



CONVENIO 18-CO1-1217
Intraculturalidad, Interculturalidad y
Despatriarcalización para nuestra educación



**Sistematización:
Aplicación comunitaria del
Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos
para avanzar hacia la Educación Intracultural,
Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora
(EIIPD)**

Construyendo Comunidades Socioeducativas Inclusivas



EDITOR

Centro de Multiservicios Educativos (CEMSE)

Federico Escobar Loza

DIRECTOR NACIONAL (CEMSE)

ELABORACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN:

Elizabeth Abastoflor Barberich

TÍTULO:

Sistematización: Aplicación comunitaria del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos para avanzar hacia la Educación Intracultural, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora (EIIPD) CONSTRUYENDO COMUNIDADES SOCIOEDUCATIVAS INCLUSIVAS

EDICIÓN Y COMPLEMENTACIÓN:

Equipo técnico CEMSE

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Steve Alexander Encinas Molina (ARPAL Editorial Imprenta)

Depósito Legal:

La Paz – Bolivia

2020

Con la financiación de:



Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del Centro de Multiservicios Educativos CEMSE y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID. Se ha realizado en el marco del Convenio 18-CO1-1217 "Fortalecimiento de la EIIPyD en el MESCP de Bolivia", coordinado por InteRed.



Sistematización: Aplicación comunitaria del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos para avanzar hacia la Educación Intracultural, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora (EIPD)

Construyendo Comunidades Socioeducativas Inclusivas

Elizabeth Abastoflor Barberich

Contenido

Contenido	2
Siglas y abreviaturas	4
I. Introducción	5
II. ¿Cómo surge la experiencia?	7
III. ¿Por qué es importante la experiencia?	9
IV. ¿Cuál fue el marco conceptual que guía la experiencia?	9
V. ¿Qué leyes y políticas enmarcaron la experiencia?	12
VI. La experiencia vivida	14
6.1. ¿Cuál fue la pregunta que guía la sistematización de la experiencia?	14
6.2. ¿Cuál fue la metodología de sistematización de la experiencia?	14
6.3. ¿Cuál fue el punto de partida de la experiencia?	16
6.4. ¿Cuál fue el modelo de aplicación del Sistema de Indicadores	19
6.5. ¿Quiénes participaron en de la experiencia y que roles cumplieron?	20
6.6. ¿Cuáles fueron los pasos la incorporación del uso del Sistema de Indicadores?	22
6.6.1. Coordinación con las direcciones de las escuelas	22
6.6.2. Articulación y sinergia en los momentos de planificación escolar	23
6.6.3. Generación de la participación, integración y compromiso de la comunidad educativa	26
6.6.4. Conformación del equipo de autovaloración y convocatoria	28
6.6.5. Realización del taller autovaloración	29
6.6.5.1. Sensibilización	30
6.6.5.2. Conformación de grupos	30
6.6.5.3. Trabajo con los instrumentos	31
6.6.5.4. Llenado de la matriz de indicadores (banner)	33
6.6.5.5. Cuantificación de los resultados – planilla de valoración	34
6.6.5.6. Análisis de los datos	35
6.6.6. Elaboración del plan de mejora	36
6.6.7. Actividades del plan de mejora	38
6.6.8. Seguimiento al plan de mejora	44
6.6.9. Fortalecimiento de capacidades	45
6.7. ¿Cómo influyó la pandemia por el covid 19 en el uso de los indicadores inclusivos?	46
6.8. Punto de llegada - transformaciones vividas	49
VII. ¿Qué fue más importante de la experiencia?	53
VIII. ¿Cómo se puede mejorar la experiencia?	54

Siglas y abreviaturas

CEMSE	Centro Multiservicios Educativos
CEA	Consejo Educativo Aimara
CESC	Consejo Educativo Socio Comunitario
EIIPD	Educación Intracultural, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora
IIPD	Intracultural, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora
MESCP	Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo
PAT	Plan Anual Trimestralizados
PDC	Plan de Desarrollo Curricular
POA	Plan Anual Operativo
PROFOCOM	Programa de Formación Complementaria
PSP	Proyecto Socio Productivo
U.E.	Unidad Educativa

I. Introducción

Este documento recoge las experiencias vividas por el Centro de Multiservicios Educativos (CEMSE) y por ocho Unidades Educativas de la Ciudad del El Alto y La Paz, durante la implementación de un Sistema de Indicadores de Educación Inclusiva que permitió medir los avances en el camino hacia la Educación Intercultural, Intracultural y Despatriarcalizadora y al mismo tiempo, permitió el planteamiento participativo de acciones concretas para consolidar Comunidades Educativas inclusivas en los ámbitos de la Gestión Institucional, la Gestión Pedagógica y en la Gestión Comunitaria.

El Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos forma parte de los materiales producidos en el marco de la alianza entre el Centro de Multiservicios Educativos (CEMSE) y la ONG española InteRed, en la ejecución del Convenio “Fortalecimiento de la Educación Intracultural, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora en Bolivia” Convenio 18-CO1 12-17 realizado con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECID de 2019 al 2022.

Es así que, contribuyó a la implementación y al desarrollo de la Ley N°70 Avelino Siñani – Elizardo Pérez desde una concepción de educación inclusiva que promueva la igualdad de oportunidades, acogiendo la diversidad para eliminar las brechas que generan la exclusión. Además, aportó al Sistema Educativo Boliviano con una propuesta altamente operativa y práctica para la construcción de Comunidades Socioeducativas Inclusivas que tiene como elemento dinamizador la participación y la integración de todos sus miembros. También este Sistema de Indicadores incluyó en su planteamiento las orientaciones del Observatorio Plurinacional de la Calidad Educativa (OPCE) en cuanto a las dimensiones que hacen a la calidad educativa por lo que existe una interesante sinergia.

El Sistema de Indicadores Educativos para la Educación Inclusiva propone una metodología operativa y práctica con indicadores, procesos y herramientas que fueron estructurados tomado en cuenta la peculiaridad de las dinámicas educativas de las Comunidades Educativas por lo que su incorporación fue posible. Sus indicadores están diseñados de tal manera que pudieron ser transformados a estrategias y actividades que fortalecieron la EIIPD.

Adicionalmente la metodología logró movilizar y comprometer a la comunidad educativa en el análisis del avance y en el planteamiento de alternativas para la consolidación de Comunidades Educativas Inclusivas.

Para la sistematización de la experiencia se siguió la propuesta conceptual y metodológica de Oscar Jara ” (Jara, 2018) reconocido exponente de esta corriente de producción del conocimiento e incorporó además, algunas herramientas de la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades en Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe (PREVAL) y el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA) y del Programa de Formación de Maestros (PROFOCOM).

Bajo esta propuesta la presente sistematización, interpretó de manera crítica, ordenó y explicitó la lógica de los procesos la implementación del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos y desde la experiencia particular de directores y directoras, profesores y profesoras, padres y madres de familia, estudiantes de ocho escuelas fiscales de la ciudad de El Alto y de La Paz y desde la experiencia del personal de CEMSE que fueron los principales protagonistas por lo que, este conocimiento es significativo al interactuar con sus propios sentires y saberes. Es importante enfatizar que la sistematización hizo énfasis en los procesos y tomó como referencia los resultados.

En los primeros capítulos del documento se contextualiza la experiencia, en el sexto capítulo se analiza la metodología de la aplicación del Sistema de Indicadores visibilizando las lecciones aprendidas

en cada paso y se ponen de manifiesto las estrategias utilizadas para articular los indicadores a la planificación educativa y a la práctica educativa y las estrategias para movilizar, integrar y generar compromiso en la Comunidad Educativa. Adicionalmente, se proporciona un listado de las principales actividades llevadas cabo en las ocho escuelas para consolidar la EIIPD que pueden servir de guía para futuras experiencias y se presentan las transformaciones vividas en cada ámbito de gestión construidas desde la misma comunidad educativa. Finalmente, en los capítulos siete y ocho se rescatan las conclusiones y las recomendaciones.

II. ¿Cómo surge la experiencia?

La experiencia “Aplicación comunitaria del Sistema de Indicadores Educativos para avanzar hacia la EIPP – Construyendo Comunidades Socioeducativas Inclusivas” tuvo como punto de partida las vivencias anteriores de CEMSE con la implementación del sistema en 50 Unidades Educativas de las ciudades de La Paz, El Alto y Sucre, el municipio rural Pucarani y el Chaco Chuquisaqueño a lo largo de 5 años en el marco de los convenios AECID 041 (2014-2015) y AECID 196 (2015-2018).

Durante estas vivencias el Sistema de Indicadores fue ajustado y mejorado tomando en cuenta las dinámicas peculiares de los procesos educativos en las escuelas por lo que, el Sistema de Indicadores Educativos (2019 -2022) aplicado en ocho unidades educativas de las ciudades de La Paz y El Alto en el marco del convenio AECID Convenio 18-CO1 12-17 incluye todos los aprendizajes de las implementaciones anteriores.

Sin embargo, previo y durante el desarrollo de la experiencia, el equipo de CEMSE tuvo la inquietud de revisar y repensar nuevamente el Sistema de Indicadores, encontrando la necesidad de precisar algunos indicadores y de fortalecer el sistema con la inclusión de indicadores, parámetros e instrumentos para medir los avances en la despatriarcalización y para el planteamiento de estrategias/actividades que permitan la consolidación de Comunidades Educativas Despatriarcalizadas.

“Al presentarse la oportunidad de volver a utilizar el sistema e indicadores, nos preguntamos si necesitábamos renovarlos o volver a utilizar el sistema de indicadores Entonces reflexionamos que, si bien habíamos contemplado el enfoque de género, el enfoque de despatriarcalización no estaba presente. Entonces tomamos la decisión utilizar el marco conceptual del Feminismo Comunitario” María Lucuy, Coordinadora Nacional de Planificación y Programas, CEMSE.

“Nos hemos reunido en talleres para revisar nuevamente los indicadores, los procesos y los instrumentos analizando si eran pertinentes primero en el ámbito administrativo, luego en el pedagógico y finalmente en el comunitario, pero encontramos que teníamos debilidades en el ámbito de la despatriarcalización y entonces incorporamos estos criterios en los indicadores incluyéndoles al Sistema”.

Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

“En el 2020 se reformuló la matriz del sistema de indicadores reestructurándolo, ajustando la redacción de algunos indicadores y reclasificándolos entre los ámbitos admirativo/institucional, pedagógico y comunitario”. Beatriz Quispe, Coordinadora CRP Vicente Donoso Torre, CEMSE.

Para la incorporación de la despatriarcalización, CEMSE acudió a consultoría tomando

contacto con una las exponentes del Feminismo Comunitario quien conjuntamente al equipo de CEMSE e InteRed construyeron participativamente los indicadores e instrumentos y además diseñaron un Plan de Formación en Género – Despatriarcalización de la Vida.

Es así que surgió la presente experiencia (2019 – 2022) que además de incluir 27 indicadores para la valoración del camino recorrido hacia la Intraculturalidad, Interculturalidad y Plurilingüismo, contruidos sobre los aprendizajes vividos anteriores, incorpora acertadamente 14 nuevos indicadores que visibilizan los avances en despatriarcalización.

Entonces la presente experiencia fue guida por los Manuales “Construyendo participativamente Comunidades Socioeducativas Inclusivas. Sistema de Indicadores Inclusivos”, “Sistema de Indicadores de Educación Despatriarcalizadora – Medición Educativa” y el Plan “Despatriarcalización de la Vida – Plan de Formación en Género” y tomando como base estos manuales se realizaron ajustes a la matriz de indicadores (Ver Anexo A: Matriz de Indicadores Educativos).

Se puede acceder a estos dos documentos en los siguientes links:

Construyendo participativamente Comunidades Socioeducativas Inclusivas. Sistema de Indicadores Inclusivos

https://cemse.edu.bo/wp-content/uploads/libros-investigaciones/sistema_indicadores_2013_ei-comprimido.pdf

Sistema de Indicadores de Educación Despatriarcalizadora – Medición Educativa

<https://cemse.edu.bo/cartillascemse/sistema-de-indicadores-de-educacion-despatriarcalizadora/>

Plan “Despatriarcalización de la Vida – Plan de Formación en Género”.

<https://cemse.edu.bo/modaprendizajescemse/despatriarcalizacion-de-la-vida-1/>

<https://cemse.edu.bo/modaprendizajescemse/despatriarcalizacion-de-la-vida-2/>

III. ¿Por qué es importante la experiencia?

Esta experiencia aporta importantes aprendizajes en cuanto a disponer de un sistema de medición estructurado y unificador que cuenta con indicadores, parámetros, procesos y herramientas que al ser aplicado en la Unidades Educativas permite contar con una visión global y al mismo tiempo clara y concreta de los avances en la implementación de la EIIPD.

Por otra parte, debido a que este Sistema de Indicadores incluyó en su planteamiento las orientaciones del Observatorio Plurinacional de la Calidad Educativa (OPCE) y además aprovechó las potencialidades del MESCP, pudo articularse al quehacer de las escuelas a través de la planificación educativa por lo que se constituye en un camino duradero y factible de recorrer.

Adicionalmente su aplicación en las Unidades Educativas ha logrado importantes cambios en la construcción de Comunidades Educativas Inclusivas producto de la sinergia y el compromiso de toda la comunidad educativa.

IV. ¿Cuál fue el marco conceptual que guía la experiencia?

Derechos Humanos en el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos

Se han tomado en cuenta indicadores que reflejan el derecho de todas y todos a la educación, disponibilidad y accesibilidad a la educación de calidad en igualdad de oportunidades; indicadores que reflejan la incorporación y aplicación de medidas para eliminar la violencia y erradicar la discriminación en el reglamento interno (manual de convivencia armónica); indicadores que orientan un currículo diversificado, pertinente e integrador, donde el aprendizaje y la evaluación están basados en los derechos humanos; indicadores para un entorno seguro y saludable, a través de la utilización de espacios adecuados y en equidad de condiciones, indicadores que promueven el respeto a la identidad y la participación de las y los estudiantes y de toda la Comunidad Socioeducativa; indicadores que fortalecen el derecho a la participación activa de mujeres y hombres, de manera libre y corresponsable.

Equidad de género en el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos

Se propone con el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos impulsar acciones específicas para fortalecer la participación y la equidad entre mujeres y hombres, la visibilidad de las mujeres en la utilización de lenguaje no sexista, la no discriminación y la erradicación de la violencia. Para ello, los diferentes indicadores educativos inclusivos cumplen la función de sensibilizar a la Comunidad Socioeducativa Inclusiva en relación a las distintas formas de desigualdad e inequidad entre los sexos (discriminación, violencia, exclusión) coadyuvando a construir conciencia y disposición ante los cambios a favor de la equidad de género en el ámbito de la educación y también de impulsar acciones para generar cambios positivos en la Comunidad (maestras, maestros, plantel directivo, estudiantes, madres y padres, organizaciones sociales, etc.)

Se han tomado en cuenta indicadores que permiten analizar las brechas entre mujeres y hombres en diferentes situaciones con la perspectiva que vaya mejorando la situación de las mujeres en el ámbito educativo, (participación, utilización de espacios...); indicadores que identifican numéricamente situaciones de equidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, (número de mujeres en cargos directivos...); indicadores que tienen por objeto contribuir al reconocimiento y valoración de la participación de las mujeres evitando estereotipos de género; indicadores que muestran que en los planes curriculares de clase se toman en cuenta la equidad e igualdad entre estudiantes en cuanto a su participación, sin distinción alguna.

Intraculturalidad e Interculturalidad en el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos

Los indicadores muestran las características de una Comunidad Socioeducativa Inclusiva diversa, que utiliza estrategias que tienden a producir conductas comunitarias en las y los estudiantes, con pertinencia cultural, con contenidos que rescatan saberes y conocimientos desde la diversidad cultural, con valores y actitudes que fortalecen identidades culturales, a partir del uso y revalorización del idioma materno de las y los estudiantes, promoviendo una educación bilingüe.

Los indicadores, también orientan la participación de la comunidad en diferentes momentos educativos, intercambiando saberes y conocimientos y valorando su inclusión en el currículo, así como la utilización de recursos y materiales en el idioma materno.

Armonía con la Madre Tierra en el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos

Los indicadores muestran que los Centros educativos asumen una actitud proactiva y no pasiva de cuidado de la Madre Tierra y del medio ambiente; indicadores que van a fortalecer la responsabilidad de proteger, no contaminar, respetar y conservar el medio ambiente; indicadores que promueven la reutilización de recursos.

Educación despatriarcalizadora

Desde el feminismo comunitario se plantea que el patriarcado es el sistema de todas las discriminaciones y violencias, es decir tiene herramientas como el capitalismo, colonialismo, racismo, machismo, extractivismo, que sostienen las opresiones y desigualdades en Bolivia y el mundo, un sistema que se construye sobre el cuerpo de las mujeres.

La educación despatriarcalizadora busca desmontar o destruir el patriarcado, busca a través de la educación acabar con esas formas de discriminación y violencia, con esa estructura patriarcal, no solamente en la escuela sino desde ahí hacia toda la comunidad educativa y territorial indicadores que promueven la reutilización de recursos.

La metodología de desmontaje propone considerar cinco campos de acción y lucha para ir enfrentando y transformando las estructuras patriarcales: cuerpo, tiempo, espacio, movimiento y memoria de las mujeres.

V. ¿Qué leyes y políticas enmarcaron la experiencia?

En Bolivia existe un marco legal favorable para procurar una Educación Intracultural, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizadora (EIIPD) por que esta característica acompañó a la experiencia facilitándola y potenciándola. Es así que:

La Constitución Política del Estado establece que la educación en Bolivia:

Es inclusiva, asumiendo la diversidad de los grupos poblacionales y personas que habitan el país, ofrece una educación oportuna y pertinente a las necesidades, expectativas e intereses de todas y todos los habitantes del Estado Plurinacional, con igualdad de oportunidades y equiparación de condiciones, sin discriminación alguna según el artículo 14 de la Constitución Política del Estado (art. 3º, inc. 7).

Artículo 78: I. La educación es unitaria, pública, universal, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora y de calidad. II. La educación es intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo.

Artículo 79: La educación fomentará el civismo, el diálogo intercultural y los valores éticos morales. Los valores incorporarán la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos. Artículo 80: II. La educación contribuirá al fortalecimiento de la unidad e identidad de todas y todos como parte del Estado Plurinacional, así como a la identidad y desarrollo cultural de los miembros de cada nación o pueblo indígena originario campesino, y al entendimiento y enriquecimiento intercultural dentro del Estado.

También la Ley de la educación 070 afirma que:

Art. 3 (bases) La educación se fundamenta en las siguientes bases: 1. Es descolonizadora, liberadora, revolucionaria, anti-imperialista, despatriarcalizadora y transformadora de las estructuras económicas y sociales; orientada a la reafirmación cultural de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, las comunidades interculturales y afrobolivianas en la construcción del Estado Plurinacional y el Vivir Bien. 11. Es educación de la vida y en la vida, para Vivir Bien

Desarrolla una formación integral que promueve la realización de la identidad, afectividad, espiritualidad y subjetividad de las personas y comunidades; es vivir en armonía con la Madre Tierra y en comunidad entre los seres humanos”.

Art. 4 (Fines) 6. Promover una sociedad despatriarcalizada, cimentada en la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos.

Artículo 2 (IX). Organización estudiantil. El Estado reconoce la participación de las organizaciones estudiantiles en la defensa de sus derechos, según reglamento específico.

De la misma manera el Código de la Niña, Niño y Adolescente (Ley 548) contempla que:

Artículo 123. Las Niñas, Niños y Adolescentes, tienen derecho a participar libre, activa y plenamente en la vida familiar, comunitaria, social, escolar, cultural, deportiva y recreativa, así como a la incorporación progresiva a la ciudadanía activa, en reuniones y organizaciones lícitas, según su edad e intereses.

El Modelo Educativos Sociocomunitario Productivo (MESCP) y sus planteamientos, se constituyó en el marco conceptual global en el que se desarrolló el accionar de la experiencia y permitió articular el modelo de despatriarcalización propuesto por el feminismo comunitario.

Otro factor normativo que facilitó el desarrollo de la experiencia fue las resoluciones del Ministerio de Educación que son emitidas a inicio de cada gestión escolar y que establecen los lineamientos que todas las unidades educativas deben seguir. Durante la experiencia instruyeron como prioridad el abordaje de la violencia, la utilización del currículo aymara y la despatriarcalización. Entonces, el sistema de indicadores se constituyó en un elemento que ayudó al cumplimiento de dichas resoluciones por lo que las Comunidades Educativas consideraron al Sistema de Educadores Inclusivos como una oportunidad que apoyó al cumplimiento de sus objetivos.

VI. La experiencia vivida

6.1. ¿Cuál fue la pregunta que guía la sistematización de la experiencia?

¿Cómo se han aplicado y adaptado cada una de las fases del sistema de indicadores educativos inclusivos para lograr una amplia participación de la comunidad educativa y para que forme parte de la vida cotidiana de las escuelas?

Para contestar esta pregunta se plantearon otras que ayudaron a su profundización y para qué, que previas adaptaciones fueran utilizadas para entrevistas a los diferentes actores de la Comunidad Educativa.

- ¿Cómo se ha logrado integrar el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos a la planificación y práctica educativa?
- ¿Cómo se ha logrado generar la participación, el compromiso y la integración de la comunidad educativa?
- ¿Cómo se implementaron y/o adaptaron cada uno de las fases/pasos del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos?
- ¿Cómo se fortalecieron las capacidades de la comunidad educativa para aplicar la metodología del Sistema de los Indicadores Inclusivos?

6.2. ¿Cuál fue la metodología de sistematización de la experiencia?

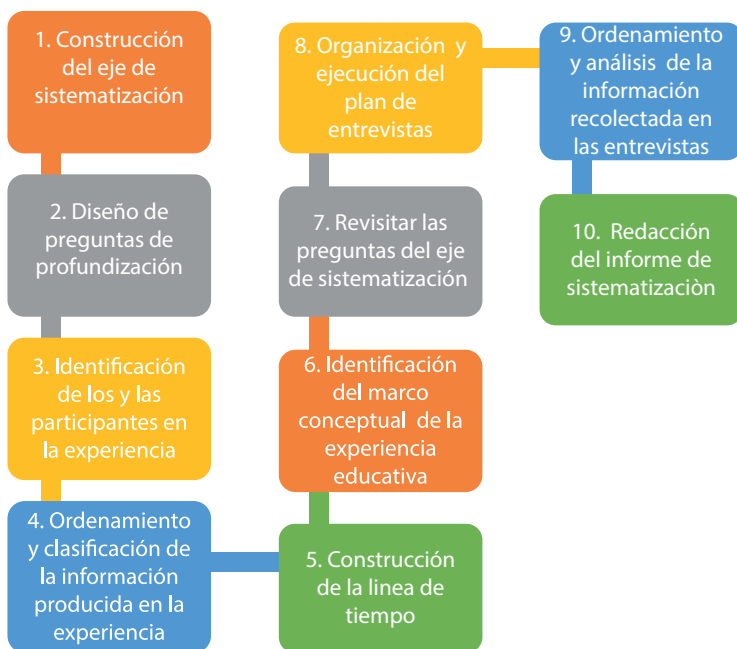
La presente sistematización de experiencias siguió la propuesta conceptual y metodológica de Oscar Jara ” (Jara, 2018) reconocido exponente de esta corriente de producción del conocimiento e incorporó y adaptó las herramientas de la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades en Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe (PREVAL) y el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA), instancia que instrumentalizó la propuesta de Jara además incorpora elementos metodológicos de la propuesta para la Sistematización de Experiencias Transformadoras desarrollada por el equipo del Programa de Formación Complementaria de Maestros y Maestras de Bolivia (PROFOCOM) del Ministerio de Educación de Bolivia.



De acuerdo a esta propuesta la presente sistematización, interpretó., ordenó, reconstruyó y explicitó la lógica de los procesos para la implementación del uso del Sistema de Indicadores Inclusivos desde la experiencia particular de los y las protagonistas (directores/as, profesores/as, padres/madres, estudiantes, personal de CEMSE) estudiantes por lo que, este conocimiento es significativo al interactuar con sus propios sentires y saberes. Es importante enfatizar que la sistematización hizo énfasis en los “procesos” y tomó como referencia los resultados de las experiencias vividas.

El modelo operativo utilizado en la presente sistematización, considera que toda experiencia educativa es un proceso social en la que confluyen diversos participantes cada uno de ellos con sus propios intereses por lo viven la experiencia desde diferentes percepciones e interpretaciones respecto a la situación inicial, la trayectoria de la experiencia (el proceso) y su situación actual, así como sobre los factores que han incidido positiva o negativamente en el transcurso de la experiencia o aún sobre las recomendaciones y lecciones aprendidas.

Para la operativización del modelo de sistematización se siguieron los siguientes pasos:



6.3. ¿Cuál fue el punto de partida de la experiencia?

Antes del uso del Sistema de Indicadores de Educación Inclusiva EIIPD, en las escuelas evaluaban la gestión escolar en base al análisis FODA, al cumplimiento del Plan Anual Operativo (POA), del PSP, del avance de los PAT y de los PDC. No disponía de un sistema estructurado y unificador con indicadores, procesos, parámetros y herramientas que les permita contar con una visión global y al mismo tiempo clara y concreta de los avances en la implementación de la EIIPD.

“En cambio, ahora contamos con indicadores para cada componente, para cada actor y para cada contenido. Ya estamos analizando dónde estamos y cuánto estamos avanzando de manera cuantitativa. Es importante la parte cuantitativa para poder entendernos con la sociedad, decir cuánto de una manera clara. Por eso es buena la parte cuantitativa”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

“Lo que nosotros hacíamos generalmente es analizar los logros y las dificultades y plantear propuestas, pero lo que trabajamos con CEMSE ha sido una novedad. Con el uso de los Indicadores podemos identificar todo lo que tenemos que trabajar de manera detallada. Entonces para mí ha sido la primera vez que hemos trabajado así de manera detallada y novedosa”. Víctor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

En Gestión Institucional

Al inicio de la experiencia, la participación de los y las estudiantes de algunas escuelas en la toma de decisiones era limitada debido en gran medida a la ausencia de gobiernos estudiantiles. Esta ausencia impedía a los y las estudiantes contar con delegados/as durante los procesos de planificación en la escuela y en consecuencia no estar involucrados/as en la vida cotidiana de las escuelas

“En el primer año en algunas escuelas no había Gobiernos Estudiantiles...entonces la prioridad era conformarlos para que participen en el segundo año. Esta situación ha sido identificada en el diagnóstico y ha sido incorporada en el Plan de Mejora”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

En gestión Pedagógica

Antes de la experiencia, los maestros y maestras se enfrentaban a limitaciones para implementar el currículo regionalizado y pese a que habían recibido la capacitación en el PRO-FOCOM, todavía era necesario fortalecer las capacidades en el uso de la lengua originaria y en el planteamiento de estrategias pedagógicas para abordar la IIPD.

“En la autoevaluación identificamos que una parte de los indicadores incipientes pertenecían al área pedagógica porque existen debilidades en el uso de estrategias o por el

limitado uso de la lengua originaria”. Beatriz Quispe, Coordinadora CRP Vicente Donoso Torrez, CEMSE.

Por otra parte, algunos los padres y madres pese a saber su lengua originaria no la compartían con hijos/as debido a posibles discriminaciones a las que podrían enfrentarse sus hijos/as.

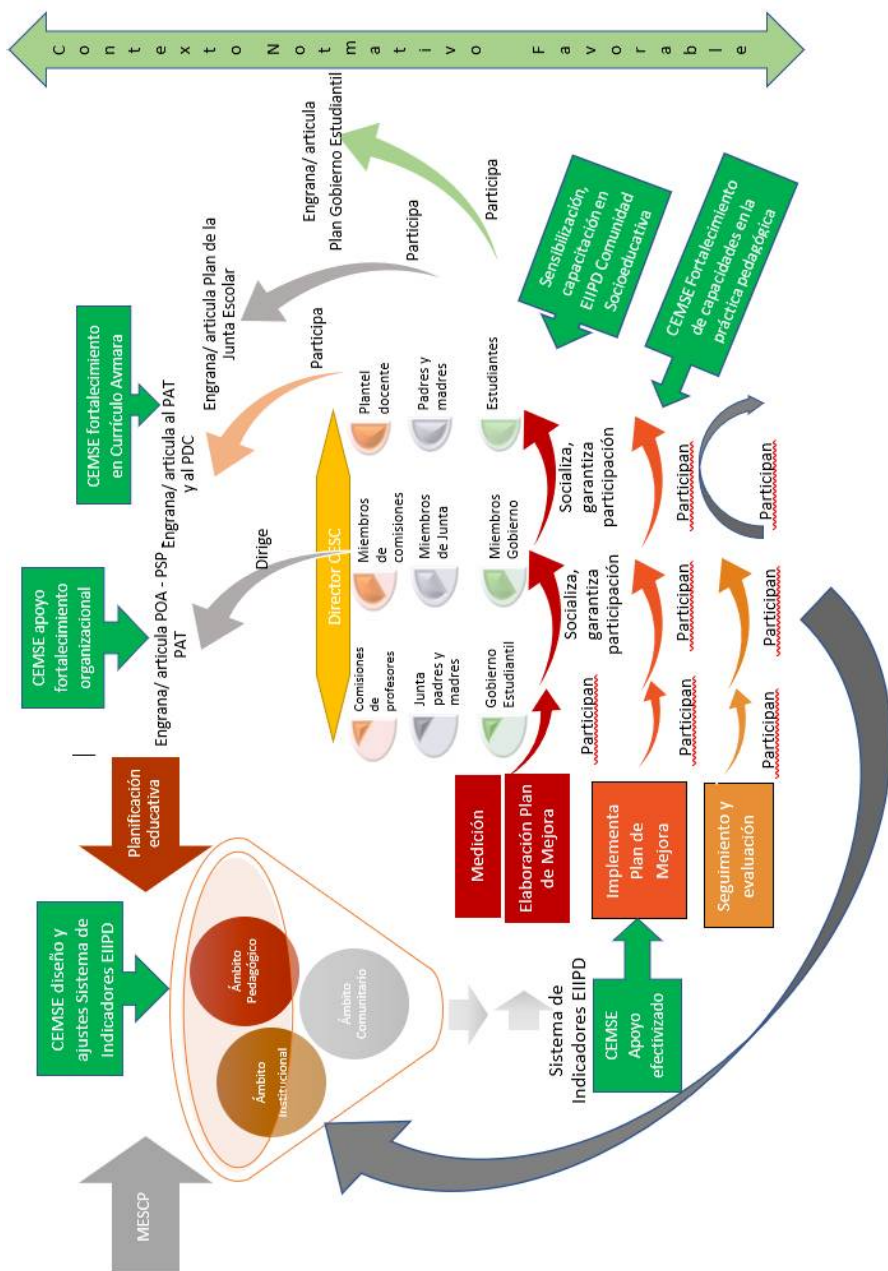
“De la misma forma nos hemos reunido con papás y mamás y les hemos preguntado si utilizan su lengua originaria y los padres de familia decían: Pero ni para el saludo!!!!”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

Todavía se percibe la existencia del patriarcado

Adicionalmente producto de la autovaloración de los indicadores de EIIPD también se encontraron debilidades en el camino hacia la despatriarcalización debido a las manifestaciones de machismo todavía aun visibles en las escuelas y también se pudo evidenciar la existencia del control de los recursos económicos ejercida por algunos papás en sus hogares.

“Hemos visto que nos faltaba la parte de despatriarcalización. Seguía presente el machismo no solo en el trato del varón a la mujer, sino también en que el manejo de los recursos económicos. Así hemos analizado cada uno de los indicadores”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

6.4. ¿Cuál fue el modelo de aplicación del Sistema de Indicadores



6.5. ¿Quiénes participaron en de la experiencia y que roles cumplieron?

Instancia		Roles cumplidos en la experiencia
Personal de CEMSE		<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los procesos, capacitar y sensibilizar. • Conducir los talleres de autoevaluación y elaboración del Plan de Mejora. • Prestar asistencia técnica. • Impulsar la apropiación del Sistema de Indicadores Inclusivos. • Generar capacidades en las Comunidades Educativas.
CESC	Gobiernos Estudiantiles	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en los talleres de autodiagnóstico y en los planes de mejora. • Socializar los resultados de los talleres con el estudiantado. • Garantizar el involucramiento de las mesas directivas de todos los grados y que esas mesas directivas garanticen la participación de sus bases. • Realizar las actividades del Plan de Mejora.
	Padres y madres	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en los talleres de autodiagnóstico y en los planes de mejora. • Socializar los resultados de los talleres con todas las madres y con todos los padres. • Garantizar el involucramiento de las mesas directivas de todos los grados y que esas mesas directivas garanticen la participación de sus bases. • Realizar las actividades del Plan de Mejora.
	Profesores	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en todos los momentos de la planificación educativa los indicadores y planes de mejora. • Implementación de estrategias y metodologías para la EIIPD.
Dirección		<ul style="list-style-type: none"> • Conducir e impulsar el uso del sistema de indicadores. • Velar que los planteamientos de los planes de mejora se incorporen en los diferentes momentos de planificación. • Fortalecer las normativas para la EIIPD. • Garantizar el involucramiento de toda la Comunidad Educativa. • Velar por la implementación de las actividades del Plan de Mejora en todos sus ámbitos y en especial en el ámbito de Gestión Administrativa/Institucional.

Instancia	Roles cumplidos en la experiencia
	<ul style="list-style-type: none"> • Conducir e impulsar el uso del sistema de indicadores. • Velar que los planteamientos de los planes de mejora se incorporen en los diferentes momentos de planificación. • Fortalecer las normativas para la EIIPD. • Garantizar el involucramiento de toda la Comunidad Educativa. • Velar por la implementación de las actividades del Plan de Mejora en todos sus ámbitos y en especial en el ámbito de Gestión Administrativa/Institucional.
Comisión de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en los talleres de autodiagnóstico y en los planes de mejora. • Socializar los resultados de los talleres con todo el plantel docente. • Garantizar el involucramiento de los maestros y maestros. • Velar por la implementación de las actividades del Plan de Mejora en cuanto a la prevención y atención de la violencia.
Comisión técnico pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en los talleres de autodiagnóstico y en los planes de mejora. • Socializar los resultados de los talleres con todo el plantel docente. • Garantizar el involucramiento de los maestros y maestros. • Velar por la implementación de las actividades del Plan de Mejora relacionadas al ámbito pedagógico.



6.6. ¿Cuáles fueron los pasos la incorporación del uso del Sistema de Indicadores?

6.6.1. Coordinación con las direcciones de las escuelas

Uno de los primeros pasos fue entablar la comunicación con los/as Directores/as para contar con la confirmación de su participación quienes generalmente consultan con la comunidad educativa para contar con el respaldo correspondiente. Una vez obtenida la aceptación se inició la coordinación con la Dirección Distrital informando de las actividades del proyecto y de la predisposición de la Unidad Educativa, entonces avanzaron y respaldaron la participación de la escuela.

Lecciones aprendidas

Es importante iniciar la coordinación con las Direcciones de las U.E. de manera directa y no con las Direcciones Distritales debido a que la aceptación voluntaria es el primer paso para la apropiación de la experiencia.

“Una vez recibida la aceptación de las Direcciones vamos a tocar la puerta a las Distritales de Educación e informarles que estamos desarrollando este proyecto y que estas unidades educativas están predispuestas. Debido a que la mayoría de las Direcciones Distritales conocen el trabajo de CEMSE entonces también dan luz verde. Entonces hay que respetar mucho en el conducto regular de coordinación”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

El primer contacto con el/la directora/a de la Unidad Educativa es importante para explicar la metodología y de cómo esta, facilitaría ampliamente la aplicación de la EIIPD con la medición de los indicadores y con la articulación de toda la comunidad educativa. También es importante puntualizar que no es una evaluación, sino más bien una autovaloración y un punto de partida para mejorar.

“En las unidades educativas... todos le tienen miedo a la evaluación... Cuando se le ha explicado al Director respecto al diagnóstico para ver su situación inicial, se ha mostrado un poquito reacio, pero con las explicaciones y las sensibilizaciones y el ofrecimiento del apoyo para el fortalecimiento de las debilidades identificadas hubo la apertura necesaria”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

6.6.2. Articulación y sinergia en los momentos de planificación escolar

Para la articulación de la comunidad educativa alrededor de sistema de indicadores, CEMSE aprovechó todos los momentos de planificación y evaluación que son parte de la vida cotidiana en las escuelas.

Estos momentos hacen referencia las reuniones de redes que aglutinan a grupos de unidades educativas, a la elaboración del POA, del Proyecto Socio Productivo, a los Planes Anuales Trimestralizados, a los Planes de Desarrollo Curricular, a los Planes de Acción de las Juntas Escolares y de los Gobiernos Estudiantiles.

“Todo tiene que estar articulado, no podemos decir ahora vamos a trabajar el PAT, y luego decir ahora vamos a trabajar el PSP, y ahora vamos a trabajar el Plan de Mejora porque los maestros aprovechan los diferentes temas para articular por ejemplo: Si estamos trabajando el tema del agua lo podemos relacionar con bioseguridad, si estamos avanzando los Pueblos indígenas Originarios, entonces podemos hablar de cómo fue y cómo es el Chacha Warmi y cómo era la lengua... hasta el machismo podemos analizar”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

Uno de esos momentos son las “Reuniones de Redes” que generalmente se las realizan a principios y al final de cada gestión educativa y donde participan directores, representantes de juntas escolares, representantes de gobiernos estudiantiles y maestros y maestras de las diferentes escuelas de la red y en algunas ocasiones participan la policía, el centro de salud o alguna otra institución que esté trabajando a nivel de las unidades educativas y el personal del CEMSE.

Lecciones aprendidas

Es importante iniciar con el uso del Sistema de Indicadores Inclusivos antes y durante los momentos de planificación anual de las escuelas, así las actividades serán planificadas y por lo tanto se garantizará su implementación.

En estas reuniones de inicio de gestión el personal técnico de CEMSE socializó la incorporación del Sistema de Indicadores Inclusivos y como resultado los directores de las escuelas incorporaron esta actividad en la planificación educativa y en las reuniones de cierre de gestión se analizaron los resultados del uso de los indicadores.

“Les explicábamos todas estas acciones a desarrollar para que ellos prevean las actividades macros que vamos a desarrollar en cada una de las unidades educativas...informamos acerca del diagnóstico a través del sistema de indicadores con enfoque de educación”

EIPD, indicándoles siempre que se va hacer un trabajo conjunto con todos los actores y agendamos una reunión específica con los actores siempre a la cabeza del director”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

Otro momento de articulación fue la elaboración de los Planes Anuales Operativos donde participan las diferentes comisiones de la escuela y se incorporan algunos de los indicadores priorizados establecido la obligatoriedad de la aplicación al largo de la gestión educativa.

“Elaboramos el POA tomando en cuenta tanto los planes de acción de las diferentes comisiones (en el de de la comisión pedagógica se incorporan actividades del Plan de Mejora), como los planes de mejora. Para mí es una gran satisfacción utilizar este tipo de estrategias para que se puedan incluir actividades que realmente merecen ser trabajadas en una gestión determinada”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

“Me parece también importante incorporar las actividades del Plan de Mejora en el POA ya es una regla para nosotros el hecho de que, no se puede desestimar actividades del POA porque este documento se presenta a la Dirección Distrital y tiene que llevarse a cabo sí o sí”. Nancy Mamani, Profesara U.E. Germán Busch.

Adicionalmente durante en momento de la elaboración del PSP se realiza la compatibilización tomando en cuenta aquellos indicadores del Plan de Mejora que se relacionan con el tema definido en el PSP.

Primero nos hemos basado en el PSP de la unidad educativa que es la “No Violencia”, entonces hemos tomado los indicadores relacionados como el trabajo en equipo y el poder relacionarse con los alumnos de forma amigable. Profesora Nancy Mamani, U.E. Juan José Torrez.

Durante la elaboración de el Plan Anual Trimestralizado (PAT) se tomó en cuenta la Currícula Base, el Currículo Regionalizado, el PSP y los indicadores priorizados y con la finalidad de contar con una planificación factible, fueron compatibilizando y priorizando los contenidos que se iban a desarrollar a lo largo de la gestión educativa. Este momento de planificación es vital para la incorporación de todo lo que abordará a lo largo de la gestión escolar.

“A partir del PAT ya se incorpora todo lo que se va a trabajar por ejemplo, la despatriarcalización la intra e interculturalidad y el uso de la lengua originaria”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

“Como directores, tenemos que saber la Currícula Base. Los maestros tuvieron que priorizar ciertos contenidos. Supongamos que tenía 5 temáticas orientadoras, entonces tomaba 3, del Currículo Regionalizado tomaron 1 y del PSP tomaron 1 y elegíamos otros 2 del Plan de Mejora”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

En consecuencia, los indicadores son incorporados también durante la elaboración de los PDC a través alguna temática orientadora y/o durante el planteamiento de las estrategias educativas priorizando aquellos calificados como incipientes.

“En el PDC hemos priorizado algunos indicadores principalmente los rojos porque también tenemos que avanzar los contenidos delimitados por Ministerio de Educación entonces tratamos de articular y relacionar los contenidos con los indicadores y colocarlos dentro de nuestras estrategias”. Profesora Nancy Mamani, U.E. Juan José Torrez.

El profesorado organizado en grupos que aglutinan a los paralelos de cada grado, priorizan los indicadores que serán trabajados en cada trimestre. De esta manera pueden abordarlos de manera homogénea en cada paralelo.

“Yo con las profesoras de mis tres paralelos nos ponemos de acuerdo y ya sabemos que indicadores podemos trabajar con los niños y niñas. Y sobre todo, va más relacionado con el juego, con el intercambio de roles, con la oralidad y el diálogo fluido”. Profesora Nancy Mamani, U.E. Juan José Torrez.

En el caso de la incorporación de personal docente nuevo, el diagnóstico y el plan de mejora fueron socializados durante las reuniones del personal utilizando generalmente el banner de los indicadores donde se encuentran señalizados aquellos que deben ser priorizados durante la elaboración de los PDC. Esta estrategia fue efectiva para integrar al personal nuevo en el uso de los indicadores inclusivos.

“Nosotros a inicios de la gestión nos hemos reunido... y ahí me dijeron: Profesora nosotros trabajamos con el CEMSE, tenemos este banner.... Está cerca de la vitrina donde están las tacitas con el objetivo de que siempre miremos. Y me dijeron: Profesora siempre va a considerar esto en su PDC por ejemplo en las actitudes para con los niños y las niñas”. Profesora Nancy Mamani, U.E. Juan José Torrez.

Otra estrategia importante para la articulación del uso de sistema de indicadores a la planificación educativa fue la distribución de los banners a las escuelas ya que al contar con este recurso visible para maestros y maestras facilitó e impulsó la incorporación en la planificación educativa.

Adicionalmente, durante la elaboración de los planes de mejora, las diferentes comisiones de trabajo propusieron y plasmaron actividades que ya estaban incorporadas en sus POA y que eran perfectamente útiles para mejorar los indicadores priorizados. De esta manera se optimizó el tiempo, los recursos y compatibilizaron diferentes instrumentos de planificación.

“En la unidad educativa hay comisiones y cada una tiene sus actividades y su POA, durante la elaboración del plan de mejora, engranaron las actividades de su POA y nos decían: Licenciado en el plan de mejora ponga un concurso para reivindicar los derechos de la

mujer Boliviana... por favor hagámoslo después de la vacación el tercer trimestre...y las comisiones se sentían felices a qué comisión no le gusta que se aligeren sus actividades”.
Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

6.6.3. Generación de la participación, integración y compromiso de la comunidad educativa

Una de las estrategias que usó CEMSE para la generación de la participación y compromiso es la comunidad educativa fue el acercamiento constante a las Unidades Educativas estableciendo relaciones de confianza y efectivizando el apoyo a los planes de mejora con equipamiento, materiales, sensibilización, asesoramiento técnico y formación de capacidades personales y organizativas.

“Se ha ido gestando ese tipo de trabajo coordinado y permanente y eso ha hecho de que asuman el compromiso también de trabajar con este sistema de indicadores. Si bien, el proyecto no continuará ellos/as están conscientes que les sirve bastante en todas las acciones que van encarando para ir mejorando sus unidades educativas”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

Al trabajar con la estructura orgánica existente en las comunidades educativas, como por ejemplo las Juntas Escolares, los gobiernos Estudiantiles y las Comisiones de Trabajo se garantiza la participación ya que cuentan con todo el poder de convocatoria que les da la representatividad.

“Nadie se desentiende, por ejemplo, las juntas escolares convocan a los padres y madres para participar en las charlas de despatriarcalización y aplican tarjetas de control de asistencia”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

“Se generó compromiso trabajando con los Consejos Educativos, instancias que han estado de manera constante en las unidades educativas. Al margen de aplicar el sistema de indicadores, CEMSE capacitó a los consejos educativos en roles, funciones y normativas. De esta manera se fortalecieron las capacidades organizativas de los CESC”. Beatriz Quispe, Coordinadora CRP Vicente Donoso Torrez, CEMSE.

Pesé a que en los procesos de autovaloración de los indicadores y de la elaboración del Plan de Mejora solamente participan los y las representantes de la Junta de Padres y Madres y de los Gobiernos Estudiantiles, estos cumplen con la tarea de socializar con todas las mesas directivas de cada grado quienes, a su vez socializan la información con todos los padres y madres impulsando en una medida aceptable, el involucramiento de la comunidad educativa.

“El directorio de la Junta se reúne con cada representante de cada curso y analizamos con ellos cómo estamos participando y que nos falta... y luego los representantes de cada curso se reúnen con todos los papás y mamás de las bases de sus cursos. Cada representante de cada curso tiene que informar a los papás y a las mamás todo lo que hemos hablado con el directorio de la junta. A veces no asisten todos los papás y mamás... algunos padres y madres de las bases a veces vienen a preguntar directamente al directorio de la junta qué se trata de una reunión y les informamos y luego van asistiendo a las reuniones”. Hilarión Condori, Representante de la Junta Escolar de la U.E. Juan José Torrez.

Por otra parte, en las U.E. se ha logrado y generado la participación de los y las estudiantes en el uso de los indicadores inclusivos con el fortalecimiento o conformación de los Gobiernos Estudiantiles y con la apertura del profesorado para su incorporación a los procesos de planificación y evaluación.

“De acuerdo al MESCP tiene que haber la participación de los gobiernos estudiantiles, entonces tenemos que hacer un esfuerzo para incorporarles a las reuniones buscando horarios alternativos... ..ellas/ellos hacen el esfuerzo, nosotros también buscamos espacios a partir de las 11 de la mañana”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

“Fuimos partícipes de la reunión del Plan de Mejora juntamente con 4 miembros de la Junta Escolar y 4 profesores/as. En esa reunión analizamos que nos hacía falta en nuestro colegio y que podemos mejorar y también que hacía falta a nuestros/as compañeros. Como gobierno estudiantil en el tiempo del covid, hemos podido mejorar la bioseguridad de nuestro colegio hemos tratado de unir a todo nuestro colegio a la cultura aymara, a la cultura quechua y a las diferentes culturas, unir al varón y a la mujer. Representante mujer del Gobierno estudiantil de la U.E. San José.

“Y también hemos tratado de no hacer perder nuestras costumbres”. Representante varón del Gobierno estudiantil de la U.E. San José.

“La experiencia que tuve nadie la va a borrar, me ha demostrado que con los/as profesores/as y los y las estudiantes unidos/as sí se puede trabajar y lograr muchas cosas y alcanzar metas grandes, lograr formar líderes sobre todo porque ellos son los que prácticamente expresaban sus ideas y sus sentimientos no solamente en los talleres sino en muchas actividades. Y esa es la experiencia más grande que tengo ver a los estudiantes líderes y que valoren sus logros. Los líderes que se formaron en primaria ahora en secundaria siguen siendo líderes”. Susana Mayta, Profesora U.E. San José.

6.6.4. Conformación del equipo de autovaloración y convocatoria

Las direcciones de las unidades educativas en coordinación con uno los representantes de los Gobiernos Estudiantiles y de las Juntas de Padres y de las Comisiones Pedagógicas identificaron a las personas que formaron parte del equipo de autovaloración.

Lecciones aprendidas

Es importante que las Direcciones de las U.E. elijan juntamente a los y las representantes de las instancias organizativas a las y los participantes del equipo de autovaloración para lograr también el respaldo de toda la comunidad educativa.

“Generalmente nosotros invitamos, me hubiera gustado que participen todos pero nosotros tenemos ciertos lineamientos internos generalmente participan la comisión técnico pedagógica y la comisión del PSP y a veces participan todos los integrantes de estas comisiones y a veces solamente los delegados ... Nosotros convocamos a las comisiones, a los representantes o finalmente a todos los integrantes para trabajar justamente en estos indicadores inclusivos”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

Usualmente participan entre 15 a 20 personas: participaron entre 5 a 6 representantes de la Junta Escolar, 3 del Gobierno Estudiantil y 3 maestros y maestras de las diferentes comisiones de la U.E. Generalmente participaron maestros de la comisión pedagógica y la comisión disciplinaria, sin embargo, en algunas escuelas se tomó la decisión de que participen representantes de todas las comisiones logrando una mayor integración y compromiso del plantel docente.

Lecciones aprendidas

Para lograr la apropiación del uso del sistema de indicadores inclusivos es importante que en el taller de autovaloración participen la totalidad del plantel docente, de esta manera el compromiso será mucho más fuerte.

“La comisión pedagógica participó porque tiene actividades similares a lo que se plantea en los indicadores del ámbito pedagógico o/y la comisión disciplinaria porque hay mucha violencia o porque en el POA estas comisiones tienen actividades similares”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

“Las Unidades Educativas que no contaban con Gobierno Estudiantil para el taller de autovaloración, designaban una representación de estudiantes compuesta por presidentes

y vicepresidentes de los cursos. En el caso de las Unidades Educativas que ya contaban con Gobierno Estudiantil participaron de 3 a 4 estudiantes”. Beatriz Quispe, Coordinadora CRP Vicente Donoso Torrez, CEMSE.

Los y las maestros/as de las comisiones que participan en la autovaloración y en la elaboración de los planes de mejora son los portavoces y transmisores de los resultados de los dos talleres hacia el resto de profesores/as.

El equipo autovaloración cumplió los siguientes roles a lo largo de la experiencia:

- °Realizar la autovaloración de los indicadores.
- °Socializar los resultados de la autovaloración a las instancias a las que representa.
- °Recopilar la documentación necesaria para el llenado de los instrumentos de revisión documental: PSP, muestras de planificaciones de clase, reglamento interno u otros.

Una vez definidos los participantes del taller de autovaloración, CEMSE con el respaldo de las direcciones de las U.E. y de la Distrital de Educación lanzaron la convocatoria-invitación través de comunicación escrita y formal.

“El técnico envió las invitaciones correspondientes. La dirección tiene la obligación de garantizar la participación fundamentalmente de los profesores y profesoras, de la junta escolar y también la participación de las y los estudiantes”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

6.6.5. Realización del taller autovaloración

Los talleres de autovaloración generalmente fueron desarrollados de manera anual y al inicio de cada gestión educativa. Es importante considerar que lo óptimo es coincidir con los momentos de la planificación educativa para incluir los indicadores educativos en la vida cotidiana de las escuelas.

“Hemos realizado la reunión de valoración de los indicadores a inicios de la gestión, hemos visto hasta dónde hemos llegado y hemos analizado lo que nos falta todavía por trabajar indicador por indicador con todos los actores”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

6.6.5.1. Sensibilización

Para sensibilizar al equipo de auto valoración, el personal técnico del CEMSE, con la exposición de un banner socializó el objetivo del Sistema de Indicadores Inclusivos, los ámbitos de aplicación y sus características, los indicadores, los parámetros de clasificación y las razones por las que es importante usarlos y los roles que cada actor cumplen en el uso del sistema de indicadores inclusivos.

También explicaron a detalle la metodología de la autovaloración los materiales a utilizar: tarjetas de indicadores e instrumentos (cuestionarios, guías de observación y guías de revisión documental).

Lecciones aprendidas

Debido a que la valoración puede causar resistencias, es muy importante sensibilizar al equipo de autovaloración resaltando que el uso de los indicadores les permitirá incorporar la IIPD de manera tangible y cuantificable en la práctica pedagógica.

6.6.5.2. Conformación de grupos

Durante el taller de autovaloración se conformaron generalmente 4 subgrupos de trabajo organizados en función de los 3 ámbitos de los indicadores:

a) **Ámbito institucional** – Individual: Director/a y un grupo mixto de maestros y maestras, Gobierno Estudiantil y Junta de Padres y Madres.

b) **Ámbito pedagógico** – Grupo homogéneo de Maestros y maestras

c) **Ámbito comunitario** – Grupo cuasi mixto de Gobiernos Estudiantiles y Juntas de Padres y Madres.

“En el grupo estábamos estudiantes, nos han dividido y hemos debatido respecto a cada indicador cómo están y cómo han cambiado. Hemos respondido de manera concreta”. Lideresa Estudiantil, U.E. Germán Busch.

Lecciones aprendidas

Es lo posible, es importante trabajar con grupos mixtos porque permite contar con los diferentes puntos de vista generado aprendizajes en reflexiones grupales.

“En el ámbito administrativo existen algunos indicadores que son valorados por los/as profesores/as, directores y estudiantes (grupo mixto), en el ámbito pedagógico existen algunos indicadores que son valorados por docentes; otros, por docentes y estudiantes y otros por estudiantes y madres /padres. En el ámbito comunitario los indicadores eran

analizados por población mixta o madres y padres de familia. La función de cada uno de los grupos era responder y reflexionar acerca de las preguntas de los instrumentos”.

Beatriz Quispe, Coordinadora CRP Vicente Donoso Torrez, CEMSE.

“Los grupos mixtos permiten contrastar...son interesantes porque se genera un debate... y el/la director/a puede decir: todo está hecho... el profesor dice no nos has convocado a la planificación, no nos has convocado para las reuniones y así generamos un proceso de diálogo y reflexión también”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

En algunas ocasiones los grupos fueron dinámicos intercambiando participantes dando como resultados nuevos grupos por lo que el rol del/la facilitador/a fue muy efectivo para mejorar la interacción de los y las participantes en los grupos.

“Ha sido interesante, el director estaba en un grupo en compañía de tres docentes, estaba en compañía de padres y madres de familia y estudiantes también, entonces se daba inclusive cierta competencia entre los grupos en el avance del trabajo. Una vez terminado el análisis en los grupos socializamos los resultados identificando las debilidades y las fortalezas”. Víctor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

“En un grupo éramos solamente profesores, otro de directores y otro solamente estudiantes. Luego nos han mezclado y nos han puesto un director, un profesor, un estudiante y una junta”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.

6.6.5.3. Trabajo con los instrumentos

Cada grupo realizó la autoevaluación de los indicadores en base a los instrumentos (tarjeta de indicadores, guías de observación y cuestionarios) de manera reflexiva justificando cada respuesta registrada. En algunos casos los grupos al utilizar los instrumentos encontraron indicadores que no correspondían a la realidad de la escuela y acordaron desestimarlos. En ninguno caso redactaron y agregaron nuevos indicadores.

Lecciones aprendidas

Para profundizar el análisis de los indicadores es importante generar procesos reflexivos indagando las razones de las respuestas y comparando lo que sucedía antes y después.

En algunas ocasiones durante el trabajo con el llenado de los instrumentos en los grupos homogéneos se dio una mayor interacción entre los y las participantes, aunque, en el caso de los grupos mixtos se generó un mayor debate debido a los diferentes puntos de vista.

sus participantes.

“Cómo Junta Escolar hemos trabajado en un grupo aparte. Hemos llenado unas hojas y luego hemos presentando el trabajo. Entonces ahí nos han preguntado que necesidades tenemos para mejorar y hemos planteado nuestras necesidades... hemos realizado pedidos y eso nos han dado”. Hilarión Condori, Representante de la Junta Escolar de la U.E. Juan José Torrez.

“En la reunión de autovaloración estaba puesto un banner... Nos ayudaron para analizar pensando en lo que teníamos que cambiar en el colegio. Hemos ido llenado los indicadores especialmente en el tema de violencia y además, los profesores incluían la no violencia en sus materias”. Líderesa Estudiantil, U.E. Germán Busch

Durante el llenado de los instrumentos se produjeron confrontaciones entre los diferentes participantes al expresar desacuerdos o al cuestionar el trabajo por lo que, es imprescindible que el facilitador o la facilitadora del taller de autovaloración tenga experiencia en conducir procesos reflexivos y sepan generar salidas a las confrontaciones que surgen durante el análisis de los indicadores aplicando metodologías de concertación.

“En los grupos al principio se dieron confrontaciones con relación a lo realizado, no realizado y relegado ...ahí pues el/a facilitador/a dice: Bueno sino se lo ha hecho será por diferentes aspectos (para discontinuar las confrontaciones) ...bien entonces lo anotaremos para el plan de acción”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

6.6.5.4. Llenado de la matriz de indicadores (banner)

Cuando los grupos concluyeron el llenado de los instrumentos, cada grupo con el apoyo de la facilitadora o el facilitador asignado procedió al registro de la valoración del indicador en el banner en base a los parámetros establecidos (incipiente, en proceso, logrados y consolidado) colocando un sticker y generando un segundo proceso reflexivo.

Lecciones aprendidas

Para el desarrollo del taller de autovaloración es importante contar con tres facilitadores o facilitadoras como mínimo con la finalidad de optimizar el tiempo, promover la buena interacción de los grupos y guiar las reflexiones durante el llenado de los instrumentos y durante la valoración de los indicadores en el banner.

Es importante hacer notar que los banners pueden ser reutilizados para cada taller autovaloración en cada gestión escolar debido a la utilización de stickers retirables para la valoración de los indicadores.

“Cuando cada grupo concluía su trabajo, yo les decía acompañenme al banner, ayúdenme con el indicador número 15 y analizábamos en que parámetro se encuentra: incipiente, en proceso, logrado o consolidado. Les preguntábamos ¿Profesor en que parámetro según usted se encuentra el indicador? y ellos respondían incipientes y justificaban... íbamos llenando por grupos de forma paralela. Así se administraba el tiempo para poder debatir. Para llevar adelante este taller se requiere de tres personas (no es para una persona)”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional, CEMSE.

“En el taller nos han preguntado cómo estamos avanzando, en qué lugar estamos, qué cosa hemos hecho y qué porcentaje estamos avanzando. Eso hemos hecho ahí leyendo los instrumentos y hemos colocado las señalizaciones en el banner con unos papelitos donde hemos puesto indicaciones. Ahí hemos anotado como hemos avanzado y que cosa nos falta cumplir”. Hilarión Condori, Representante de la Junta Escolar de la U.E. Juan José Torrez.



6.6.5.5. Cuantificación de los resultados – planilla de valoración

Una vez llenado el banner, en plenaria se procedió al registro de la planilla de valoración indicadores impresa o dibujada en un papel en tamaño resma para facilitar la visibilidad, la interacción y los consensos.

En base a los parámetros establecidos y tomando en cuenta las señalizaciones colocadas en el banner se procedió a la cuantificación del avance de cada indicador: incipiente 25%, en proceso 50%, logrado 75% y consolidado 100%. para obtener un porcentaje de cada indicador y para visibilizar el avance global, los indicadores, incipientes, en proceso, logrados y consolidados.

Lecciones aprendidas

Cabe puntualizar que la cuantificación es un proceso exclusivo de asignación de porcentajes sobre la base de la valoración realizada en el llenado del banner proceso previo que tuvo por detrás dos profundos procesos reflexivos para su llenado por lo que los y las facilitadoras deben evitar nuevos debates.

Seguidamente, se realizaron las sumatorias correspondientes obteniendo resultados para cada uno de los ámbitos y un porcentaje global.

“El licenciado Milton colocó al frente la matriz de indicadores y nos preguntaba cuanto habíamos avanzado en cada indicador. Teníamos que poner como un porcentaje”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.

Esta matriz también fue plasmada en una plantilla de Excel que facilita los cálculos, la impresión y el establecimiento de las firmas para su formalización y socialización.

“Tenemos un centralizador por año, una matriz en Excel donde automáticamente se promedian los porcentajes asignados a los indicadores y se pueden apreciar los avances en cada año. En cada año despegamos los señalizadores de los banners para la realización de los talleres de autovaloración y entonces recordamos y comparamos los porcentajes obtenido en cada matriz analizando si hemos subido o bajado. Entonces hay que estar al tanto”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

6.6.5.6. Análisis de los datos

Posterior a la cuantificación de los resultados, realizaron un tercer momento de reflexión identificando los ámbitos con una mayor cantidad de indicadores incipientes.

“Este diagnóstico, así lo denominamos porque es como una radiografía que vamos a sacar a través de estos indicadores, nos permite visibilizar los indicadores incipientes y trabajar en nuestro plan de mejora”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

“Había un papelógrafo y ahí fuimos a anotando, el licenciado preguntó cuáles son las notas más bajas... hemos ido marcando los indicadores que necesitábamos mejorar... entonces este año o al año que venía teníamos que mejorar y cada año mejoramos los resultados”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.

Los y las participantes del taller de autovaloración de indicadores tomaron creativamente diferentes alternativas para la priorización de los indicadores a ser trabajados en los planes de mejora.

- a) Elegir 1 actividad por trimestre.
- b) Elegir 1 actividad para cada ámbito (institucional, pedagógico y comunitario) para promover el trabajo en comunidad.
- c) Elegir las actividades relacionadas a reglamentación y procesos formativos.
- d) Elegir actividades para el fortalecimiento de la estructura orgánica de la comunidad educativa.
- e) Elegir indicadores que están relacionados con las actividades planteadas en el POA, PSP o PDC (cuando el taller de autovaloración es realizado posterior estos momentos de planificación)

Paralelamente, durante el análisis de los indicadores, fueron surgiendo planteamientos, ideas y sugerencias para mejorar los indicadores desde los diferentes puntos de vista de los y las participantes constituyéndose en un importante insumo para la elaboración del plan de mejora,

Lecciones aprendidas

Es recomendable registrar las alternativas de mejora que van naciendo con entusiasmo y de manera creativa y sinérgica durante el análisis de los datos para no perderlas y poder retomarlas en el taller de elaboración del plan de mejora.



“Cuando todos juntos ya habíamos puesto las calificaciones...entonces hemos ido analizando...este tiene indicador tiene 75 %, estamos bien; este tiene 25%, estamos más o menos; este indicador está bajo, hay que fortalecer. Luego hemos analizado preguntándonos como hacemos frente a eso. Entonces ahí surgían algunas propuestas”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.

6.6.6. Elaboración del plan de mejora

Con la finalidad de no perder la secuencia y la riqueza de las reflexiones y los planteamientos de mejora que surgieron en el taller de autovaloración, la elaboración del plan de mejora fue llevada a cabo en lo posible una semana después y generalmente con los mismos participantes.

Lecciones aprendidas

Es importante no espaciar mucho el tiempo entre la autovaloración y la elaboración del plan de mejora para que las reflexiones y las propuestas del taller de autovaloración se mantengan frescas y vigentes.

En algunas escuelas el número de participantes fue ampliado para lograr una mayor apropiación en la comunidad educativa.

“Es importante dar continuidad porque los actores se van del taller de autovaloración con la tarea de pensar en cómo mejorar ese indicador incipiente, entonces les damos la tarea de que vayan pensando y meditando respecto a las cosas que podrían contribuir al fortalecimiento de la EIIPD”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

El taller de elaboración del Plan de Mejora adoptó la metodología de trabajo en plenaria utilizando una matriz de planificación impresa o dibujada en un papel tamaño resma para facilitar su visibilización y promover una amplia participación.

En este taller es importante contar también con tres facilitadores o facilitadoras para que uno o una trabaje en un ámbito, guie la plenaria de manera alterna y genere consenso.

“Los tres técnicos conducimos el taller, elaboramos una matriz de planificación grande en un papelógrafo... y un técnico/a tiene que dirigir, el/la otro/a técnico/a anota y el/la otro/a sede la palabra y van cambiando los roles de acuerdo al ámbito asignado”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

En algunas escuelas para la elaboración del Plan de Mejora se han desarrollado por separado cuatro reuniones por tipo de actor: una con el/la directora, otra con maestros y maestras, otra con padres y madres y otra con estudiantes con la finalidad de viabilizar su elaboración y reducir el tiempo de duración de cada taller, sin embargo posiblemente este camino implicaría la pérdida de la interacción y de la integración de actividades que se logra cuando se realiza un solo taller donde participan todos los actores.

“El Plan de Mejora fue realizado por partes...hemos realizado diferentes reuniones: una con el director, otra con maestros y maestras, otra con padres y madres y otra con estudiantes, pero hemos trabajado un solo presupuesto cada uno tenía su techo. Cada reunión por separado ha durado más o menos media hora por cada uno de los grupos”.

Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

Durante la elaboración del Plan de Mejora las responsabilidades de las actividades relacionadas al ámbito pedagógico fueron designadas en base a las compatibilidades de dichas actividades con las funciones que cumplen las comisiones en la escuela.

“De acuerdo a las actividades del plan de mejora se designaba a la comisión que se iba hacer cargo por ejemplo en el año 2019 en el colegio Juan José Torrez, se hizo cargo la comisión pedagógica porque los profesores no tenían materiales ni recursos y es esta comisión, la que atiende estas necesidades. En colegio San José había actividades relacionadas a violencia entonces, la comisión disciplinaria fue responsable de las actividades”.

María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

Una vez elaborado el Plan de Mejora, fue copiado, impreso, firmado y sellado y socializado acertadamente en un acto público y en los concejos de maestros y maestras para su institucionalización como parte de la vida cotidiana en las escuelas.

“Las direcciones de las escuelas proceden a la socialización del Plan de Mejora en un acto público, en la iza de la bandera y en la reunión de concejos de maestros/as donde se les informa que además de sus POAs tienen estas actividades y que están muy relacionadas con las acciones de cada comisión por lo que vamos apoyar al plan”.

María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.



6.6.7. Actividades del plan de mejora

Las actividades más ilustrativas que fueron desarrolladas a luz de Plan de Mejora en las ocho escuelas que participaron de la experiencia fueron:

Ámbito Gestión administrativa/institucional

Indicador	Estrategia/Actividad realizada
1 Instancias de decisión (Consejo Educativo, Gobierno Estudiantil, Consejo de Maestros y Maestras, otros) conformados con representación paritaria de hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de Gobiernos Estudiantiles con la conformación de frentes y a través del voto electrónico.
3 La unidad educativa utiliza diferentes formas de comunicación tomando en cuenta el uso de la lengua originaria de la región	<ul style="list-style-type: none"> • Uso paulatino y progresivo del aymara en actos y fechas cívicas. • Curso básico de aymara para maestros y maestras.
D2 En todos los contextos las comunicaciones orales o escritas incorporan el saludo y dichos de sabiduría en la lengua de los pueblos indígenas que habitan ese territorio.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de la lengua aymara en actos cívicos a través de saludos, música, murales, encuentros artísticos y carteles de forma paulatina y progresiva. • Jornadas de movilización en contra de toda forma de discriminación alrededor de las U.E. • Jornadas de sensibilización para niños y niñas. • Producción de material en aula sobre los buenos hábitos que fortalecen la relación social armónica integradora tales como reflexiones (dichos y refranes) de las palabras sabias (sawinaka-siwsawinaka) que revitaliza el alma de la comunidad educativa en L1 y 2 con apoyo de las y los docentes para realizar la difusión en los ambientes de la Comunidad Educativa.
5 Aplicación de medidas acordes a la Ley 045 contra el Racismo y toda forma de Discriminación, garantizando la admisión y permanencia de estudiantes y docentes sin discriminación alguna.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de movilización en contra de toda forma de discriminación alrededor de la Unidades Educativas. • Jornadas de sensibilización para niños y niñas.

Indicador	Estrategia/Actividad realizada
6 Implementar mecanismos para la detección, prevención y atención de todo tipo de violencias en la Comunidad Socioeducativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de sensibilización a los niños/as en la temática de violencia. • Taller de sensibilización para docentes en la temática de violencia. • Taller de sensibilización con padres y madres de familia en la temática as de violencia. • Presentación de discursos sobre la violencia en actos cívicos.
D3 Existencia de una ruta crítica de denuncia y atención en casos de violencia que involucra a las diferentes instancias directivas en coordinación con las autoridades estatales correspondientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a la comunidad educativa sobre ruta crítica para que haga denuncia de violencia en instancias pertinentes. • Elaboración y colocado carteles y afiches que contenga la ruta crítica en lugares estratégicos en L1 y 2.
11 Existencia de espacios socio comunitarios con materiales referenciales de la EIIP y D (libros, materiales didácticos, bibliotecas móviles etc.) para reforzar la aplicación del CR y la revalorización de saberes y conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitación de un espacio físico para el funcionamiento del rincón de aprendizaje con el enfoque de EIIPD con libros impresos y digitales para uso de las niñas, madres y maestras y de toda la comunidad educativa.

Ámbito Gestión Pedagógica

Indicador	Estrategia/Actividad realizada
12 Prácticas educativas colaborativas intergeneracionales con el enfoque EIIPD.	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de participación en prácticas educativas con niñas, maestras y madres donde permita rescatar los conocimientos sabidurías para despatriarcalizar y fortalecer su emancipación de las mujeres para un desarrollo integro comunitario.
D5 Estrategias de aula que incorporan metodologías para fortalecer el trabajo colaborativo entre mujeres y niñas en grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la guía de trabajo de despatriarcalización de la vida por maestros/as.

Indicador	Estrategia/Actividad realizada
segregados desde una mirada crítica hacia la reproducción de los roles de género.	<ul style="list-style-type: none"> • La sensibilización del núcleo familiar a partir valores (respeto, reciprocidad complementariedad) • La realización de videos cortos a partir de roles en la familia. • Realización de dibujos. • Elaboración de mensajes en L1 y L2, rescatando los valores sociocomunitarios.
13 Aplicación del Currículo Regionalizado y Diversificado.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a maestros y maestras en la implementación del Currículo Regionalizado.
D6 Currículo que incorpora actividades y contenidos considerando los cinco campos de acción y lucha de la educación despatriarcalizadora.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la práctica ancestral Apathapi intergeneracional. • Elaboración de mensajes en contra de la violencia. • Revalorización de la tradición de Todos Santos realizando esta práctica en las escuelas con la participación de toda la comunidad educativa.
D8 Información e intercambio de estrategias, actividades y contenidos creados por los y las docentes desde el enfoque de la educación despatriarcalizadora.	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de pintura con temáticas en contra de la violencia y la despatriarcalización. • Concurso de materiales para la implementación de los enfoques inter, intracultural y plurilingüismo y despatriarcalización. • Curso de despatriarcalización para maestros/as, madres (delegadas) y estudiantes. • Implementación de guía de trabajo de la despatriarcalización de la vida por maestros/as. • Ciclos formativos de despatriarcalización dirigidos a mujeres y niñas.
D9 Investigación, identificación y difusión de actividades lúdicas para un aprendizaje crítico y propositivo ante el extractivismo, irrespetuoso	<ul style="list-style-type: none"> • Realización entrevistas a los padres/madres y/o abuelos (en video) que permita generar material lúdico en L1 y L2 de las acciones

Indicador	Estrategia/Actividad realizada
con la madre tierra que existan en el territorio/barrio.	<p>humanas en contra de la naturaleza para reflexionar y sensibilizar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de los materiales lúdicos realizados. • Forestación en aéreas verdes con plantines dotados por el Municipio de El Alto.
D13 Actividades de formación exclusivas que potencian el ejercicio de los derechos humanos, políticos sociales y culturales de las mujeres en las instancias educativas y territoriales del contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres sobre el ejercicio de los derechos y la despatriarcalización en todo ámbito para niñas, madres y maestras y sobre el fortalecimiento del espíritu de liderazgo. • Talleres de orientación sobre el ejercicio de derechos y la despatriarcalización de la comunidad educativa para estudiantes mujeres, maestras y madres de familia que permita la actividad parietaria y equilibrio estructural en las familias. • Presentación y difusión de material audiovisual sobre los derechos de las mujeres.
16 Estrategias y/o recursos didácticos elaborados por maestros/as para la enseñanza de la lengua aymara y para la armonización de Currículo Regionalizado en el PDC.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de material didáctico por los docentes. • Intercambio de experiencia en la implementación del Currículo Regionalizado.
19 Maestros y maestras promueven desde todos los espacios de la comunidad educativa plurilingüismo a través del uso de recursos didácticos en diferentes lenguas.	<ul style="list-style-type: none"> • Curso de capacitación en el uso de materiales educativos para el fortalecimiento de la lengua aymara. • Concurso de materiales educativos en la lengua aymara donde pueden participar toda la comunidad educativa. • Elaboración, producción y diseño de materiales (cuentos, bilingües y cuadernos de pinturas) para dinamizar 8 Rincones de Niñas.
D10 Recuperación, sensibilización y difusión de la memoria lingüística territorio identificando dichos saberes y valores de los pueblos	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de pintura para revalorización de los saberes de las mujeres aymaras con una etapa



Indicador	Estrategia/Actividad realizada
indígenas originarios que habitan en el territorio/barrio.	de preclasificación para el pintado de los murales en las escuelas.

Ámbito Gestión Comunitaria

Indicador	Estrategia/Actividad realizada
D11 Se realiza acción comunitaria para enfrentar una problemática estructural del contexto con directivas del centro educativo y otros actores y actoras territoriales.	<ul style="list-style-type: none"> • Afiches creados por los y las estudiantes, grafitis, murales con contenidos sobre la no violencia y expuestos al exterior de las Unidades Educativas.
21 Participación activa de madres y padres (familia) en intercambios y revalorización de saberes y conocimientos ancestrales en la cosmovisión andina.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un concurso intergeneracional sobre el apthapi con madres, padres y estudiantes. • Intercambio de productos a través de un apthapi intergeneracional. • Concurso de recuperación de historias de vida actuales de mujeres que aportan a sus comunidades.
D13 Actividades de formación exclusivas que potencian el ejercicio de los derechos humanos, políticos sociales y culturales de las mujeres instancias educativas y territoriales del contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de fortalecimiento en temáticas de despatriarcalización.
25 Gobiernos Estudiantiles constituidos por hombres y mujeres formados en ejercicios de derechos, participación, enfoque EIIPD, no discriminación, rechazo a la violencia y empoderamiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones a los Gobiernos Estudiantiles en elaboración de POAs, funciones, liderazgo, tipos de violencia, género y autoestima.

Es importante resaltar que este listado responde a las actividades frecuentes identificadas en los Planes de Mejora y no refleja la totalidad de los indicadores que contempla el Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos.

Lecciones aprendidas

Uno de los aspectos que ha facilitado al cumplimiento de los Planes de Mejora fue que las actividades planificadas también contribuyeran a los objetivos de los POA, PSP, PAT, PDC y Planes de Acción de Juntas Escolares y Gobiernos Estudiantiles por lo que es importante armonizar y engranar los diferentes documentos de planificación.



6.6.8. Seguimiento al plan de mejora

El seguimiento a la implementación del Plan de Mejora tuvo dos vías: la primera fue impulsada por el personal técnico de CEMSE y la segunda por una comisión específicamente designada por los y las directores que en algunos casos correspondió a la comisión pedagógica, en otros casos a la comisión de convivencia, en otros casos a la comisión disciplinaria y en otros casos se creó una nueva comisión.

Lecciones aprendidas

Si bien, es indispensable que el personal de CEMSE realice el seguimiento continuo al Plan de Mejora también es importante generar capacidades en la comunidad educativa para llevar adelante su propio seguimiento.

“A partir de estas experiencias, el director ha decidido impulsar una nueva comisión denominada la comisión de convivencia... cultura de paz o en otros se designó a la comisión pedagógica para que se encarguen de impulsar... supervisar la ejecución de las actividades de los planes de mejora”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

El personal de CEMSE visitó de manera periódica a las escuelas con la finalidad de hacer seguimiento al avance de los Planes bajo dos modalidades: a) reuniones con las direcciones y b) reuniones específicas con cada grupo de actores (director/a, maestros/as, padres y madres y estudiantes). El seguimiento permitió además proporcionar asistencia técnica y efectivizar los apoyos de CEMSE.

“El/la técnico dice: En abril tengo esta actividad, iré donde el director y antes verifica la comisión encargada y dice: iré a buscar a la comisión pedagógica y al director y estando allí le dice “Señor director en nuestro Plan de Mejora tenemos una caravana en el mes de Abril, con la venia de usted me voy a reunir con la comisión pedagógica. Cada técnico/a debe contar siempre con su documento ya que es el impulsor. Luego ellos/as nos hacían recuerdo de las actividades, ellos/as ya nos buscaban y las comisiones se convertían en impulsores”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

Durante las vistas a las escuelas, el personal de CEMSE revisa los PAT y los PDC para apoyar en la incorporación de la IIPD tomando en cuenta también el Plan de Mejora constituyéndose en un momento de asistencia técnica y de fortalecimiento de capacidades.

◆ “Generalmente el personal de CEMSE revisa los PDC y nos pregunta respecto a la IIPD y a las actividades del Plan de Mejora asignadas a las comisiones y cuál de ellas tendría

◆ 40

◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆ ◆

Aplicación del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos para avanzar hacia la EIPP – Construyendo Comunidades Socioeducativas Inclusivas

que ser visible en la planificación. Por lo menos en cada trimestre debíamos realizar una actividad del Plan de Mejora, no podíamos dejar de lado”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.

“Los de CEMSE venían cada vez, generalmente el seguimiento lo hacía el técnico en reunión con mi persona y a partir de la dirección definíamos los pasos a seguir”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

“Nos han preguntado cómo estamos avanzando, en qué lugar estamos, qué cosa hemos hecho y qué porcentaje estamos avanzando”. Hilarión Condori, Representante de la Junta Escolar U.E. Juan José Torrez.

6.6.9. Fortalecimiento de capacidades

Es importante destacar que la implementación del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos ha sido efectuada en el marco de un continuo fortalecimiento de capacidades. Es así que CEMSE ha desarrollado procesos de formación con el profesorado, con estudiantes y con los padres y madres de familia.

Estas necesidades de fortalecimiento fueron identificadas en los Planes de Mejora priorizando los temas de Currículo Regionalizado, lengua aymara, violencia, despatriarcalización, liderazgo, conformación y funcionamiento de los CESC y de los Gobiernos Estudiantiles, etc. Para el fortalecimiento en los temas del currículo regionalizado y de la lengua aymara CEMSE ha realizado alianzas estratégicas con el Consejo Educativo Aymara (CCA).

“CEMSE nos ha ido brindando apoyo porque el/la maestro/a tiene que estar en constante actualización, no solo en la tecnología de información, sino también en cómo llevar adelante las clases porque las generaciones cambian. Todos mis colegas dicen que los niños y las niñas de ahora no son los mismos y las mismas de ayer ya que hora son más despiertos/as, tienen más preguntas y más inquietudes. Entonces tenemos que estar preparados/a”. Nancy Mamani, Profesora de la U.E. Juan José Torrez.

“También nos han capacitado en el Currículo Regionalizado en un taller muy interesante que ha contado con la facilitación de un técnico del CEA (Consejo Educativo Aymara), quien de manera didáctica nos dio a conocer la forma en que se debe trabajar con la Currícula Base y con el Currículo Regionalizado. ¡¡¡Ese ha sido el taller más impactante!!! Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

Así mismo CEMSE proporcionó asesoramiento y asistencia técnica en la implementación del MESCP con énfasis en la EIIPD para que pueda ser tangible en la práctica educativa.

“Hemos participado con la motivación de que CEMSE iba a organizar talleres de forma-

ción y no solamente nos iba a proporcionar materiales. Ha sido un proyecto muy interesante porque se ha palpado en la práctica en que consiste el modelo educativo en cuanto a cómo se deben trabajar los saberes, el plurilingüismo y cómo tenemos que trabajar la lengua originaria y como se trabaja la despatriarcalización”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

“Cuándo CEMSE nos habla de un tema específico nos los plantea de una manera tal que podamos aplicarlo en nuestras clases”. Nancy Mamani, Profesora de la U.E. Juan José Torrez.

También CEMSE ha proporcionado apoyo efectivo para llevar adelante las actividades de los Planes de Mejora tales como: material de escritorio, equipamiento del Rincón de la Niña, pintura para los murales, señaléticas, etc.

“CEMSE posee un liderazgo y experiencia debido a que no trabajan acá en El Alto sino también en la ciudad de La Paz, en Sucre y en otros departamentos por lo que es muy ponderable el hecho de que CEMSE proporcione asistencia técnica y además apoye con materiales”. Victor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

6.7. ¿Cómo influyó la pandemia por el covid 19 en el uso de los indicadores inclusivos?

El confinamiento por la pandemia del covid 19 en la gestión 2020 tuvo efectos significativos en el desarrollo de la experiencia limitando la continuidad de las actividades que ya habían iniciado e impulsando al uso de medios virtuales.

Algunas de las actividades no pudieron ser completadas a cabalidad debido a que los maestros y las maestras, los y las estudiantes y los padres y las madres de familia no siempre pudieron acceder a equipos computacionales o celulares, ni a servicios de internet y además una buena parte no poseían conocimientos en el uso de este tipo de tecnologías de información. Sin embargo, con el fortalecimiento de las capacidades en tecnologías de información pudieron vencer las limitaciones.

“En las escuelas donde todavía no se habían llevado a cabo los talleres de autovaloración tuvieron que hacerse utilizando medios virtuales, sin embargo, se presentaron dificultades en el entendimiento del llenado de los instrumentos por lo que los dejaron de lado para luego ser retomados en los talleres presenciales”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

“En las escuelas donde ya se trabajó el Plan de Mejora hemos tenido que hacer reade-
cuaciones para trabajar virtualmente y hemos seguido con los procesos de capacitación
a maestros y maestras en aymara y hemos volcado la mayor parte de los esfuerzos al

trabajo en tecnologías de información”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

Sin embargo, la mayoría de procesos de capacitación pudieron completarse bajo la modalidad virtual, aún cuando se clausuró la gestión escolar de manera adelantada, debido a una mayor disponibilidad de tiempo de los maestros y maestras. También pudieron capacitar a padres y madres y a estudiantes utilizando recursos compatibles con la virtualidad.

“Los profesores y las profesoras han pasado las clases desde sus casas...de acuerdo a los planes de mejora los papás y las mamás tenían que participar de procesos formativos en tema de despatriarcalización entonces hemos realizado los “famosos cines virtuales” que tuvieron una amplia recepción... con el apoyo de la psicóloga. A los papás y mamás les ha costado el manejo de las tics, tuvieron que crear sus correos electrónicos y les ha costado mucho, luego se han ido empapando, pero no hemos parado para nada con las actividades...ha habido respuesta de parte de los profesores y hasta los gobiernos estudiantiles pudieron realizar sus capacitaciones. CEMSE no ha parado los procesos formativos. Con la suspensión del año escolar hemos llenado los cupos. En CEMSE no hemos parado de trabajar”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

Los Planes de Mejora tuvieron que adecuarse, algunas actividades tuvieron que postergarse para dar lugar a actividades específicas para garantizar la bioseguridad en las escuelas debiendo en algunos casos, reasignar recursos para la compra de insumos de bioseguridad y para las adecuaciones necesarias en las escuelas.

“Teníamos que haber ejecutado los proyectos, pero lamentablemente por el inicio de la pandemia no lo hicimos. Incluso habíamos dicho que hagamos un intercambio de experiencias, pero no pudimos”. Líderesa Estudiantil, U.E. German Busch.

En los primeros meses de la gestión 2021, la Unidades Educativas iniciaron poco a poco sus actividades aplicando la modalidad semipresencial y a medio año la mayoría adoptó la modalidad presencial por lo que se puso un mayor énfasis en las acciones para garantizar la bioseguridad en las escuelas.

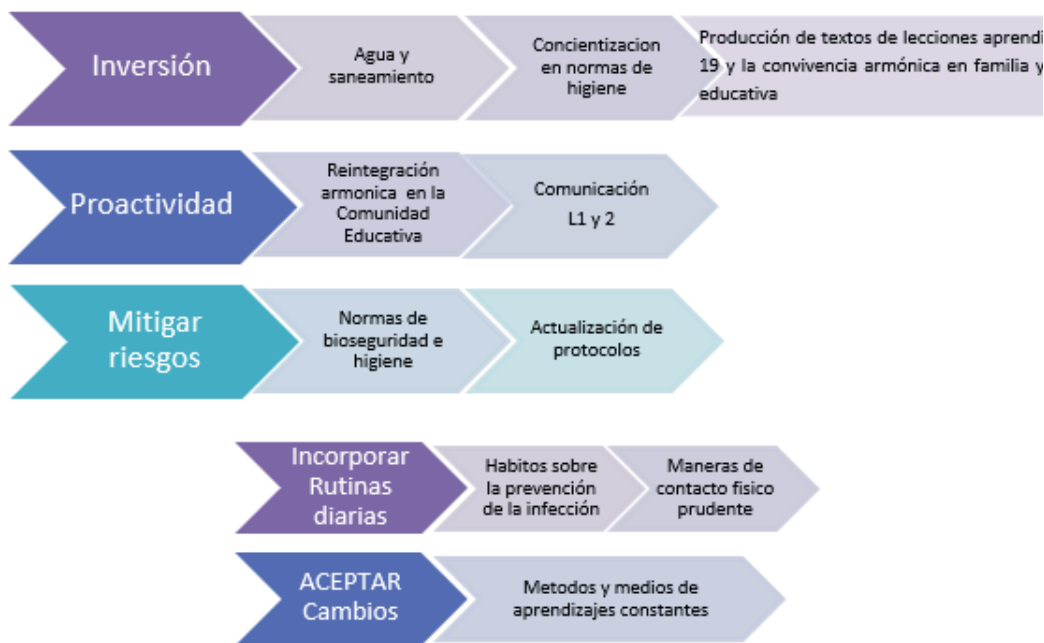
“Con el apoyo de CEMSE y otras instituciones pudimos contar con insumos de bioseguridad, tenemos lavamanos a cada paso, tenemos tanques de agua por las cuales suministramos agua, contamos con el rayado y la señalización en los pisos para saber cómo nos íbamos a conducir en las clases semipresenciales, cómo y dónde los estudiantes iban a formar en la entrada a la escuela. Hemos ido mejorando...esta pandemia nos ha perjudicado en algunas actividades, pero hemos tratado de cumplir algunas y más que todo dedicarnos a mejorar la bioseguridad en la escuela”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

Para enfrentar la pandemia cada una de las 8 U.E. elaboraron sus Planes de Contingencia para la prevención covid 19 para el retorno a las clases presenciales. Estos planes tuvieron como finalidad la protección a la Comunidad Educativa en especial de las niñas, de los

niños y adolescentes.

“Este plan incluyó prácticas que permitían garantizar la bioseguridad para el retorno a clases presenciales a través de la generación de conciencia, la prevención, la detección temprana y el control del COVID-19 mediante la identificación de las vulnerabilidades.”
(U.E. Elizardo Pérez, 2020)

A continuación, se incluyen las estrategias que, con el apoyo de CEMSE se lograron implementar en las escuelas:



Fuente: Plan de Contingencia para la Prevención covid 19 para el Retorno a las Clases Presenciales de la U.E. San José Fe y Alegría (U.E. San José Fe y Alegría , 2020).

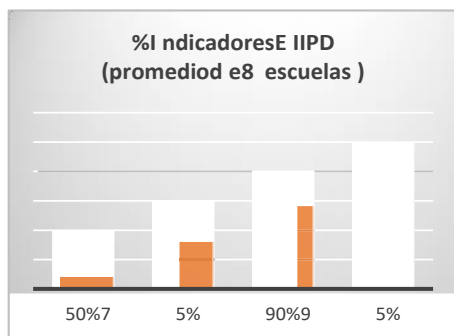
Resaltamos que las estrategias no solamente abordaron la prevención y la detección del covid 19 desde la concientización de la enfermedad y las medidas de bioseguridad, sino también incorporaron otras estrategias y actividades para que desde esta problemática se continúe avanzando en el camino hacia la EIIPD.

Estas otras estrategias y actividades hacen referencia a la recuperación de las lecciones aprendidas de la vivencia armónica durante el covid 19, reflexiones acerca de la violencia suscitada en este contexto, al fortalecimiento de la equidad de género, la prevención del covid 19 desde las prácticas ancestrales y el uso de materiales bilingües para la concientización.

Adicionalmente comprendiendo al ser de manera integral como lo plantea el MESCP, los Planes de Contingencia velaron para que niños niñas y adolescente cuenten con ambientes seguros desde el accionar en las siguientes dimensiones:

- En la dimensión física con la adecuación de la infraestructura de las escuelas.
- En la dimensión emocional (o psíquica) promoviendo un clima emocional agradable, estable y armónico y llevando adelante actividades para fortalecer la autoestima y la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.
- En la dimensión social procurando actividades para impulsar las interrelaciones solidarias críticas y u el reconocimiento y valoración de los roles de cada miembro de la comunidad socioeducativa.

6.8. Punto de llegada - transformaciones vividas



IMPACTO

Mejora de la inclusión

Con el uso de los indicadores inclusivos y los planes de mejorar y el fortalecimiento de las capacidades de las U.E. se dieron importantes mejoras en la inclusión.

“Te permite ver la radiografía real de la unidad educativa, identificar realmente donde existen falencias y puedes ir trabajando en mejorar. Entonces te permite ver este panorama en tres ámbitos que hacen a la unidad educativa: Gestión Administrativa/Institucional, Gestión Pedagógica y Gestión Comunitaria”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

Se avanzó en el camino hacia la despatriarcalización

Los profesores perciben mayor equidad en los roles de género habiéndose avanzado en la deconstrucción de los roles de cuidado tradicionalmente atribuidos a las mujeres y habiendo logrado un mayor acceso a los recursos económicos de parte de las mujeres.

“Ahora no solamente el hombre manda. Antes se tenía prejuicios con relación a la generación de ingresos, se decía que solamente el hombre trabaja. Pero ahora tenemos madres que trabajan con minibuses y el marido es el que viene a recoger a los/as niños/as. Esto tiene que ver con la “complementaridad”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

“Uno de mis profesores y el director han dicho que el colegio no era así, que había cambiado mucho. Incluso hasta yo noté ese cambio porque cuando llegué había violencia y después ha ido cambiado gracias a las actividades de CEMSE”. Lideresa Estudiantil, U.E. Germán Busch.

Disminución de la discriminación y de la violencia en las escuelas a través de las acciones integrales de la comunidad educativa.

También se avanzó en la construcción de ambientes educativos armoniosos disminuyendo la discriminación, la violencia y logrando una mayor equidad de género. De la misma forma en los hogares se dieron cambios en cuanto un mejor relacionamiento entre padres e hijos/as primando la tolerancia y el apoyo a los/as hijos/as en las actividades escolares.

“Cuando yo entré al colegio había violencia, había discriminación, había bullying entre mis compañeros. No solamente notaba eso en mi curso, sino también en los otros cursos lo hacían, pero gracias a la prevención de la violencia del PSP, hemos dicho que no a la violencia, hemos ido mejorando. Incluso en las horas cívicas que teníamos hablábamos de estas situaciones y gracias a eso también no hay mucha discriminación, hay más igualdad de género. Antes los chicos no nos dejaban hacer muchas cosas a las chicas pero ahora no. Gracias a que ya hemos roto lo que pasaba en la antigüedad”. Lideresa Estudiantil, U.E. Germán Busch.

“Antes las mamás de manera muy rigurosa y mala les enseñaban a sus hijos/as”. Ahora lo hacen de manera más agradable y con más confianza”. Salustiano Tiñini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL

Concienciación de la necesidad del un trabajo articulado e integral

Con la incorporación del Sistema de Indicadores Inclusivos se logró una mayor conciencia de la necesidad de trabajar de manera articulada y sinérgica con la comunidad educativa.

“A través de este sistema de indicadores se visibiliza el engranaje y la sinergia entre los actores de las U.E. Considero que ese es un gran logro, ya no ves de manera aislada a las Juntas, Gobiernos Estudiantiles, ni a los maestros ni a las maestras. Ves de manera integral ya que todos contribuyen a mejorar a través del Plan de Mejora”. Mónica Alcón, Coordinadora Nacional de Programas Educativos, CEMSE.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Mayor articulación entre la Currícula Base y el Currículo Aymara

Con el uso de los indicadores inclusivos y el fortalecimiento de las capacidades se logró mejorar el abordaje del Currículo Aymara trabajando contenidos, aplicando estrategias educativas y desarrollando materiales innovativos.

Mayor uso de la Lengua Aymara

Se ha logrado mejorar el uso de la lengua aymara en la vida cotidiana de las escuelas a través de la capacitación del profesorado, a través de la motivación a padres y madres para mejorar la práctica de la lengua en sus hogares. También el plantel docente ha desarrollado contenidos educativos y materiales bilingües.

“Respecto al uso de la lengua Aymara, en el año uno hemos tomado el examen de competencia lingüística y hemos identificado los niveles de aymara de los maestros y de las maestras. Para fortalecer las capacidades CEMSE organizó cursos de formación en esta lengua”. Víctor Pari, Director de la U.E. Germán Busch.

Ahora los y las estudiantes te responden en Aymara, no es algo extraño. Antes creo se avergonzaban y yo creo que sí hemos logrado rescatar el uso de la lengua ya que hemos contado también con el apoyo al 100% de los papás y mamás porque mayoría son de provincia y hablan el Aymara. No todos dominamos el Aymara pero muchos se están capacitando”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.



“Hemos ido implementando el uso del lenguaje aymara en la unidad educativa de forma directa con los estudiantes y también en las dramatizaciones en lengua aymara no al 100% como hubiéramos querido hacer pero se hizo. Teníamos miedo a hablar aymara pero así hemos aprendido. Hemos aprendido muchas cosas y también de lo que es implementar este idioma aymara con textos creativos Es la experiencia más bonita que tuvimos”. Profesora Susana Mayta U.E. San José.

Gestión Comunitaria

Mayor Inter relacionamiento y valoración de miembros de la comunidad educativa

Con la metodología para el uso del Sistema de Indicadores Inclusivos se logró mejorar la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa que a su vez, generó lazos de confianza y la construcción de alternativas creativas al valorar los aportes desde los diferentes puntos de vista.

La comunicación se ha vuelto más fluida con los y las representantes de las Juntas Escolares y de los Gobiernos Estudiantiles logrando un mayor relacionamiento, interacción y apertura para la construcción de alternativas conjuntas.

“En algunos casos había relaciones muy verticales entre directores/as y sus juntas o el hecho de ser varón o ser mujer implicaba una relación de poder bien marcada. Pero estos espacios han ayudado a gestar relaciones de comunicación en condiciones de igualdad no autoritarias, pues eso también se ha visto, para mí ha sido fundamental en estos espacios de trabajo a través del sistema de indicadores”. María Isabel Quispe, Ex Coordinadora Regional CEMSE.

“Cuando estamos solamente en el aula, la clase se vuelve muy monótona, no obstante, las actividades del POA y las planteadas en los Planes de Mejora, impulsan a salir del aula y hacer actividades alternativas por lo que hay mayor confraternización entre colegas y entre niños/as”. Sonia Roque, Profesora de la U.E. Germán Busch.

Antes las mamás de manera muy rigurosa y mala les enseñaban a sus hijos. Ahora lo hacen de manera más agradable con más confianza. Por ejemplo, a mí no me gustaban mucho llevar adelante actividades pedagógicas con padres y madres, pero viendo ahora los resultados de la celebración de Todos los Santos me ha encantado porque he podido verlos interactuando con armonía y si realmente hay armonía es que estamos trabajamos bien. ¡¡¡Nos entendemos bien!!! Salustiano Tifini, Director de la U.E. Juan José Torrez.

“Se incrementó la participación de los padres y madres en las actividades de la EIIPD. No se llegó al 100% pero se ha avanzado. Antes no teníamos esa participación de las mamás y papás. En este año hemos tenido reuniones con CEMSE quien nos han capacitado, nos ha proporcionado charlas sobre violencia. Antes no teníamos esos cursos o talleres. Ya hay apoyo, estamos tratando de organizarnos con las mamás y con los papás”. Hilarión representante de la Junta Escolar U.E. Juan José Torrez.

VII. ¿Qué fue más importante de la experiencia?

Impacto

- El uso del Sistema de Indicadores Inclusivos ha significado el avance en el camino hacia la Educación Interculturalidad, Intercultural, Plurilingüe y Despatriarcalizada.

Integración del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos a la planificación y práctica educativa

- Disponer de un sistema de medición estructurado y unificador que cuenta con indicadores, procesos y herramientas que permitió contar con una visión global y al mismo tiempo clara y concreta de los avances en la implementación de la EIIPD.
- La visión global que proporciona el uso de los indicadores, direcciona y optimiza las acciones para mejorar la inclusión en las escuelas.
- El Sistema permite elaborar un Plan de Mejora que nace articulado y/o se va articulado a la planificación escolar por lo que sus actividades son desarrolladas de una manera organizada y ordenada a lo largo del año escolar.

Participación, el compromiso y la integración de la comunidad educativa

- Se logró mejorar la integración de toda la comunidad educativa alrededor de la experiencia a través de la valoración reconocimiento de las capacidades de todas las instancias.
- Existe predisposición de la comunidad educativa en especial de las direcciones y el plantel docente para continuar con el Sistema de Indicadores Inclusivos por lo que su sostenibilidad es factible.
- La estructura organizativa de la comunidad (Juntas de Padres y madres, Gobierno Estudiantil, Comisiones de Maestros/as) dinamizaron la integración del Plan de Mejora en el quehacer de las escuelas y lograron la participación de la comunidad educativa a la que representan.

Implementación y adaptación de cada una de las fases/pasos del Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos

- CEMSE a través de sus aprendizajes acumulados a lo largo de nueve años ha contribuido al MESCP diseñando un Sistema de Indicadores Educativos Inclusivos que responde ampliamente a sus planteamientos y a las dinámicas propias de las escuelas.

- Esta experiencia podría ser normada y aplicada por el Ministerio de Educación como una herramienta que permita el avance homogéneo hacia la construcción y consolidación de Comunidades Educativas Inclusivas.
- Durante la experiencia se adaptaron algunos indicadores principalmente precisando la redacción y se modificó el paso de la construcción de un equipo coordinador reemplazándolo por el equipo que llevó adelante la autovaloración con la finalidad de aprovechar la estructura organizativa existente. Entonces el Sistema de Indicadores quedó con 27 indicadores que miden IIP y 14 que miden la despatriarcalización.

Fortalecimiento de las capacidades de la comunidad educativa

- Durante la experiencia CEMSE llevó adelante procesos formativos para todos y todas las personas que conforman las comunidades educativas que respondían a las necesidades de la implementación de los indicadores y que fueron identificadas por la misma comunidad educativa. Este fortalecimiento acompañó e impulsó el cumplimiento del Plan de Mejora.

VIII. ¿Cómo se puede mejorar la experiencia?

Reducir la cantidad de indicadores

Es importante mencionar que todos los actores coinciden en la recomendación de la disminución de la cantidad de indicadores haciendo el esfuerzo en la eliminación o fusión de los que son similares. Consideran que con esta acción podría mejorar el grado de apropiación del Sistema de Indicadores.

Incluir la matriz de indicadores en el cuaderno pedagógico

Con la finalidad de que los maestras y maestros tengan siempre presente los indicadores de la EIIPD priorizados en los talleres de autovaloración, es importante distribuir la matriz de indicadores a cada uno de ellos/as para esta matriz pase a formar parte del cuaderno pedagógico y se garantice la incorporación en los PDC.

CONVENIO 18-CO1-1217 “Fortalecimiento de la educación intracultural, intercultural, plurilingüe y despatriarcalizadora en Bolivia”, financiado por AECID





CONVENIO 18-C01-1217
Intraculturalidad, Interculturalidad y
Despatriarcalización para nuestra educación

CENTRO DE MULTISERVICIOS EDUCATIVOS “CEMSE”

OF. CENTRAL LA PAZ:

C. Pichincha N° 750 Casilla Nro.283 Zona Norte de la ciudad de La Paz. Tel: 2280183 - 2280800

OF. REGIONAL EL ALTO:

Centro “Tupac Amaru”: Zona Alto Lima - Primera Sección, c. Alto de la Alianza N° 60, Tel:2845478

Centro “Vicente Donoso Torrez”: c. Huaycheño y Uyuni N° 1000, Zona Huayna Potosi II Sección.