR ADMINISTRATIVA**

Directora/or del o los servicios educativos de la IE	Subdirectora/or del nivel(es) y/o modalidad a su cargo
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Gestionar</b> el uso del tiempo, recursos <b>materiales y financieros</b>, a través de la <b>conducción y supervisión</b> de acciones administrativas, de soporte y de los servicios complementarios.</li> <li><b>Desarrollar e implementar</b> estrategias de <b>prevención y manejo de situaciones de riesgo</b>.</li> <li><b>Gestionar</b> la <b>información de la IE</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Identificar</b> los <b>recursos necesarios</b> y <b>coordinar</b> la <b>asignación</b> de los mismos, así como <b>fomentar</b> su uso racional</li> </ul>

**DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESCOLAR COMUNITARIA**

Directora/or del o los servicios educativos de la IE	Subdirectora/or del nivel(es) y/o modalidad a su cargo
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Dirigir e implementar</b> acciones para el desarrollo de estrategias de prevención y atención a la violencia, a fin de <b>garantizar el bienestar y desarrollo integral de las y los estudiantes</b> y fortalecer el clima escolar.</li> <li><b>Promover</b> espacios de <b>participación y toma de decisiones democrática</b> con las familias, miembros de la IE y otros actores e instancias de la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Promover</b> la ejecución de acciones para <b>garantizar el bienestar de la comunidad educativa, el desarrollo integral de los estudiantes</b> y fortalecer el clima escolar.</li> <li><b>Organizar y conducir</b> espacios y mecanismos de <b>participación</b> con las familias, miembros de la IE y otros actores e instancias de la comunidad</li> </ul>

## TENGAMOS EN CUENTA QUE...

- Es necesario resaltar que esta articulación de funciones no pretende restringir a la/el directora/or en su involucramiento en las labores de ejecución tanto de la dimensión pedagógica como de la administrativa.
- Cada equipo directivo, conocedor de las características y demandas de la IE que dirige, tiene la autonomía de encontrar la mejor manera de organizarse para el cumplimiento oportuno de las metas previstas.



3

Sin embargo, se sugiere que la/el directora/or, bajo un enfoque de liderazgo distribuido, se apoye en otros actores de la comunidad educativa, como lo son la/el subdirectora/or y coordinadora/or administrativa/o, y que ello le permita concentrar mayor esfuerzo en la atención de la dimensión estratégica de la gestión escolar.



## RECUERDA

En una IE se asigna un subdirector o subdirectora por cada 10 docentes como mínimo y 20 docentes como máximo, de exceder la cantidad corresponde adicionar un nuevo subdirector/a en esa IE y así sucesivamente por cada 20 docentes. REFERENCIA: NUMERAL 101 DE LA NT DE RACIONALIZACIÓN (RVM\_307-2019-MINEDU).

La asignación de subdirectores según la cantidad de docentes, busca **promover la labor de fortalecimiento de la práctica pedagógica** que tiene la/el **subdirectora/or de IE** y por ende, **atender de manera más eficiente la dimensión pedagógica de la GE**.

## ¿Y SI NO TENGO SUBDIRECTORA/OR EN MI IE?

Debido al criterio de asignación y a que la dotación de personal para el cierre de brechas es progresivo, algunas IIEE no cuentan con subdirectora/or. En esos casos, puedes encontrar orientaciones para la organización **con los demás integrantes de la comunidad educativa** en el **siguiente documento**:

**Orientaciones para la organización de equipos de gestión: Estrategias de liderazgo distribuido para las II. EE. públicas de educación básica**

VER: EQUIPO BÁSICO I: DIRECTOR/A DE IE - DOCENTES (PÁGINAS: 21 A 26)

## CONSIDERACIONES

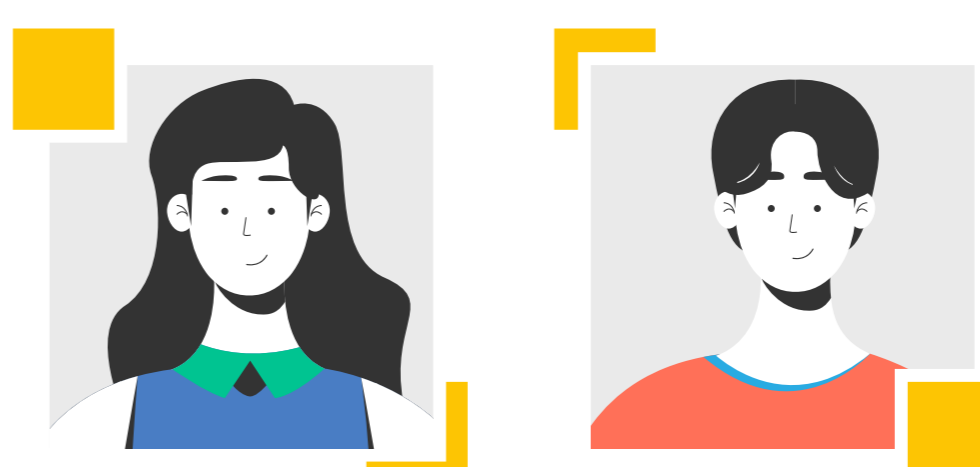
### DIRECTIVAS/OS DE IE

Es importante que estos perfiles de cargos sean **socializados con la comunidad educativa** para que juntos establezcan estrategias para trabajar de manera articulada y complementaria en el cumplimiento de sus funciones y por ende, en el fortalecimiento de la gestión escolar.



### DIRECTIVAS/OS, JEFAS/ES Y ESPECIALISTAS DE DRE/UGEL

El artículo 5 de la RVM N° 223-2021-MINEDU señala: "Disponer que las instancias de gestión educativa descentralizada del Ministerio de Educación, adecúen sus instrumentos de gestión de recursos humanos, según corresponda, de acuerdo a lo establecido en la presente resolución.". Es decir, **tomando en cuenta los perfiles de cargos de directivos de IE**, entre otras disposiciones.



Ahora que tienes clara la información sobre los perfiles de cargo de directora/or y subdirectora/or de la IE, te informamos de otras actividades que venimos realizando desde el **MINEDU**:

## ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA DE DIRECCIÓN ESCOLAR: EVALUACIÓN Y FORMACIÓN

### EVALUACIÓN:

Es importante que las evaluaciones de acceso y desempeño consideren las particularidades de cada cargo directivo señaladas en los perfiles. **Estamos trabajando en ello.**

### FORMACIÓN:

#### ■ Diseño curricular de la formación para directivas/os que vincule las competencias y los perfiles:

Las dimensiones formativas del "Organizador de competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDir)" ([RVM 220-2021-MINEDU](#)) se asocian con las **funciones principales de los cargos directivos de IE** planteadas en el "Clasificador de Cargos de la Carrera Pública Magisterial" (RVM N° 093-2021-MINEDU).

#### ■ Oferta formativa diferenciada:

Tomando en cuenta los perfiles de puesto de cargos directivos y el Organizador de competencias del MBDDir, se implementarán procesos y estrategias formativas que respondan al ejercicio de funciones y responsabilidades propias de directoras/res y subdirectoradas/res; considerando su trayectoria profesional y necesidades de formación.

#### ■ Sistema para la Gestión del Desarrollo Profesional:

Estamos desarrollando un ciclo autodirigido de mejora continua, que te permitirá tener un mayor control de tu propio proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. De esta manera, el sistema te brinda las herramientas que necesitas para identificar tus fortalezas y debilidades, así como establecer acciones concretas que te permitan alcanzar tus objetivos profesionales.

Asimismo, facilitará que aproveches de mejor manera la oferta formativa del Programa Nacional de Capacitación y Formación de Directivos de IE y te permitirá enfrentar con mayores recursos las evaluaciones de desempeño en los cargos directivos. Es decir, mediante estas herramientas se busca articular los componentes formativo y evaluativo del Sistema de Dirección Escolar:



### PORTAFOLIO

Carpeta que contiene una colección estructurada de evidencias que demuestran el desempeño y crecimiento profesional de la/el directiva/o.



### AUTOEVALUACIÓN

Proceso de autorreflexión donde la/el directiva/o emite un juicio sobre su nivel de logro de las competencias que debe alcanzar para desempeñarse efectivamente en el cargo.



### PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Itinerario de formación sistemático por la/el propia/o directiva/o con base a la identificación de sus necesidades de aprendizaje.