



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia



SISTEMATIZACIÓN DE APRENDIZAJES Y BUENAS PRÁCTICAS DEL CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL MADRE ASCENSIÓN NICOL - CEEMAN

DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN

Elaborado por: Mario Quintanilla Arandia Dalia Rocha Narvaez

La Paz, octubre 2022

Contenido

SIGLAS EMPLEADAS EN EL DOCUMENTO	3
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	4
2. PRESENTACIÓN.....	6
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PASOS METODOLÓGICOS DESARROLLADOS Y ALCANCE DE LA CONSULTORÍA	8
5 BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DESPLEGADAS POR EL PROYECTO EN EL FORTALECIMIENTO DEL CENTRO.	8
6 BUENAS PRÁCTICAS.....	13
7. LECCIONES APRENDIDAS	1
8 . RECOMENDACIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD Y RÉPLICA DE LAS INNOVACIONES PROMOVIDAS POR EL PROYECTO.....	1
9. ANEXOS.....	3

SIGLAS EMPLEADAS EN EL DOCUMENTO

CEE	Centro de Educación Especial
CEE-CB	Centro de Educación Especial Cobija B
CEEMAN	Centro de Educación Especial Madre Ascensión Nicol
CIM-LAFQ	Centro integral Multisectorial Luis Anselmo Farfán Quiroga
CODEPEDIS	Comité Departamental de la persona con discapacidad
DDE	Dirección Departamental de Educación
DGEE	Dirección General de Educación Especial
FAUTAPO	Fundación Educación para el Desarrollo
FTP	Formación Técnico Profesional
GM	Gobierno Municipal
PCD	Persona con Discapacidad
POA	Plan Operativo Anual
RA	Resolución Administrativa
UMADIS	Unidad Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad
VEAYE	Vice ministerio de Educación Alternativa y Especial

1. RESUMEN EJECUTIVO

Entendiendo que la sistematización es una construcción derivada de la reflexión conjunta de las acciones implementadas y de cómo se realizaron, se ha priorizado la información recabada en el trabajo de campo con la participación protagónica de las y los participantes, complementada con la información secundaria, es así que se tienen los siguientes hallazgos por áreas.

- En el área de gestión institucional, se destaca la implementación del Plan de Mejora, instrumento que favorece la focalización de las acciones prioritarias y el seguimiento del mismo. Este instrumento tiene una mirada integral, ya que contempla los ámbitos centrales que hacen al proyecto: Área de Gestión institucional, Área Técnico Pedagógica, Área Infraestructura y equipamiento y Área de Vinculación laboral.¹
- El acompañamiento del equipo del proyecto, a las tareas de la dirección, fortalece su desempeño brindándole mejores posibilidades de logro.
- El centro cuenta con infraestructura aceptable (el taller de panadería y repostería fue ampliado por el proyecto, con las adecuaciones y equipamiento ha mejorado de forma importante las condiciones de los ambientes de aprendizaje sirviendo además como elemento motivador.
- Los procesos de capacitación docente en la práctica, han respondido a las necesidades específicamente técnicas, de las y los docentes y paralelamente la elaboración de los currículos por carrera se constituyó en un aprendizaje destacado para los equipos docentes, en las ofertas de Panadería y Repostería junto al de Auxiliar de Limpieza.
- Como acción del proyecto, el taller de panadería y repostería fue ampliado, con las adecuaciones y equipamiento ha mejorado de forma importante las condiciones de los ambientes de aprendizaje sirviendo además como elemento motivador. La producción de este taller lleva la identificación de la marca del CEEMAN, aunque esta es una acción experimental, se perfila un posicionamiento institucional que a futuro será comercialmente distintiva.
- El énfasis en el trabajo con participantes focaliza la independencia personal, como una de las habilidades a desarrollar previa práctica profesional que, si bien es esencialmente pragmática, requiere de capacidades comunicativas que faciliten las interrelaciones personales. En este proceso se implementó la fase de pre-taller como paso previo a la formación técnica profesional propiamente dicha.
- La implementación de cursos cortos sobre emprendimientos familiares, destinados a madres y padres, son una estrategia para involucrar de mejor forma a esta población, en el

¹ Términos de referencia Consultoría CEMSE – CEE agosto 2022

proceso de formación de sus hijas e hijos y brindar una perspectiva laboral acorde a la realidad de cada familia.

- El Sistema de Inserción Laboral SILE que abarca toda la cobertura del Proyecto, también se implementa en el CEEMAN, como parte del Área de Vinculación Laboral, y alcanza avances importantes. Este sistema fortalecerá en futuro próximo al equipo Multidisciplinario, establecido en la norma:

“Artículo 66. (Equipo Multidisciplinario del Programa de Inclusión Laboral).- El equipo de profesionales que conformará el Programa de Inclusión Laboral serán los siguientes:

1. Un Psicólogo/a.
2. Un Trabajador/a Social.
3. Un Maestro/a de Educación Especial ”.

- A esos aspectos es pertinente añadir que el Consorcio CEMSE – CEE priorizo el componente comunicacional produciendo una serie de materiales, entre ellos un compendio de guías que favorecen los procesos de inserción laboral. En la misma línea organizó un evento de sensibilización en que se evidencia el posicionamiento institucional en el conjunto de los centros e institutos que participan en el proyecto y en el ámbito local.

Entre los temas aún pendientes, como lección aprendida, está el abordaje del trabajo con madres, padres y tutores, las maestras esperan una participación más regular y comprometida, echan de menos el cumplimiento con la dotación del material básico y reconocen que la perspectiva de inserción laboral, de sus hijas e hijos requiere ser fortalecida.

2. PRESENTACIÓN

El documento que se pone a consideración de las instancias directivas y ejecutoras del proyecto de Formación Técnica Profesional para personas con discapacidad es el resultado del análisis e interpretación de la información primaria recogida in situ y el estudio de la información secundaria referida a la ejecución del programa en el Centro de Educación Especial “Madre Ascensión Nicol” de la ciudad de El Alto, departamento de La Paz.

Este proceso se realizó siguiendo los pasos y acciones previstas en el Plan de Trabajo presentado y aprobado oportunamente. Se realizó actividad de gabinete y trabajo de campo en visitas al centro que alcanza la sistematización.

El trabajo de gabinete consistió en el estudio y análisis de la información secundaria recibida de parte de CEEMAN cuyo detalle se encuentra en Anexo 1.

En el trabajo de campo se aplicó los siguientes instrumentos:

- Talleres de grupo focal, uno con docentes y otro con madres/padres
- Encuestas a docentes, madres /padres
- Entrevistas a directivos del Centro, a docentes, madres padres, participantes, representantes de otras instituciones afines, autoridades educativas, autoridades municipales.
- Información estadística.

En Anexo 2 se encuentra la lista de participantes en cada uno de los momentos del trabajo de campo y el registro de asistencia respectivo.

Durante el trabajo de campo hemos recibido colaboración y apoyo permanente de parte del equipo técnico de CEMSE, de la Dirección y de los docentes del Centro CEEMAN, sin cuya cooperación no habríamos accedido a la información relevante que pudimos colectar. Manifestamos nuestro reconocimiento por la colaboración recibida a la Lic. Claudia Arandia, Lic. Patricia Tola, Lic. Julio César Suárez, Lic. Fernando Mallea y Lic. Luisa Tuco.

3. INTRODUCCIÓN

El proyecto de Formación Técnica Profesional de la Cooperación Suiza es ejecutado por el consorcio constituido entre Swiss Contact y FAUTAPO, a partir de julio de 2018 en 20 ITT, 15 CEAs, y 3 CEE en cinco departamentos de Bolivia, por cuatro años y medio con el propósito de contribuir a una mayor equidad económica y social, mejorando el acceso al empleo de la población vulnerable a la pobreza, priorizando sectores con potencial productivo a través de la formación técnica, tecnológica y la capacitación.

Por determinación del Ministerio de Educación, a través del Vice Ministerio de Educación Alternativa y Especial, en el marco de este proyecto de formación técnica profesional, se incorporaron tres²

² Los CEE señalados con: CEEMAN en El Alto (La Paz), CIMLAFQ en Padcaya (Tarija) y Cobija B en Pando.

centros de Educación Especial, que, con carácter piloto, debía desarrollar la formación técnica para personas con discapacidad y una vez validadas los diseños curriculares y las experiencias, con los ajustes necesarios, se analizará la sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad..

En estos Centros de EE se busca desarrollar el componente 2³ consistente en el “Fortalecimiento integral de Centros de formación técnica”

El Centro de Educación Especial “Madre Ascensión Nicol”, (CEEMAN) se encuentra ubicado en la zona 16 de Julio de la ciudad de El Alto, calle J. Arzabe Nº 3468. Presta sus servicios desde el 26 de agosto de 2009 en favor de niñas, niños y jóvenes con discapacidad intelectual, múltiple y física motora, forma parte del Fe y Alegría.

Está vinculado a varias instituciones y recibe el apoyo de muchas organizaciones como Fundación Sembrando Esperanza (FUNDASE), embajada de Japón, Fundación para niños “Padre Klauss” y otras. Cuenta con los servicios de agua potable, alcantarillado, energía eléctrica, gas domiciliario y teléfono.

En total dispone de 10 aulas, dos oficinas, 5 talleres, baños para mujeres y baños para hombres, un patio, una sala de computación, mobiliario consistente en escritorios, pupitres, mesas, estantes, sillas.

Ofrece servicios de educación especial en: atención temprana; independencia personal (primer y segundo nivel), independencia social; pre-taller; atención a la discapacidad intelectual y múltiple, formación técnica tecnológica productiva en tres especialidades, de las cuales, dos son apoyadas por el Proyecto.

La especialidad de Panadería y Repostería consiste en la formación de personas con discapacidad para que adquieran las capacidades de elaboración y comercialización de productos del rubro, para fortalecer una alimentación nutritiva y saludable a partir de competencias básicas y transversales, impulsando emprendimientos individuales, familiares o grupales e inclusión sociolaboral en entidades públicas o privadas.

La especialidad de Auxiliar de Limpieza permite desarrollar servicios de limpieza para fortalecer un ambiente saludable y limpio a partir de prácticas de competencias que orienten la inclusión laboral y el emprendimiento individual o familiar.

El Centro está bajo la dirección de la profesora Luisa Tuco Apaza y cuenta con ocho profesores algunos de los cuales tienen ítem del ministerio de educación y otros tienen contrato temporal con FUNDASE. Dos docentes tienen a su cargo la especialidad de panadería y repostería y una es de la especialidad de auxiliar de limpieza. El resto del personal tiene a su cargo otras asignaturas.

Para la especialidad de panadería y repostería cuenta con una cocina, menaje de cocina, 5 hornos, fermentadora, menaje de panadería.

Para la especialidad de auxiliar de limpieza dispone de una máquina de coser, seis planchas, lavadoras, aspiradoras.

³ El proyecto contempla cuatro componentes de los cuales los CEE se enfocan en el componente 2.

El nivel de formación que se da en el CEEMAN es de técnico básico operario, técnico básico y técnico auxiliar.

La tabla siguiente muestra la evolución de la matrícula de estudiantes en las dos especialidades durante los tres últimos años:

CENTRO	GESTIÓN ESTUDIANTES PARTICIPANTES	2020			2021			2022		
		M	H	T	M	H	T	M	H	T
CEEMAN	Repostería y panadería	3	12	15	3	13	16	3	14	17
	Auxiliar de limpieza	4	11	15	4	12	16	4	14	18

4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PASOS METODOLÓGICOS DESARROLLADOS Y ALCANCE DE LA CONSULTORÍA

La sistematización que se realizó en el CEEMAN tuvo alcance institucional, abarcando los ámbitos de gestión institucional, área técnico pedagógica (capacitación de docentes), infraestructura y equipamiento. En cuanto a los actores del proceso, la sistematización alcanzó a todos los estamentos directamente involucrados: Coordinación del Proyecto, equipo técnico, Dirección del Centro, docentes, participantes (estudiantes), madres y padres. Adicionalmente, en la sistematización se tomó en cuenta a autoridades locales de educación como ser dirección distrital, gobierno autónomo municipal, instituciones y organizaciones de personas con discapacidad (CODEPEDIS) y otras afines.

En cuanto al alcance temporal, la sistematización abarcó con énfasis los cambios, logros y aprendizajes durante las gestiones 2020, 2021 y 2022, ya que es en este período en que se realizaron cambios profundos en la gestión y equipamiento para profundizar la formación técnico profesional de las personas con discapacidad en las carreras o especialidades que oferta el Centro.

En la primera fase del proceso, se elaboró un plan de trabajo señalando los principales hitos que permitan alcanzar los productos esperados. Una vez aprobado el plan, se procedió a la coordinación con las instancias locales de ejecución del Proyecto, producto de lo cual se elaboró cronogramas del trabajo de campo en cada Centro, siendo las visitas in situ por tres días para ejecutar las acciones planificadas.

El enfoque metodológico de esta sistematización consiste en la recreación del proceso a partir de la información recogida, los testimonios de las personas en los talleres focales, las encuestas y entrevistas.

5 BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DESPLEGADAS POR EL PROYECTO EN EL

FORTALECIMIENTO DEL CENTRO.

5.1 Gestión institucional /articulación

Esencialmente la gestión institucional está orientada a fortalecer al Centro de Educación Especial, dotándoles de las condiciones tangibles e intangibles para que puedan realizar sus funciones con eficacia, eficiencia y calidad.

Para esto, se desarrollan acciones diversas como ser: articulación con los municipios, buscar la inversión concurrente y propiciar la participación multiactor. En lo interno, se busca la participación activa de las madres y padres, ya que son un actor que está en permanente contacto con los estudiantes y serán a futuro quienes apoyen los emprendimientos, en ese entendido, la gestión institucional orienta también la capacitación de madres y padres en las especialidades que cada Centro ofrece.

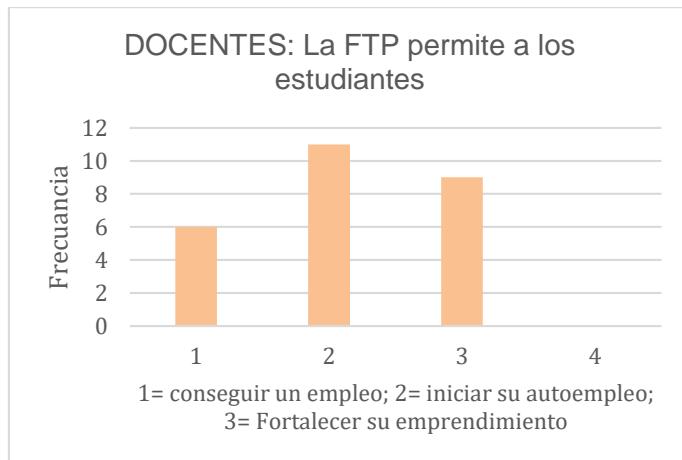
Desde las instancias de decisión del PFT-PCD se ha buscado siempre la articulación con otras instancias, por ejemplo, con los SLIMS, CODEPEDIS, UMADIS, Direcciones de Educación (Departamental y Municipal) y otras instituciones públicas y privadas de Educación Especial.

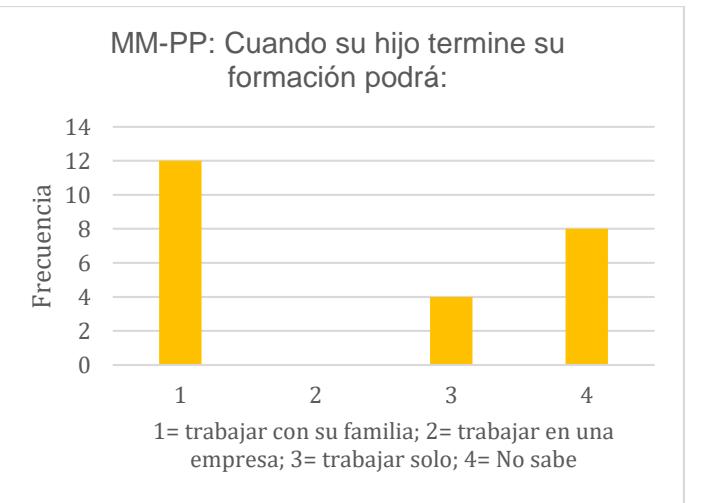
Un instrumento de gestión que contribuyó sustancialmente es el Plan de Mejora que se ha puesto en marcha cubriendo varios aspectos de la gestión.

Para una buena gestión, y de acuerdo a sus propias características, se dotan de instancias de gestión adecuadas, en CEMSE-CEE se cuenta con un Comité de Gestión y un equipo nacional.

En el horizonte está siempre el propósito de fortalecer la inserción laboral en empresas, inicialmente con la práctica laboral y también está el inicio y/o fortalecimiento de su emprendimiento. Para esto, desde la institución se atiende progresivamente el fortalecimiento de la independencia personal, social y económica

El siguiente gráfico muestra la percepción a este respecto tanto de maestras/maestros y padres/madres:





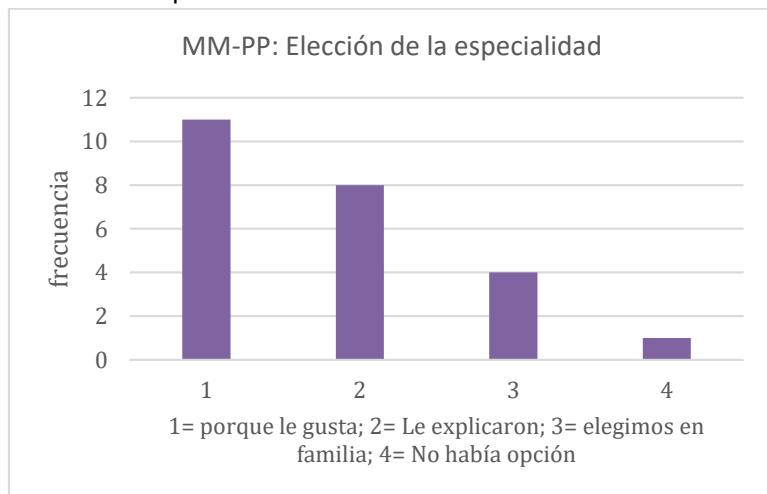
5.2 Definición de especialidades técnicas

Como resultado del proceso previo en el cual se realizó diagnóstico en el Centro y del contexto, se definió las especialidades o carreras técnicas a desarrollar, para las cuales se debía elaborar las mallas curriculares respectivas, dotarse del equipamiento requerido⁴ y desarrollar la capacitación de los docentes en las especialidades señaladas.

De este modo, las especialidades que se oferta en el Centro son

Repostería y panadería

Auxiliar de limpieza



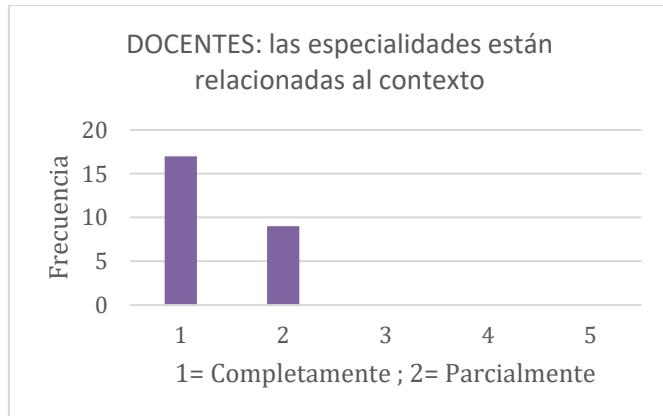
5.3 Malla curricular

Desde el punto de vista educativo, el currículo es el instrumento por el cual se pueden plasmar en realidad las aspiraciones de la sociedad, así, la malla curricular es la expresión específica de la oferta

⁴ De acuerdo a la información recogida, el equipamiento fue adquirido con recursos del proyecto y las definiciones fueron asumidas en conjunto con los docentes de cada especialidad.

educativa de la FTP-PCD y constituye el instrumento ejecutivo para plasmar esas aspiraciones para la formación técnica de los estudiantes y posibilitar la inserción laboral o el emprendimiento propio, de ahí que es necesaria la validación y reconocimiento oficial de parte del Ministerio de Educación a través de la norma respectiva y de ese modo dar reconocimiento oficial a la formación y certificación del grado obtenido (Técnico operario, Técnico Básico o Técnico auxiliar)

De acuerdo a la opinión de las personas entrevistadas, la oferta educativa es pertinente a las necesidades del entorno y a las capacidades de los estudiantes, así lo muestran los gráficos respectivos:



5.4 Capacitación docente

Este es uno de los aspectos más relevantes para el logro de los propósitos de la FTP ya que inicialmente no se contaba con docentes que reúnan las dos capacidades requeridas: conocimiento y práctica en EE y conocimiento y experiencia en la especialidad respectiva, la mayoría contaba con alguna de estas capacidades, de ahí que la capacitación de docentes es fundamental pues contando con docentes capacitados es posible desarrollar en los estudiantes las capacidades que se requieren para el desempeño laboral.

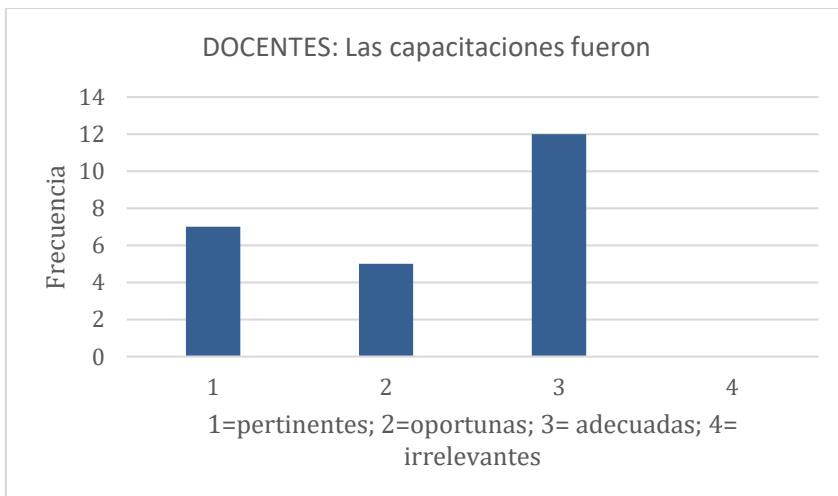
La capacitación se realizó por la modalidad presencial y fue intensiva, ya que en algunos casos se tuvo que empezar desde lo más elemental.

Se acudió a profesionales expertos en cada rama para que capaciten a los docentes de los Centros en una tarea casi individualizada.

Los docentes que recibieron esta capacitación la consideran relevante, pertinente, oportuna y adecuada, poniendo en relieve el contenido (actualizado), la metodología (dinámica y participativa) aplicable y muy relacionada con las necesidades de los participantes, con la realidad y el contexto.

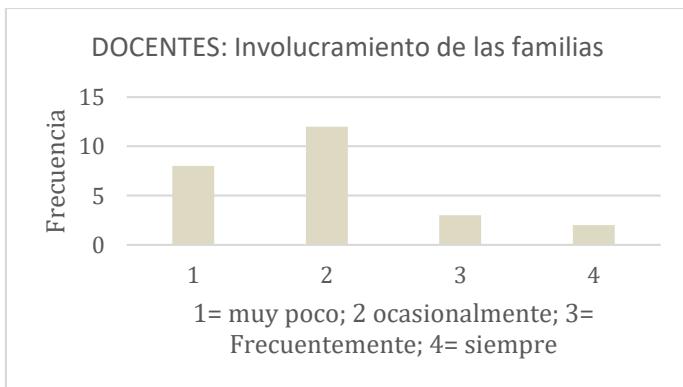
El único aspecto relativamente cuestionado es referido a la duración, pues en opinión de los docentes, se requiere profundizar este proceso.

El siguiente gráfico muestra estos criterios:



5.5 Sensibilización a padres/madres de familia o tutores

Uno de los puntos que debe ser atendido en la gestión es que, por diversos motivos o causas, hay escasa participación de las mamás y papás en las actividades cotidianas del Centro, así lo demuestra el gráfico respectivo:



En consecuencia y dada la importancia de esta participación, un mecanismo que se ha puesto en marcha para generar mayor compromiso de los padres/madres es que ellos también sean sujetos de la capacitación en las especialidades, es decir que aprendan lo mismo que sus hijos y puedan de ese modo ayudarles en la casa y en los emprendimientos.

Otra estrategia que se emplea es la oferta de “cursos cortos” en algunos rubros que son del interés de madres y padres, que, en algunos casos, son complementarios a la capacitación antes mencionada. Sin embargo, no es suficiente ya que en muchos casos esperan “incentivos” de otra naturaleza para asistir regularmente a las actividades de los Centros, como ser reuniones o contribuir con algún material o insumo para las prácticas, cuando es necesario.

La sensibilización y compromiso de padres y madres es todavía una asignatura pendiente que en los futuros planes de mejora se debe encarar.

6 BUENAS PRÁCTICAS

El desarrollo de este acápite toma como base la concepción de una buena práctica y lecciones aprendidas en Formación Técnica Profesional tomando la Guía de Sistematización para la recuperación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas en las que se señala como buena práctica aquella que:

- Haya logrado/tenga potencial de lograr una transformación demostrable...
- Ha logrado aplicar medidas innovadoras para mejorar y plantear soluciones...
- Ha promovido el desarrollo de conocimientos y competencias de forma más adecuada al contexto...
- Ha generado insumos para orientar y dar lineamientos de política pública...
- Ha promovido la sostenibilidad y la acción conjunta ...

(Embajada de Suiza, Cooperación Suiza en Bolivia, 2020, Pág. 17 – 19)

En la misma línea las lecciones aprendidas están entendidas como:

Una lección aprendida puede definirse como una generalización basada en una experiencia que ha sido evaluada o valorada. Es el resultado de un proceso de aprendizaje, que involucra reflexionar sobre la experiencia, hacer un balance entre aciertos y desaciertos.

Con estos referentes teóricos es posible precisar las siguientes buenas prácticas:

Área de gestión institucional

- El Plan de Mejora, concebido como instrumento de planificación específica ha permitido precisar las prioridades en las carreras de Panadería y Repostería B y Auxiliar de Limpieza y facilitar el seguimiento. El detalle contenido en el mismo permite una verificación ágil de su cumplimiento.
- El rol de la dirección ha sido fortalecido tanto en la interacción con otras entidades vinculadas a la formación técnica y la perspectiva de inclusión.
En este punto es necesario mencionar que el Centro es parte de la obra de Fe y Alegría, lo cual implica un destacado respaldo institucional.
La gestión de la directora viabiliza el consenso con el plantel docente y la positiva interacción con la comunidad del entorno inmediato.

Área técnico pedagógica (capacitación de docentes).

- El proceso de capacitación docente desarrollado responde a la necesidad inmediata de formación específica que tenían las y los docentes a cargo de los talleres de Panadería B y Repostería y Auxiliar de Limpieza.

En palabras de las y los protagonistas.

“La capacitación ha sido buena. Nos han explicado a manejar los equipos, eso nos está sirviendo mucho”. (Entrevista con maestra).

“Si, nos ha venido bien la capacitación. Sobre todo para aprender nuevas técnicas de repostería, es bueno estar actualizado” (Entrevista con maestro).

Este proceso está en la línea de lo establecido en los Lineamientos Curriculares (2021):

Artículo 68.- (Maestras y Maestros en Formación Técnica Tecnológica Productiva). Las Maestras y Maestros de Formación Técnica Tecnológica Productiva del Ámbito de Educación Especial deben tener la formación pertinente en la especialidad técnica.

- Como parte de la capacitación, en una primera etapa (durante la pandemia) se implementó el manejo de plataformas y recursos digitales, en el participaron todos los maestros y maestras, eso facilitó tener un lenguaje común.
- Otra buena práctica fue la precisión del currículo tanto de la carrera de Panadería y Repostería B como en la de Auxiliar de Limpieza. El trabajo docente se fortalece con estas precisiones.

“Tener el currículo ayuda a sentir más seguridad en el trabajo”. (Entrevista a maestra)

“Si hemos trabajo en taller para definir los contenidos, eso ayuda mucho”. (Entrevista a maestro).

Dentro del proceso de capacitación también se contempló enseñar el manejo de plataformas y recursos digitales se dio en la primera etapa, en la pandemia, llegó a todos los maestros y maestras, eso facilitó tener un lenguaje común, luego ya estuvieron las capacitaciones específicas.

Área de Infraestructura y equipamiento de los Centros.

La dotación de los equipos, así como de los diferentes utensilios y las adecuaciones en el espacio, ha mejorado la conformación de los diferentes ambientes de aprendizaje, brindando no solamente más espacio sino una mejor organización espacial y temporal, aspectos centrales para la población participante.

En la dotación de equipos fue importante que la elección de los mismos se haga con las maestras a cargo esto facilita una mejor precisión del requerimiento, reconoce el protagonismo de la directora y/o maestra a cargo.

En palabras de las maestras y participantes se señala:

“Si, ahora tenemos las máquinas lavadoras, eso nos ayuda mucho. Al principio costó un poco porque muchos estudiantes no conocen las lavadoras, así que hemos ido poco a poco. Incluso los lugares donde podrían trabajar no tienen estas máquinas”. (Entrevista a maestra)

“Si ha favorecido bastante contar con el equipamiento, las masas se hacen más rápido y así pueden participar más.”(Entrevista a maestro)

Área de vinculación laboral

El SILE definido como Sistema de Intermediación Laboral, contempla a todos los centros e institutos que son parte del proyecto y registra a las empresas con disponibilidad de brindar espacios de práctica para las y los participantes del CEEMAN y de incluirles laboralmente.

En criterio de uno de los técnicos del proyecto:

“El SILE creo que es un avance interesante y además innovador, ya que permite tomar contacto con posibles espacios laborales. Aunque es una tarea no remunerada, es rotativa y está dando buen resultado. (Entrevista Técnico GCO).

“El SILE es un avance importante, contempla la Práctica Laboral que está dentro de la malla curricular, y registra a empresas que ya incluyen a personas con discapacidad. (Técnica Regional. El Alto CEMSE – CEE).

Entre otras acciones que se destacan están:

- **Dialogo con actores educativos y productivos para el fortalecimiento de la formación técnica**

El CEMSE – CEE, como socio co - ejecutor produjo un compendio de cuatro guías (señaladas previamente), esta producción tanto versión impresa como digital, tiene un énfasis comunicacional y se constituye en una valiosa herramienta para la interacción con diferentes instancias tanto educativas como productivas que se hallan en el entorno del centro.

En esta misma línea de difusión y comunicación, se destaca la organización de un evento de Sensibilización hacia las personas con discapacidad en la inserción laboral de las mismas. En este evento se congregaron instituciones educativas, empresas e instancias de los Ministerios de Educación y de Trabajo, vinculadas a los procesos de formación técnica profesional y posible inserción laboral.

- **Sensibilización a madres y padres de familia o tutores.**

El centro cuenta con una organización de madres y padres, lo cual fortalece su accionar, sobre todo en la comunidad educativa y dentro el propio centro, aunque los niveles de participación

no son los esperados por las maestras y maestros, lo cual responde a diferentes causas o motivos y no necesariamente a la poca voluntad de participar.

En criterio del Equipo Técnico, es una buena práctica la oferta de cursos cortos, que contribuye a la participación de madres y padres

Respecto a la apreciación de los logros de las hijas o los hijos, ésta se encontraría sesgada por una sobre protección que incide en el logro de diferentes niveles de autonomía. A decir de las madres.

“Los padres (madres y padres) no colaboran, un 70% no apoya. No asiste si se les cita, no mandan material”.
(Entrevista maestra).

“Venimos a las reuniones cuando nos llaman, así apoyamos a nuestros hijos. ... Para el trabajo, no sabemos todavía cómo va a ser. Yo creo que en la casa no más va a trabajar cuando termine aquí.”
(Entrevista a madre de participante”).

7. LECCIONES APRENDIDAS

Respecto a las acciones que se volverían a desarrollar, si las condiciones fueran similares (lecciones aprendidas) es posible señalar:

- Capacitación docente en la práctica responde a requerimientos concretos y facilita la interacción con las y los participantes en el mismo ámbito de trabajo.
- Producción de material específicamente diseñado para favorecer la inclusión laboral.

Una lección aprendida que requiere de fortalecimiento, es la referida al trabajo con madres, padres o tutores. Aunque en el centro hay una mejor disposición a la participación y una organización establecida, se hace necesario reforzar la autonomía y el proyecto de vida que se construye en el núcleo familiar.

Este es un aspecto que se contempla en la normativa del Ministerio de Educación, en la que se señala:

A las madres, padres y/o tutores:

La responsabilidad del Centro de Educación Especial de los padres de familia o tutores forma parte de los pilares básicos de una educación de calidad. Para que se genere educación como tal, es fundamental una acción coordinada entre el Centro de Educación Especial y la familia. Si el Centro de Educación Especial y los padres están en sintonía, se construirá confianza y bienestar.⁵

El trabajo con centros de educación especial se constituyó en un desafío para los co ejecutores (por las características poblacionales y porque el proyecto inicial no contempló esta población), en este caso para el consorcio CEMSE – CEE, reto que alcanzó satisfactoriamente los objetivos previstos. (Entrevista Técnico Nacional GCO)

8 . RECOMENDACIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD Y RÉPLICA DE LAS INNOVACIONES PROMOVIDAS POR EL PROYECTO .

⁵ Dirección Nacional de Educación Especial. Lineamientos curriculares y metodológicos de formación técnica, tecnológica productiva para personas con discapacidad en centros de educación especial. 2021.

Las innovaciones promovidas por el proyecto y realizadas en el Centro han atendido a las necesidades de las y los participantes así como a la realidad del entorno, atiende a las vocaciones productivas de la comunidad y responde a las expectativas de las familias.

A partir de ello, tomando como base lo recogido en el trabajo de campo en el Centro, surgen las siguientes recomendaciones para la réplica y la sostenibilidad:

- Se recomienda vincular de manera explícita al Centro con otras instancias similares y afines del entorno departamental, de ese modo sería posible consolidar la presencia y relevancia del CEEMAN en el contexto social, educativo y económico. Un espacio apropiado para esto serían las plataformas interinstitucionales que existen o se están constituyendo⁶.
- Dado que en la ley marco de las autonomías señala competencias específicas a los gobiernos municipales en cuanto a la educación, es decir está bajo su tuición la infraestructura educativa, se recomienda que mediante el POA municipal se inserten acciones concretas que en el marco del Proyecto se realicen a cargo del Gobierno Municipal, ya sea en el campo del equipamiento o de la capacitación del personal, en coordinación con la Dirección Distrital de Educación.
- En atención a que los equipos, máquinas y/o herramientas progresivamente se van desgastando y requieren mantenimiento, reparación y sustitución (reequipamiento) se recomienda formular una estrategia para este rubro, a cargo de la Dirección del Centro.
- Considerando el crecimiento vegetativo de la población que requiere los servicios del Centro, se recomienda realizar las gestiones respectivas en las DDE para la dotación de ítems para docentes que puedan atender adecuadamente a la demanda educativa, ampliando la cobertura y por tanto el impacto del proyecto.
- En cuanto a la significación de la capacitación de docentes, considerando la necesidad de contar con recursos humanos calificados y tomando en cuenta que la Dirección Departamental de Educación participó en el proceso, se recomienda gestionar la Certificación oficial de estas capacitaciones, sea con reconocimiento de las horas pedagógicas y valor curricular.
- En atención a que hasta la fecha el Proyecto ha desarrollado actividades conjuntas a instancias municipales y/o de los gobiernos departamentales así como con instancias del Ministerio de Educación y otras instituciones de la sociedad civil, se recomienda asumir la iniciativa de generar una instancia de coordinación de acciones para la formación de personas con discapacidad, como espacio en el cual se gestionen y desarrolle acciones de distinta naturaleza: ferias, desfiles, programas de sensibilización, gestión de normas ad-hoc y otras similares.
- Por la importancia que reviste la FTP para la población de personas con discapacidad, se recomienda la elaboración de una guía para la modalidad indirecta en base a los cursos cortos de capacitación específicamente para padres y madres de familia, los mismos que servirán para la iniciación de emprendimientos familiares que otorgarán un ingreso económico a los hogares de los estudiantes con discapacidad.
- A partir de la importancia de contar con recursos humanos calificados y actualizados en las áreas técnica de la oferta educativa del Centro, se recomienda considerar y gestionar la

⁶ El vice ministerio de empleo y cooperativas del MTEPS a través de la Dirección de Empleo dispone de una plataforma interinstitucional para la inserción laboral y el emprendimiento en el marco del Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

sostenibilidad de la capacitación docente en temas específicos de educación especial y formación técnica productiva para los maestros y directores, ya que en el marco de la implementación del proyecto FTP representó una buena práctica a ser replicada en otros CEEs

9. ANEXOS.

Anexo 1. Lista de materiales recibidos de CEEMAN para el análisis y estudio de fuente secundaria:

- Plan de Mejora del CEEMAN
- Guía de Sistematización
- UF8 Permanente 2015
- UF 15 Especial
- Guía para la Inclusión Laboral para personas con discapacidad Intelectual
- Guía para Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual
- Guía: ocho claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual
- Guía de orientaciones para el buen trato a las personas con discapacidad intelectual en el ambiente laboral

Anexo 2 Personas entrevistadas

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	ROL O CARGO	INSTITUCIÓN
1	Irma Trujillo Pocona	Maestra auxiliar	CEEMAN
2	Ignacio Carlo Quenallata	Maestra panadería	CEEMAN
3.	Lourdes Quispe Apaza	Maestra panadería	CEEMAN
4	Julio César Suárez	Técnico Nacional de GCO	CEMSE – CEE
5	Fernando Mallea	Apoyo GCO	CEMSE – CEE
6	Luisa Tuco Apaza	Directora	CEEMAN
7	Rocío Soledad Quino Calle	Profesora Auxiliar de Limpieza	CEEMAN
8	Lourdes Quispe Apaza	Profesora de panadería y repostería	CEEMAN
9	Patricia Tola Salvatierra	Técnica Regional El Alto	CEMSE - CEE
10	Lizeth Zambrana	Gestora de empleo	MTEPS- VME

Entrevista a participantes: 4

Entrevista a madres y padres: 4

Anexo 3. Registro fotográfico

Fuentes:

Trabajo de campo: Mario Quintanilla Arandia –

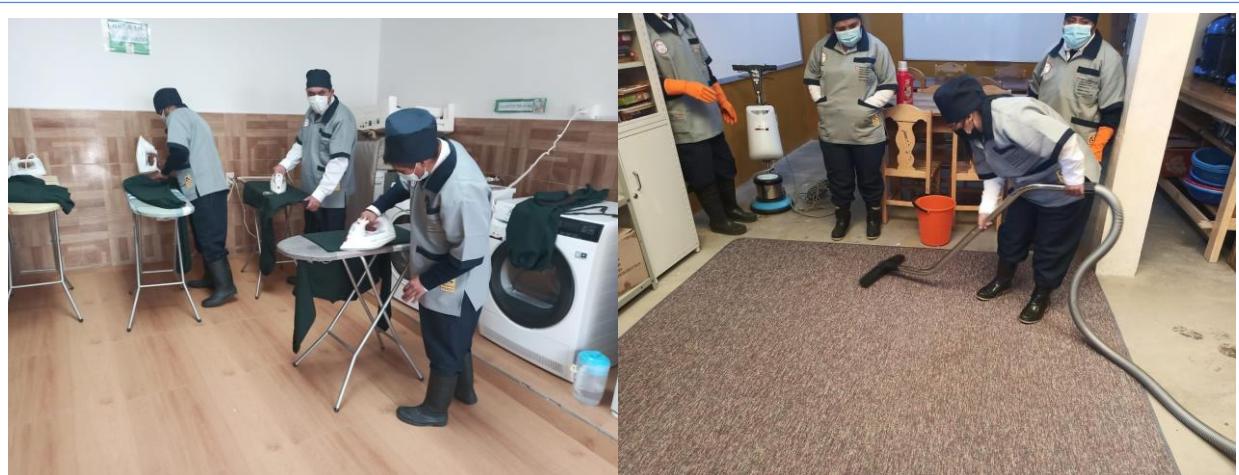
Archivo CEMSE - Capacitaciones



Grupo focal con madres



Trabajo de grupos en taller de grupo focal con madres



Clases - Auxiliar de limpieza



Taller de panadería y repostería



Aula de panadería y repostería



Especialidad de auxiliar de limpieza.



Auxiliar de limpieza



Especialidad de panadería y repostería



Formación Técnica Profesional

A mayor inclusión, mayor productividad, más oportunidades.