



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

PROPUESTA DE GESTIÓN BASADA EN
COMUNIDADES DE APRENDIZAJE
PROFESIONAL ORIENTADA AL
DESEMPEÑO DOCENTE DE UN
CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
DEL CAMBIO EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS

MONICA ROCIO BUSTAMANTE VERGEL

CLARA JESUS RAMIREZ VALDERRAMA

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

DRA. MARIELLA MARGOT QUIPAS BELLIZA

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MG. MAURICIO ZEBALLOS VELARDE

PRESIDENTE

MG. MARINA FANY POBLETE ROBLES

VOCAL

MG. FLORENCIA JESUS PRETELL CHAVEZ

SECRETARIA

DEDICATORIA.

A nuestros estudiantes del CEBA, cuya perseverancia y deseo de superación nos inspiran cada día a seguir creyendo en una educación transformadora, inclusiva y humana.

A nuestros colegas docentes, con quienes compartimos la vocación, los desafíos y los sueños de hacer de cada aula un espacio de aprendizaje genuino y digno.

Y, especialmente, a nuestras familias, por su amor incondicional, su paciencia en las largas horas de ausencia y su apoyo en este camino de crecimiento profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a Dios por brindarnos la fortaleza y claridad necesarias para culminar esta etapa académica que nos permite demostrar que el aprendizaje colaborativo no sólo es posible sino necesario.

A nuestros maestros de la facultad de educación de la Maestría en Gestión del Cambio, en especial a nuestra asesora, la Dra. Mariella Quipas Bellizza por su orientación, paciencia y valiosos conocimientos, fundamentales para desarrollar esta propuesta de innovación.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	12	JULIO	2025
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	BUSTAMANTE VERGEL, MONICA ROCIO		
	RAMIREZ VALDERRAMA, CLARA JESUS		
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DEL CAMBIO		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2025		
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	PROPUESTA DE GESTIÓN BASADA EN COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL ORIENTADA AL DESEMPEÑO DOCENTE DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	Trabajo de investigación		
Declaración del Autor El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto	992842246 989128612		
Correo electrónico	monica.bustamante.v@upch.pe clara.ramirez@upch.pe		



Firma del Egresado
DNI 06540632



Firma del egresado
DNI 15280620

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. 1

II. 11

III. 12

IV. 19

V. 63

VI. 64

REFERENCIAS

62

ANEXOS

RESUMEN

La propuesta del trabajo de investigación, surgió como respuesta a una problemática educativa debido a las limitaciones observadas en la cultura institucional, caracterizada por escasos espacios de reflexión pedagógica, débil trabajo colegiado y prácticas docentes desarticuladas al enfoque por competencias en un Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de Comas. Abordó como objetivo el diseño de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP); orientada al fortalecimiento del desempeño docente. Las CAP se erigen como una estrategia de desarrollo profesional colaborativo, sostenida en el aprendizaje situado, la reflexión crítica y la mejora continua desde la práctica. La propuesta de innovación de carácter prospectivo, se estructuró en cinco fases: diagnóstico, planificación estratégica, organización logística, diseño de sesiones y propuesta de evaluación del proceso, articuladas mediante instrumentos específicos que garantizarán la participación activa, el seguimiento y la sistematización de resultados. Se espera que su implementación en un futuro cercano, contribuya a consolidar una cultura profesional orientada al aprendizaje compartido, con impacto directo en la planificación, metodologías y evaluación aplicadas por los docentes. De este modo, la propuesta trasciende la capacitación puntual, promoviendo una gestión institucional transformadora, pertinente al contexto EBA, y centrada en el desarrollo profesional como eje del cambio educativo. Esta iniciativa busca posicionar al CEBA como una comunidad que aprende, innova y mejora de manera colectiva, respondiendo a los desafíos propios de una educación inclusiva, flexible y de calidad.

PALABRAS CLAVES

COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL, CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, DESEMPEÑO DOCENTE, GESTIÓN DEL CAMBIO.

ABSTRACT

The research proposal emerged as a response to an educational challenge stemming from the limitations observed in the institutional culture, characterized by limited opportunities for pedagogical reflection, weak collaborative work, and disjointed teaching practices with a competency-based approach at an Alternative Basic Education Center (CEBA) in the Comas district. Its objective was the design of Professional Learning Communities (PLCs), aimed at strengthening teacher performance. PLCs are established as a collaborative professional development strategy based on situated learning, critical reflection, and continuous improvement through practice. The forward-looking innovation proposal was structured in five phases: diagnosis, strategic planning, logistical organization, session design, and a proposed process evaluation, articulated through specific instruments that will ensure active participation, monitoring, and systematization of results. Its implementation in the near future is expected to contribute to consolidating a professional culture oriented toward shared learning, with a direct impact on the planning, methodologies, and evaluation applied by teachers. In this way, the proposal transcends specific training, promoting transformative institutional management, relevant to the EBA context, and focused on professional development as the cornerstone of educational change. This initiative seeks to position CEBA as a community that learns, innovates, and improves collectively, responding to the challenges inherent to inclusive, flexible, and quality education.

KEYWORDS

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES, ALTERNATIVE BASIC
EDUCATION CENTER, TEACHER PERFORMANCE, CHANGE
MANAGEMENT.

I. INTRODUCCIÓN

I.1 Antecedentes.

Las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) han sido objeto de estudio y aplicación a nivel internacional y nacional, evidenciando que, estas representan una estrategia eficaz para el desarrollo del desempeño docente, especialmente en contextos educativos complejos como los que se encuentran en un CEBA. A continuación, se presentan antecedentes relevantes que sustentan esta propuesta de investigación.

A nivel internacional, Stoll y Louis (2007) realizaron un metaanálisis en el que se analizaron múltiples experiencias de implementación de CAP en Europa y Norteamérica. En sus hallazgos, concluyen que las CAP promueven una cultura colaborativa entre docentes, fortalecen el sentido de pertenencia institucional y estimulan la apropiación del currículo. Subrayan que las CAP efectivas se caracterizan por la existencia de objetivos comunes, prácticas compartidas y liderazgo distribuido, elementos que se consideran fundacionales para una mejora sostenida del desempeño docente.

Por su parte, Vescio, Ross y Adams (2008) revisaron investigaciones empíricas realizadas en escuelas públicas de los Estados Unidos, muchas de ellas situadas en contextos de alta vulnerabilidad social. A través de un enfoque comparativo, demostraron que la participación constante de los docentes en CAP conduce a una mejora significativa tanto en su práctica pedagógica como en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. El estudio destaca que el éxito de las CAP está condicionado a su institucionalización, es decir, que se conviertan en parte de la cultura organizacional de la escuela.

Hord (2009), referente clave en el estudio de comunidades profesionales de aprendizaje, propone un modelo de seis dimensiones para evaluar la efectividad de las CAP: liderazgo compartido, valores y visión compartidos, aprendizaje colectivo, aplicación de aprendizajes, apoyo condicional y condiciones estructurales. Su investigación, basada en escuelas de bajo rendimiento en Estados Unidos, refuerza la idea de que la transformación del desempeño docente requiere de entornos estructurados de colaboración que trascienden a las reuniones ocasionales o los talleres aislados.

En el contexto canadiense, Leclerc, Moreau, Dumouchel y Sallafranque-St-Louis (2012) realizaron un estudio cualitativo en instituciones educativas de Quebec. A través de entrevistas y análisis de documentos, identificaron que los docentes que participan activamente en las CAP desarrollan mayores niveles de reflexión metacognitiva, capacidad de liderazgo pedagógico y compromiso institucional. Su estudio resalta que la mejora docente no proviene únicamente de la capacitación individual, sino de la interacción profesional continua entre colegas.

Desde una perspectiva cuantitativa, Lomos, Hofman y Bosker (2011) realizaron un análisis correlacional en escuelas secundarias de los Países Bajos. Su estudio encontró una asociación estadísticamente significativa entre la existencia de comunidades de aprendizaje docente y el rendimiento académico estudiantil. Este hallazgo refuerza la relación entre el trabajo colaborativo profesional y los logros de aprendizaje, validando el enfoque de las CAP como una herramienta efectiva para la mejora educativa.

En el ámbito nacional, Flores (2017) desarrolló una investigación en instituciones públicas del nivel secundario en Lima Metropolitana, concluyendo

que la implementación de CAP, favorece la planificación pedagógica por competencias y fortalece la reflexión crítica de la práctica docente. Su estudio destaca que, a pesar de las limitaciones institucionales, las CAP pueden consolidarse si cuentan con el respaldo del equipo directivo y un sentido compartido de mejora entre los docentes.

Chávez y Espinoza (2019), mediante un enfoque cualitativo, estudiaron experiencias de las CAP en varias instituciones de Lima. Observaron que estas comunidades permiten una formación horizontal, no jerárquica, entre pares, lo cual genera mayor confianza, corresponsabilidad y motivación docente. Además, subrayan que las CAP crean espacios seguros para la autoevaluación y el diálogo pedagógico, condiciones que influyen positivamente en el desempeño profesional.

Vargas (2020), en su tesis desarrollada en un CEBA de la región Cusco, documentó cómo la implementación de CAP contribuyó a la contextualización del currículo, a la mejora en el uso de la evaluación formativa y a una atención más pertinente a la diversidad del estudiantado. Su investigación se convierte en un referente directo para esta propuesta, ya que demuestra la aplicabilidad del modelo CAP en la modalidad EBA, considerando sus particularidades curriculares y sociales.

El Ministerio de Educación del Perú (2021), a través del Boletín de Buenas Prácticas Docentes, ha recogido y difundido experiencias exitosas de implementación de las CAP en zonas rurales y urbano-marginales del país. Entre sus principales hallazgos destaca que estas comunidades permiten desarrollar planificación conjunta, diseño de proyectos interdisciplinarios y estrategias para fortalecer los enfoques transversales del CNEB. Estas experiencias institucionales

evidencian que las CAP pueden replicarse con éxito en distintos niveles y modalidades, incluida la EBA.

Finalmente, Poma (2022), en su investigación de maestría en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, analizó la experiencia de CAP en una institución educativa urbano-marginal. Su estudio demostró que, a pesar de las limitaciones tecnológicas y presupuestarias, estas comunidades fortalecen la innovación pedagógica, la gestión participativa y el liderazgo pedagógico compartido, dimensiones claves para el fortalecimiento del desempeño docente en entornos adversos.

En conjunto, estos antecedentes aportan evidencia sustantiva que respalda el desarrollo de una propuesta de gestión basada en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) en un CEBA, ya que no sólo explicitan sus fundamentos teóricos y beneficios, sino que también documentan su viabilidad práctica y pertinencia contextual. Las investigaciones revisadas coinciden en señalar que las CAP constituyen una estrategia eficaz para promover el desarrollo profesional docente mediante la reflexión colectiva, el análisis crítico de la práctica y la toma de decisiones informadas desde la experiencia situada. Además, los estudios han evidenciado mejoras en la planificación curricular, en el uso de metodologías activas y en la evaluación formativa, especialmente en instituciones que enfrentan contextos educativos complejos, como los CEBA.

Estos antecedentes también demuestran que la implementación de CAP favorece la construcción de una cultura organizacional colaborativa, fortalece el liderazgo pedagógico y genera sentido de pertenencia entre los docentes, condiciones clave para impulsar procesos de cambio sostenido. En ese sentido, la

presente propuesta no parte de una lógica experimental aislada, sino que se apoya en experiencias previas documentadas (nacionales e internacionales) que validan su aplicabilidad en contextos similares. Esto otorga mayor solidez y credibilidad a la intervención planteada, justificando su pertinencia no sólo como modelo innovador, sino como una estrategia necesaria para enfrentar las brechas actuales en el desempeño docente dentro de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

Caracterización de contexto y descripción de la situación.

A nivel mundial, diversos estudios han alertado sobre las deficiencias en el desarrollo profesional docente y su impacto directo en la calidad de los aprendizajes. Según la UNESCO (2016), uno de los factores estructurales que más afecta a los sistemas educativos es la falta de políticas sostenidas de formación continua, así como la debilidad de las comunidades profesionales de aprendizaje. En países de la OCDE (estados miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), se ha evidenciado que los sistemas educativos más eficaces son aquellos que promueven redes docentes colaborativas, acompañamiento pedagógico constante y una cultura institucional centrada en la reflexión crítica (OCDE, 2020). Sin embargo, en contextos de alta vulnerabilidad social, como los que caracterizan a muchos CEBA en América Latina, estos mecanismos son escasos o inexistentes.

En el ámbito latinoamericano, la problemática del desempeño docente es un desafío persistente. En Perú, Chile y México, los estudios regionales coinciden en señalar brechas significativas en la planificación curricular, la aplicación de metodologías activas y la evaluación formativa (Murillo & Román, 2017). Estas deficiencias se agravan en instituciones que atienden a poblaciones en situación de

exclusión, como es el caso de la educación básica alternativa, donde los docentes enfrentan una doble complejidad: atender perfiles heterogéneos y desarrollar sus competencias sin acompañamiento técnico adecuado. Según Fullan y Hargreaves (2012), es imprescindible generar condiciones para el trabajo colegiado, ya que el desarrollo profesional aislado es insuficiente para producir mejoras sostenidas en los procesos pedagógicos.

A nivel nacional, el desempeño docente continúa enfrentando desafíos significativos que evidencian la necesidad urgente de fortalecer el desarrollo profesional del magisterio. Según datos del Ministerio de Educación (MINEDU), en el Concurso de Nombramiento Docente de 2019, solo el 17% de los postulantes aprobó la evaluación nacional, evidenciando brechas en competencias pedagógicas y disciplinarias. Además, en el Concurso de Ascenso de Escala Magisterial de 2022, un porcentaje significativo de docentes no alcanzó los puntajes mínimos requeridos, lo que refleja la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional docente. En el Concurso de Nombramiento Docente 2024, más de 223 000 postulantes rindieron la Prueba Única Nacional, pero solo cerca del 30 % logró aprobar, lo que refleja brechas persistentes en competencias pedagógicas, disciplinares y generales. Por otro lado, en el Concurso de Ascenso de Escala Magisterial 2023, se presentaron más de 80 000 docentes, y los resultados preliminares muestran un rendimiento moderado, con niveles de logro similares a los procesos de años anteriores. Estos datos permiten concluir que, pese a los esfuerzos de evaluación y meritocracia impulsados por el Estado, aún persisten vacíos estructurales en la formación docente que requieren intervenciones sostenidas, colaborativas y contextualizadas. En este marco, las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) emergen como

una respuesta estratégica desde la gestión institucional, al promover una cultura de mejora continua, reflexión pedagógica y fortalecimiento de las capacidades profesionales desde la práctica situada.

El Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) objeto de estudio, se ubica en el distrito de Comas, Lima Metropolitana, y atiende a una población diversa de jóvenes, adultos y adultos mayores que buscan culminar su educación básica en horarios flexibles y modalidades adaptadas a sus necesidades. La mayoría de estos estudiantes enfrentan condiciones de vulnerabilidad social y económica, lo que representa un desafío significativo para la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el ámbito de los CEBA, la situación es aún más crítica. Un estudio realizado en el CEBA “San Juan de La Libertad” de Chachapoyas encontró que el 44% de los docentes evaluados presentaban un desempeño pedagógico deficiente, especialmente en planificación curricular y uso de metodologías activas. Asimismo, se identificó una correlación significativa entre la falta de supervisión pedagógica y el bajo desempeño docente.

Recientemente, una evaluación diagnóstica aplicada en 2024 al CEBA “Mariscal Luzuriaga” de Casma reveló que un elevado porcentaje de docentes mostró carencias significativas en la planificación de sesiones, adaptación curricular y atención a la diversidad, evidenciando debilidades en el acompañamiento y monitoreo pedagógico. Por su parte, el Plan de Trabajo 2025 del CEBA “Corazón de Jesús” de Cajamarca reportó que solo el 70 % de los docentes cumple efectivamente con el monitoreo personalizado —como portafolios o bitácoras—, y el 40 % reconoce dificultades para elaborar materiales didácticos

pertinentes En conjunto, estos hallazgos actualizados evidencian que los docentes de EBA, enfrentan brechas estructurales en competencias pedagógicas, metodologías contextualizadas y estrategias evaluativas, lo que refuerza la urgencia de implementar Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) como mecanismo formativo sistemático y contextualizado, capaz de promover reflexión colectiva, mejora continua y fortalecimiento de una cultura profesional efectiva en los CEBA.

En el CEBA de Comas, informes de monitoreo pedagógico y acompañamiento docente del periodo 2022-2023 revelan que aproximadamente el 40% de los docentes presentan dificultades sostenidas en aspectos clave de su labor pedagógica: planificación curricular coherente, aplicación de metodologías activas centradas en el estudiante y evaluación formativa alineada con el enfoque por competencias. Además, se constató la escasa participación en procesos de formación continua y una débil cultura colaborativa entre docentes. Esta situación ha repercutido directamente en los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes del CEBA.

Otro aspecto relevante del diagnóstico es la inexistencia de una cultura institucional orientada al aprendizaje profesional compartido. Los espacios de encuentro pedagógico son esporádicos y, en su mayoría, de carácter administrativo, sin orientaciones estructuradas ni estrategias de análisis reflexivo de la práctica docente. “La ausencia de una cultura profesional colaborativa limita las oportunidades de aprendizaje entre docentes y afecta directamente los procesos de mejora institucional” (Hargreaves & Fullan, 2012). Esta realidad evidencia la necesidad de establecer una propuesta de mejora que, desde la gestión institucional,

potencie la articulación, la formación y el desarrollo profesional docente continuo, centrado en las demandas y características del contexto en el CEBA de Comas.

Pregunta de investigación

¿Cómo diseñar una propuesta de gestión basada en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) orientada al desempeño docente de un Centro de Educación Básica Alternativa del distrito de Comas, Lima?

I.2 Justificación

La presente propuesta de innovación se sustenta en una mirada prospectiva, orientada a generar condiciones institucionales que impulsen el desarrollo profesional docente en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA). Estos espacios educativos atienden a una población estudiantil altamente heterogénea —compuesta por jóvenes, adultos y adultos mayores— que requiere una atención pedagógica diferenciada, flexible y contextualizada. En este escenario, el fortalecimiento del desempeño docente se convierte en una necesidad estratégica para garantizar el derecho a una educación de calidad, equitativa y pertinente.

Desde esta perspectiva, se plantea la implementación de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) como un modelo innovador de gestión educativa que promueve la mejora continua a través del trabajo colaborativo, la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica. Este enfoque proyecta una transformación estructural de la cultura institucional, articulando los procesos de desarrollo profesional docente con los objetivos institucionales, los marcos normativos vigentes y los compromisos de política educativa nacional e internacional.

La propuesta responde a las orientaciones del Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), que destaca la formación continua, la práctica reflexiva

y la colaboración como dimensiones esenciales del rol docente. Asimismo, se alinea con el Proyecto Educativo Nacional al 2036, que impulsa el fortalecimiento de comunidades profesionales de aprendizaje como una estrategia clave para el logro de una educación centrada en el desarrollo integral de los estudiantes. Además, se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 4, referido a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el desarrollo profesional. En este marco, la propuesta proyecta una ruta clara de mejora, mediante la implementación de las CAP en un CEBA, considerando criterios de viabilidad, sostenibilidad e impacto. El modelo planteado contempla una secuencia metodológica estructurada que incluye diagnóstico, planificación, implementación, monitoreo y evaluación, garantizando así su aplicabilidad y replicabilidad en otros contextos similares.

Además, se incorpora un conjunto de instrumentos pedagógicos adaptados al contexto EBA, recursos que permitirán no solo monitorear el avance del proceso, sino también promover la metacognición profesional, la toma de decisiones informada y la institucionalización de una cultura de mejora sostenida.

En suma, esta propuesta prospectiva representa una apuesta por el cambio educativo desde la gestión estratégica, proponiendo un modelo que fortalezca las capacidades docentes, impulse una transformación organizacional basada en el aprendizaje colaborativo y contribuya a mejorar los resultados de aprendizaje en la modalidad de Educación Básica Alternativa; reconociendo al docente como agente clave del cambio, esta propuesta se convierte en una herramienta concreta para construir un CEBA más inclusivo, pertinente y comprometido con la calidad educativa.

II. OBJETIVOS

II.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta de gestión basada en Comunidades de Aprendizaje Profesional orientada al fortalecimiento del desempeño docente en un CEBA del distrito de Comas, año 2025.

II.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el enfoque reflexivo y el desempeño docente como base para el desarrollo de CAP.
- Diseñar una secuencia metodológica para la implementación de CAP contextualizada al CEBA.
- Proponer orientaciones pedagógicas para que los docentes del CEBA diseñen prácticas de enseñanza contextualizadas, acordes con las características del estudiante joven, adulto y adulto mayor.

III. DESARROLLO DEL ESTUDIO

III.1 Bases teóricas

La propuesta de gestión basada en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) se sustenta en un conjunto de marcos teóricos y normativos que respaldan su implementación en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), considerando sus particularidades pedagógicas, institucionales y sociales. Esta fundamentación combina enfoques del aprendizaje colaborativo, el aprendizaje situado, la reflexión crítica, la profesionalización docente y la gestión del cambio,

configurando una base integral para la mejora del desempeño docente en contextos de alta diversidad.

Uno de los ejes centrales es el aprendizaje colaborativo, entendido como un proceso mediante el cual los docentes co-construyen saberes a través del intercambio horizontal y la resolución conjunta de problemas pedagógicos. Hargreaves y Fullan (2012) plantean que el cambio educativo profundo se sostiene sobre comunidades docentes cohesionadas, comprometidas con la mejora continua y guiadas por una visión compartida. En esta línea, las CAP operan como entornos formativos estructurados que promueven la indagación colaborativa, la corresponsabilidad y el fortalecimiento institucional.

Desde la perspectiva del aprendizaje situado, Lave y Wenger (1991) afirman que el aprendizaje profesional debe producirse en contextos reales, a través de la participación activa en comunidades de práctica. Esta concepción permite reconocer que las CAP no son simples espacios de capacitación, sino estructuras vivas donde los docentes problematizan su experiencia, reflexionan en colectivo y generan soluciones contextualizadas. Estas comunidades se nutren de la experiencia cotidiana en el aula, lo que potencia la pertinencia de las decisiones pedagógicas.

La teoría sociocultural de Vygotsky (1978) resalta la función mediadora del entorno social en el desarrollo del aprendizaje. Las interacciones entre docentes dentro de las CAP representan una zona de desarrollo próximo en el plano profesional, donde el diálogo, la observación mutua y la retroalimentación sistemática permiten avanzar en la construcción colectiva del conocimiento docente. Esta mediación promueve aprendizajes profundos y situados, en línea con los desafíos complejos que enfrentan los docentes de la EBA.

En este mismo sentido, Schön (1983) conceptualiza al docente como un profesional reflexivo que aprende en la acción y sobre la acción. Las CAP se convierten en espacios privilegiados para ejercer esta reflexión crítica, permitiendo a los docentes identificar sus fortalezas, reconocer áreas de mejora y tomar decisiones pedagógicas informadas. Esta práctica reflexiva es esencial para generar innovación didáctica y elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en contextos diversos.

Tardif (2014) complementa esta visión al afirmar que el saber docente es una construcción social que se origina en la práctica profesional, y que está compuesto por saberes disciplinares, pedagógicos, curriculares y experienciales. Las CAP facilitan la sistematización de estos saberes mediante el intercambio entre pares, promoviendo una cultura de validación del conocimiento construido en el ejercicio docente. En el CEBA, donde la realidad educativa exige una constante adaptación, este enfoque fortalece la autonomía pedagógica y la identidad profesional.

Rodríguez e Isabel (2017), en un estudio sobre escuelas chilenas, demostraron que la participación en CAP impulsa una mejora significativa en la práctica docente, al fortalecer la reflexión compartida, el apoyo mutuo y la toma de decisiones pedagógicas contextualizadas. Este hallazgo coincide con Vaillant (2019), quien destaca que las CAP transforman las culturas escolares tradicionales al fomentar liderazgos horizontales, redes de confianza y compromiso profesional compartido.

Asimismo, Eirín Nemiña (2018) sostiene que las comunidades docentes promueven el sentido de pertenencia, el respeto entre colegas y la consolidación de

saberes prácticos que mejoran el desempeño docente. Este autor enfatiza que el trabajo colaborativo genera condiciones propicias para el aprendizaje profesional, la innovación educativa y la consolidación de una cultura institucional de mejora continua.

Desde la mirada de la evaluación formativa como herramienta de mejora del desempeño, Black y Wiliam (2009) argumentan que esta permite al docente ajustar su práctica a partir del análisis de evidencias del aprendizaje. En las CAP, este tipo de evaluación se potencia mediante el análisis colegiado de portafolios, planificaciones y resultados, generando una retroalimentación pertinente y oportuna que fortalece la toma de decisiones pedagógicas informadas.

En el plano normativo nacional, el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) establece competencias clave como la enseñanza para el aprendizaje, la gestión institucional participativa y el desarrollo profesional permanente. Estas competencias se articulan plenamente con los objetivos de las CAP, que promueven la planificación colaborativa, la autoevaluación profesional y el compromiso ético con la mejora educativa.

Complementariamente, el Proyecto Educativo Nacional al 2036 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente los ODS 4 y 8) abogan por una educación de calidad centrada en el desarrollo profesional docente, la equidad, el aprendizaje a lo largo de la vida y la mejora institucional. Estos marcos legitiman el uso de las CAP como estrategia prioritaria de gestión del cambio en educación.

Autores como Fullan (2007), Bolívar (2020) y Senge (2000) sostienen que el cambio educativo sostenible solo puede lograrse mediante el fortalecimiento interno de las instituciones, la generación de culturas colaborativas y la creación de

estructuras que favorezcan el aprendizaje organizacional. Las CAP responden a estos postulados al configurarse como estructuras permanentes que institucionalizan el aprendizaje profesional colectivo. Asimismo, Leithwood et al. (2006) destacan que el liderazgo distribuido y transformacional es clave para sostener procesos de cambio, visión que se ve materializada en el funcionamiento de las CAP.

En conclusión, las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) representan una propuesta teórica, metodológica y normativa coherente para fortalecer el desempeño docente en los CEBA. Su implementación promueve una cultura profesional basada en el diálogo, la reflexión crítica, la colaboración genuina y la toma de decisiones fundamentadas. En contextos educativos complejos y desafiantes como la Educación Básica Alternativa, las CAP emergen como una alternativa viable, pertinente y transformadora para consolidar el aprendizaje docente continuo y mejorar la calidad educativa en beneficio de jóvenes, adultos y adultos mayores.

Fortalecimiento del desempeño docente

El desempeño docente constituye uno de los factores más determinantes para el logro de aprendizajes de calidad en cualquier modalidad educativa, y resulta especialmente relevante en contextos como la Educación Básica Alternativa (EBA), donde los docentes atienden a estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores con trayectorias educativas interrumpidas, situaciones de vulnerabilidad y diversidad de experiencias. En este sentido, fortalecer el desempeño docente supone una estrategia prioritaria para garantizar procesos pedagógicos pertinentes, inclusivos y efectivos.

Desde una perspectiva contemporánea, el desempeño docente es entendido como la integración de conocimientos, competencias, actitudes y prácticas pedagógicas que permiten al maestro generar ambientes de aprendizaje propicios y adaptados a las necesidades de los estudiantes (Tardif, 2014). A ello se suma la importancia de que los docentes mantengan un compromiso ético con la mejora continua, la innovación didáctica y la reflexión crítica sobre su quehacer.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), principal referente normativo en el contexto peruano, estructura este concepto en cuatro dominios fundamentales: preparación para el aprendizaje, enseñanza orientada al aprendizaje, participación en la gestión institucional y desarrollo profesional continuo. Estos dominios dialogan estrechamente con los principios que sustentan a las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), donde el desarrollo profesional no es concebido como una acción individual, sino como un proceso colectivo y situado que potencia la calidad educativa.

Autores como Hargreaves y O'Connor (2018) resaltan que el fortalecimiento del desempeño docente no puede depender únicamente de capacitaciones aisladas, sino de la participación sostenida en comunidades reflexivas donde los maestros puedan compartir experiencias, analizar sus prácticas y construir conocimiento pedagógico contextualizado. Desde esta perspectiva, las CAP se constituyen en un espacio clave para la retroalimentación, el acompañamiento mutuo y el aprendizaje colaborativo, elementos imprescindibles para la mejora de las prácticas de enseñanza.

Asimismo, Fullan (2007) plantea que las iniciativas de mejora educativa requieren desarrollar capacidades colectivas en los equipos docentes, de modo que

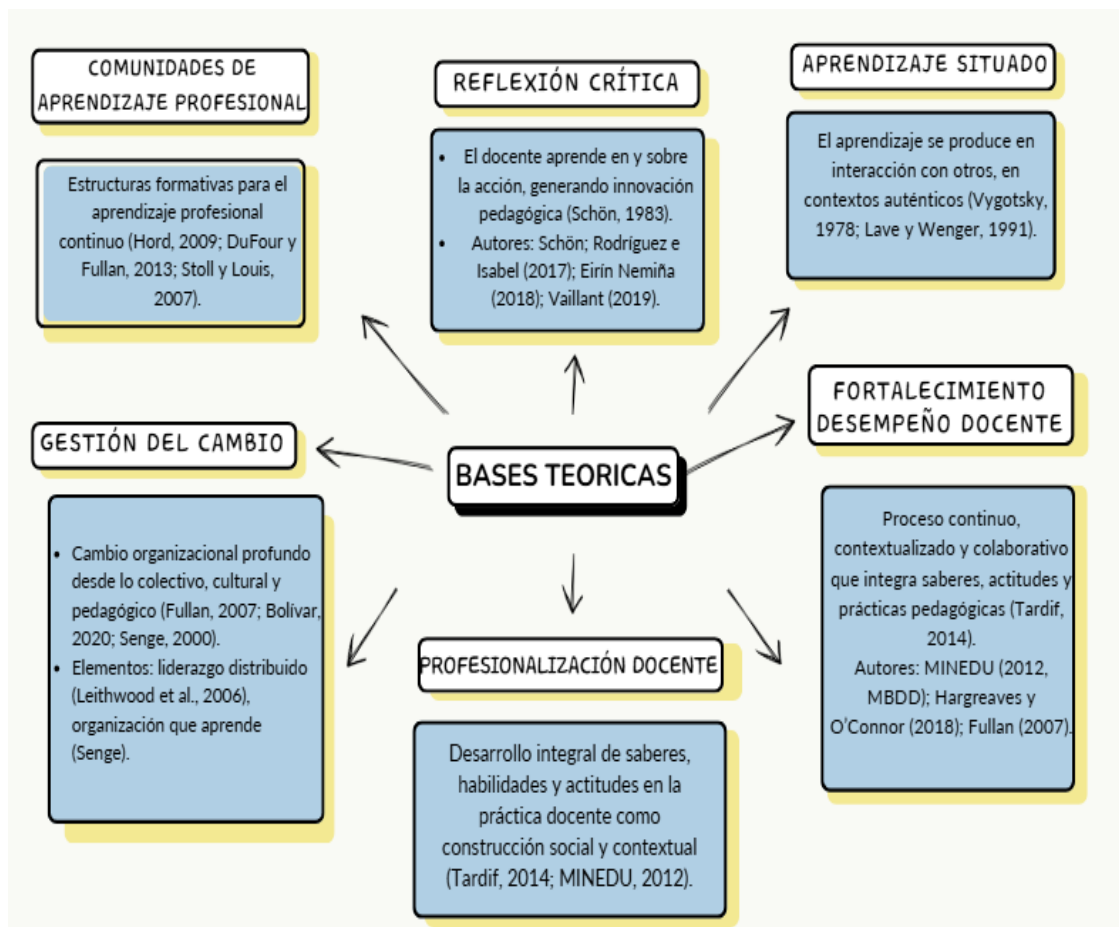
el aprendizaje profesional sea continuo, compartido y estrechamente vinculado a los problemas reales del aula. Este enfoque refuerza la pertinencia de las CAP en contextos como los CEBA, donde la heterogeneidad del estudiantado exige una práctica pedagógica flexible, inclusiva y reflexiva.

Desde el plano sociocultural, Vygotsky (1978) aporta la noción de zona de desarrollo próximo, que permite comprender que los docentes, al igual que sus estudiantes, pueden ampliar sus capacidades profesionales cuando participan en interacciones significativas con colegas más experimentados o que poseen saberes distintos. Por ello, la CAP se configura como un espacio privilegiado para el aprendizaje entre pares, donde el fortalecimiento del desempeño docente ocurre a través del diálogo, la observación y la co-construcción de soluciones pedagógicas contextualizadas.

En suma, el fortalecimiento del desempeño docente a través de las CAP articula saberes teóricos y prácticos, promueve la innovación metodológica, legitima la reflexión profesional como motor de la mejora y asegura la pertinencia de las prácticas pedagógicas en escenarios complejos como la EBA. Esta propuesta responde a la necesidad de transitar de modelos tradicionales de capacitación externa hacia modelos de aprendizaje profesional colaborativo, continuo y situado, donde los docentes sean protagonistas activos de su desarrollo profesional y corresponsables de la calidad educativa en sus instituciones.

Figura 1

Bases teóricas



IV. METODOLOGÍA

El trabajo de investigación se abordó desde un enfoque cualitativo, de carácter prospectivo, de innovación con fines de transformación de la realidad en tanto se ponga en ejecución la referida propuesta, la cual estuvo orientada a partir del análisis teórico, normativo y contextual para fortalecer el desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA).

Desde una perspectiva teórica, el estudio se fundamentó en el enfoque colaborativo y reflexivo, entendiendo que el diseño de la propuesta debía surgir de

la sistematización crítica de experiencias exitosas y del diálogo con los marcos conceptuales sobre desarrollo profesional docente.

El tipo de investigación fue básica, pues se sustentó en teorías existentes para construir una propuesta concreta de innovación. Asimismo, se enmarcó dentro de los estudios de innovación educativa, ya que planteó una intervención novedosa que buscará transformar en su momento, prácticas institucionales vinculadas a la mejora del desempeño docente.

En cuanto al diseño metodológico, se recurrió principalmente a la revisión documental y bibliográfica. Se analizaron fuentes institucionales del CEBA en estudio, como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Curricular Institucional (PCI), el Plan Anual de Trabajo (PAT), los Informes de Monitoreo Pedagógico y registros vinculados a la participación docente, lo que permitió identificar brechas en el desempeño y caracterizar las condiciones contextuales.

Asimismo, se realizó una revisión exhaustiva de literatura especializada sobre Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), desempeño docente, aprendizaje situado, reflexión crítica y gestión educativa del cambio. Para ello, se emplearon fichas de análisis bibliográfico que permitieron sintetizar los aportes de autores como Hargreaves y Fullan (2012), DuFour y Fullan (2013), Vaillant (2019), Bolívar (2020), Schön (1983), Tardif (2014), Eirín Nemiña (2018), Rodríguez e Isabel (2017), entre otros. Estos referentes proporcionaron fundamentos teóricos sólidos para el diseño de la propuesta.

Cabe precisar que esta investigación no incorporó la aplicación de instrumentos empíricos como encuestas o entrevistas, dado que se encuentra en fase de diseño. No obstante, se tomaron en cuenta experiencias piloto y demandas

identificadas mediante interacciones previas con docentes, lo que permitió fortalecer la pertinencia y el enfoque práctico de la propuesta.

La propuesta elaborada se organiza en torno a dos componentes articulados.

El primero corresponde al diseño de la secuencia metodológica para la implementación de las CAP en el CEBA, estructurada en fases interdependientes y lineamientos operativos.

El segundo componente incluye orientaciones pedagógicas que guían el diseño y desarrollo de prácticas docentes contextualizadas a la realidad de la EBA, mediante el uso de estrategias inclusivas, colaborativas y centradas en la mejora continua del desempeño docente.

En síntesis, la metodología empleada permitió construir una propuesta coherente, fundamentada y alineada con las necesidades reales del CEBA. Se espera que, al ser implementada, esta propuesta pueda contribuir significativamente a la transformación de la cultura profesional docente, impactando de forma positiva en los aprendizajes de jóvenes, adultos y adultos mayores atendidos en esta modalidad educativa.

IV.1 Descripción y desarrollo de la propuesta de innovación.

Figura 2

Propuesta de innovación



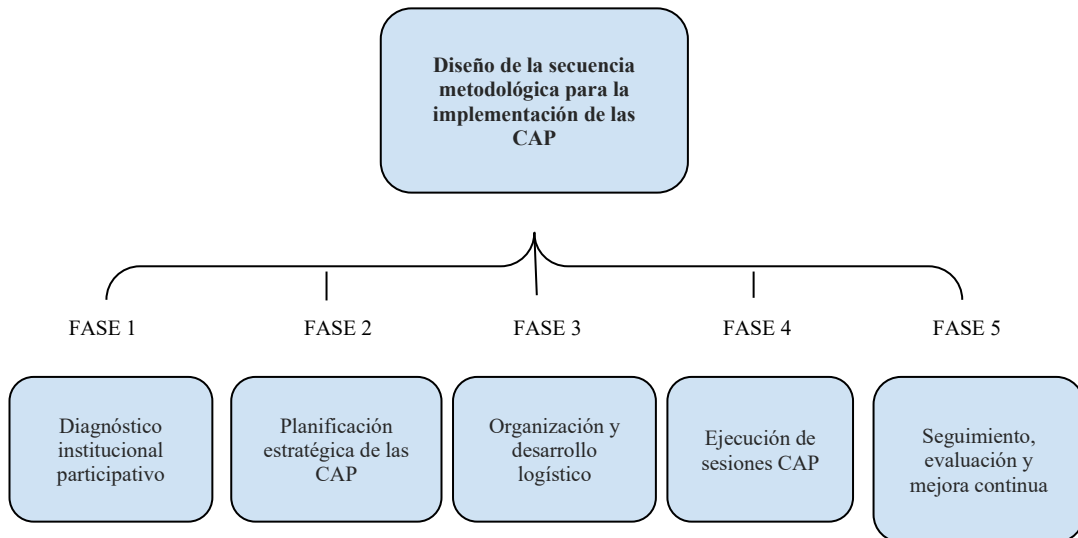
La propuesta de gestión basada en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), se articuló en torno a dos componentes centrales: Fundamentación teórica del enfoque reflexivo y desempeño docente, diseño de la secuencia metodológica para la implementación de las CAP y diseño de estrategias pedagógicas contextualizadas, en correspondencia directa con los objetivos específicos planteados.

IV.1.1 Componente 1:

Diseño de la secuencia metodológica para la implementación de las CAP

Figura 3

Diseño de la secuencia metodológica CAP



Este componente definió la ruta operativa para la implementación progresiva y sostenible de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) en el CEBA, articulando de manera estratégica 5 fases, la cuales contemplan procesos, actores y herramientas clave. Su propósito es dinamizar el trabajo colaborativo, fortalecer el desempeño docente y consolidar una cultura institucional centrada en la mejora continua. A continuación, se detallan las cinco fases metodológicas que estructuran esta propuesta:

Fase 1: Diagnóstico institucional participativo

El objetivo de esta fase es identificar las fortalezas, debilidades y necesidades formativas prioritarias de los docentes del CEBA en relación con su desempeño, la cultura colaborativa existente y la aplicación de enfoques pedagógicos actualizados.

Para ello se plantea un diagnóstico integral y participativo que considere:

Revisión documental: análisis de planes institucionales (PEI, PCI, PAT), actas de reuniones docentes, informes de monitoreo pedagógico y registros sobre resultados de aprendizaje.

Aplicación de instrumentos cualitativos: guía de análisis documental y entrevistas semiestructuradas a docentes clave para explorar percepciones, prácticas actuales y expectativas sobre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional.

Socialización de resultados: presentación de los hallazgos al colectivo docente en una sesión de diálogo para validar las necesidades identificadas y construir una visión compartida.

El producto final de esta fase es un Informe de diagnóstico institucional, que servirá de base para la planificación estratégica de las CAP y orientará los ejes temáticos que guiarán su implementación.

Instrumento: Guía de análisis documental y entrevistas informales

Finalidad

El presente instrumento tiene como propósito recolectar información clave para comprender el estado actual del desempeño docente, la cultura de colaboración profesional y las condiciones institucionales del CEBA en relación con la implementación de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP). Esta información es fundamental para establecer una línea de base que oriente la planificación estratégica del proceso, garantizando su pertinencia, viabilidad y sostenibilidad.

Revisión documental

Esta sección guía el análisis de documentos institucionales relevantes, permitiendo identificar evidencias sobre el trabajo colegiado, la planificación

pedagógica, el acompañamiento docente y los mecanismos de evaluación existentes. Los documentos a revisar incluyen:

- Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Proyecto Curricular Institucional (PCI)
- Plan Anual de Trabajo (PAT)
- Informes de monitoreo pedagógico
- Actas de reuniones de coordinación pedagógica.
- Portafolios institucionales
- Ficha de análisis documental

Tabla 1

Información de los instrumentos de gestión y la CAP

Documento	Aspectos Observados	Fortalezas identificadas	Aspectos a mejorar
PEI			
PCI			
PAT			
Informes			
Actas			
Portafolio			

Nota: Esta tabla debe ser completada por el equipo responsable del diagnóstico, destacando las evidencias que orienten la toma de decisiones respecto al diseño de las CAP.

Fase 2: Planificación estratégica de las CAP

En esta fase se define el marco organizativo y pedagógico que orientará la implementación de las CAP en el CEBA, asegurando su coherencia con los objetivos institucionales y las necesidades identificadas en el diagnóstico previo.

Principales actividades:

Conformación del comité impulsor de las CAP: equipo integrado por representantes de la dirección, docentes y posibles aliados que liderarán la planificación, coordinación y seguimiento del proceso.

Definición de objetivos específicos: alineados con el fortalecimiento del desempeño docente, el trabajo colaborativo y la mejora continua de la práctica pedagógica.

Selección de ejes temáticos prioritarios: determinados en función del diagnóstico y orientados a responder a las características y desafíos del CEBA (ej.: planificación por competencias, evaluación formativa, metodologías inclusivas).

Diseño del cronograma anual: que incluye la programación de sesiones CAP, actividades complementarias y momentos de evaluación.

Acuerdo sobre principios metodológicos: horizontalidad, participación activa, respeto por la diversidad y enfoque reflexivo como valores que guiarán el funcionamiento de las comunidades.

El producto de esta fase es el Plan estratégico de las CAP, un documento que contiene la estructura organizativa, los ejes temáticos, el cronograma de actividades y los acuerdos metodológicos fundamentales.

Instrumento: Guía de planificación colaborativa y cronograma operativo

Finalidad

Este instrumento tiene como finalidad facilitar la planificación estratégica y participativa de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) en el CEBA, asegurando claridad en los objetivos, la distribución de responsabilidades, la secuencia metodológica, los recursos necesarios y los productos esperados. La planificación es clave para garantizar la organización, coherencia y sostenibilidad del proceso.

Conformación del Comité Impulsor de las CAP

Uno de los primeros pasos es la conformación de un comité impulsor, integrado por el directivo, el Comité de Gestión pedagógica y docentes fortaleza. Este equipo será responsable de coordinar, promover y acompañar el desarrollo de las CAP.

Tabla 2

Ficha de constitución del comité

Nombre del integrante	Rol en el CEBA	Función dentro del comité CAP	Firma
		Coordinación general	
		Facilitación de sesiones	
		Sistematización de acuerdos	
		Monitoreo y seguimiento	

Fuente: Elaboración propia.

Definición de objetivos y ejes temáticos

El comité impulsor debe conducir un proceso participativo para definir los objetivos específicos de las CAP y priorizar los ejes temáticos a abordar, a partir de los hallazgos del diagnóstico institucional (Fase 1).

Tabla 3

Ficha de objetivos y ejes temáticos priorizados

Objetivo específico de la CAP	Eje temático principal	Relación con el desempeño docente
Mejorar la planificación por competencias	Planificación didáctica	Dominio 1 del MBDD
Fortalecer el uso de metodologías activas	Innovación metodológica	Dominio 2 del MBDD
Promover la evaluación formativa	Evaluación para el aprendizaje	Dominio 4 del MBDD

Fuente: Elaboración propia.

Cronograma operativo de implementación

El cronograma establece los tiempos estimados, las actividades principales por fase, los responsables y los productos esperados. Se recomienda utilizar un cronograma tipo Gantt adaptado a los cinco meses del ciclo de implementación.

Tabla 4

Cronograma por fases (ejemplo simplificado)

Fase	/ Responsable(s)	Ab	Ma	Jun	Jul	Ago	Producto esperado
Actividad							
1. Diagnóstico institucional	Dirección / Comité CAP	●					Informe de hallazgos
2. Sensibilización	Coordinador / Docentes	●	●				Plan estratégico CAP

n	y			
planificación				
3.	Comité	•	•	Recursos listos
Organización	técnico			/ cronograma
y desarrollo				validado
logístico				
4. Ejecución	Facilitador /	•	•	Actas de
de sesiones	Docentes			sesiones /
CAP				productos
				intermedios
5. Evaluación	Comité CAP		•	Informe final /
y mejora	/ Directivos		•	nuevas
continua				propuestas de
				mejora

Fuente: Elaboración propia.

Productos mínimos de esta fase

- Acta de conformación del Comité Impulsor de las CAP.
- Plan estratégico de implementación.
- Cronograma de actividades y sesiones CAP.
- Acuerdo institucional de participación docente.
- Base de datos de docentes participantes.
- Uso del instrumento

Este instrumento guía el diseño anticipado del proceso, permite proyectar el desarrollo de las fases siguientes con criterios claros y promueve una gestión

eficiente del tiempo, recursos y esfuerzos institucionales. Su uso es imprescindible para dar orden, dirección y sentido compartido a las CAP desde el inicio.

Fase 3: Organización y desarrollo logístico

Esta fase tiene como finalidad asegurar las condiciones operativas necesarias para que las CAP funcionen de manera efectiva, en un entorno que favorezca la participación y el aprendizaje colaborativo.

Principales actividades:

Asignación de roles: definición de los responsables de facilitar las sesiones, tomar registros, sistematizar información y dar seguimiento a los compromisos asumidos.

Adecuación de espacios físicos y virtuales: identificación y preparación de aulas, salas o plataformas digitales que permitirán el desarrollo de las sesiones en condiciones adecuadas.

Gestión de materiales y recursos: provisión de plantillas, guías, fichas, herramientas de evaluación y recursos audiovisuales que apoyarán el trabajo reflexivo y participativo.

Capacitación del equipo facilitador: formación en metodologías participativas, técnicas de mediación pedagógica y uso de instrumentos de reflexión colectiva, garantizando que los facilitadores promuevan un diálogo horizontal y productivo.

El producto clave de esta fase es el Kit metodológico CAP, que incluye guías para facilitadores, plantillas de sesión, rúbricas de reflexión, formatos de actas y demás recursos necesarios para el funcionamiento de las comunidades de aprendizaje, diseñado por las autoras.

Instrumento: Guía para la asignación de roles, recursos y condiciones operativas

Finalidad

Este instrumento tiene como objetivo asegurar las condiciones organizativas, técnicas y humanas necesarias para la ejecución eficiente de las sesiones de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), estableciendo una distribución clara de responsabilidades, recursos disponibles y mecanismos de preparación previa.

Asignación de roles y funciones específicas

Durante esta fase, el comité impulsor debe definir claramente los roles operativos de cada docente involucrado en el desarrollo de las CAP, garantizando su compromiso y responsabilidad durante todo el proceso.

Tabla 5

Ficha de asignación de roles

Rol asignado	Función principal	Responsable(s)
Coordinador/a general.	Supervisar el desarrollo integral de las CAP y articular con el directivo.	Dirección / Coordinador CAP
Facilitador/a de sesión.	Conducir las sesiones, promover el diálogo y dinamizar las actividades.	Docente fortaleza o externo.
Relator/a.	Sistematizar acuerdos, registrar la participación y elaborar actas.	Integrante del comité técnico.
Responsable de recursos.	Asegurar los materiales didácticos, ambientes, herramientas virtuales.	Personal de apoyo / comité.

Encargado de evaluación.	Aplicar los instrumentos de monitoreo y recoger evidencias del proceso.	Coordinador pedagógico.
--------------------------	---	-------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Gestión de espacios, tiempos y materiales

Para facilitar el funcionamiento adecuado de las sesiones CAP, es necesario planificar los espacios físicos o virtuales, definir tiempos protegidos y gestionar con anticipación los recursos requeridos para cada encuentro.

Tabla 6

Ficha de organización logística

Elemento	Descripción	/ Responsable	Observaciones
logístico	Requerimiento		
Ambiente físico o aula	Aula amplia, ventilada, con mesas de trabajo grupal	Directivo del CEBA	Requiere proyector
Plataforma virtual (si aplica)	Google Meet o Zoom con acceso docente	Docentes	Capacitar a docentes
Materiales impresos	Guías, rúbricas, bitácoras, hojas de trabajo	Coordinador	Requiere presupuesto
Recursos digitales	Portafolio digital, presentación visual	Facilitador	Evaluar conectividad
Horario asignado	Día y hora fija quincenal (ej. miércoles 3:00 p.m.)	Dirección	Registrar en PAT

Fuente: Elaboración propia.

Preparación metodológica de los facilitadores

Los facilitadores requieren orientación previa sobre la metodología CAP. Para ello, se sugiere una sesión de inducción y entrega del kit metodológico, compuesto por:

- Guía para conducir sesiones CAP.
- Plantilla estructurada de sesión.
- Estrategias de motivación y reflexión crítica.
- Rúbricas de participación y reflexión.
- Técnicas de sistematización rápida.

Se puede aplicar una breve lista de verificación de preparación del facilitador, como instrumento complementario antes de iniciar la ejecución.

- Productos mínimos de esta fase
- Acta de distribución de funciones.
- Cronograma actualizado y validado.
- Registro de espacios asignados y recursos disponibles.
- Kit metodológico entregado a los facilitadores.
- Lista de docentes convocados con horarios definidos.
- Uso del instrumento

Este instrumento garantiza la operatividad del proceso CAP, alineando recursos humanos, materiales y temporales con los objetivos de la planificación estratégica. Su aplicación ordenada evita improvisaciones, anticipa dificultades y promueve un ambiente favorable para el desarrollo profesional docente.

Fase 4: Ejecución de sesiones CAP

Esta fase constituye el núcleo operativo de la propuesta y es donde se materializa el proceso reflexivo, colaborativo y situado entre los docentes del CEBA. Su desarrollo garantiza espacios intencionados de aprendizaje profesional colectivo que trascienden la formación puntual y promueven una cultura institucional centrada en la mejora continua, la innovación pedagógica y el fortalecimiento del desempeño docente.

Las sesiones CAP están organizadas en 10 encuentros planificados a los que llamaremos sesiones, diseñadas de manera secuencial y progresiva, específicamente para atender las necesidades reales del docente EBA, considerando la diversidad, las trayectorias interrumpidas y los desafíos metodológicos propios de esta modalidad educativa. En cada sesión, los docentes reflexionan sobre su práctica, analizan casos auténticos del aula, socializan experiencias, construyen conocimiento pedagógico situado y diseñan estrategias aplicables en su contexto.

Cada sesión sigue una estructura que garantiza la coherencia, la participación activa y la generación de evidencias concretas para la mejora docente:

Estructura pedagógica común de las sesiones:

Inicio (10-15 minutos): Se inicia con dinámicas breves que activan la y predisposición al diálogo, se presenta el propósito de la sesión y se revisan los acuerdos y compromisos asumidos en encuentros previos, asegurando la continuidad pedagógica.

Desarrollo (40-60 minutos): Es el momento central de la sesión, donde se aborda un caso real, dilema pedagógico o evidencia concreta proveniente del contexto CEBA. A partir de ello, se fomenta el diálogo reflexivo horizontal, el análisis crítico entre pares, la co-construcción de soluciones pedagógicas

contextualizadas y el diseño de estrategias que respondan a las características del estudiante joven, adulto y adulto mayor. Esta fase busca fortalecer capacidades docentes en planificación, evaluación formativa, metodologías activas e inclusión educativa.

Cierre (15-20 minutos): Se sistematizan los acuerdos pedagógicos alcanzados, se formulan compromisos individuales y colectivos orientados a la mejora continua y se programa el próximo encuentro, asegurando la progresividad y la sostenibilidad del proceso.

Productos clave generados en cada sesión:

Portafolios digitales de mejora continua: Compilan evidencias de los aprendizajes y avances profesionales de cada docente.

Actas de acuerdos y compromisos pedagógicos: Documentan los consensos alcanzados y los compromisos asumidos para la mejora de la práctica.

Bitácoras reflexivas docentes: Registros personales donde cada docente reflexiona sobre sus aprendizajes, desafíos y proyecciones.

Rúbricas de participación y análisis crítico: Permiten valorar el nivel de implicancia, calidad de aportes y disposición al aprendizaje colaborativo.

Estrategias pedagógicas contextualizadas: Diseñadas de manera colaborativa y ajustadas a las necesidades del estudiante EBA.

Estas sesiones están concebidas como espacios donde se promueve el aprendizaje situado, la reflexión compartida y el diálogo horizontal, elementos esenciales para construir una comunidad profesional sólida. Asimismo, la sistematicidad en el desarrollo de las sesiones garantiza coherencia entre la planificación metodológica y la práctica pedagógica, facilitando el alineamiento

con los objetivos institucionales y contribuyendo a consolidar una cultura profesional reflexiva y colaborativa, donde la mejora continua del desempeño docente es entendida como un proceso colectivo y sostenido.

En suma, la ejecución de estas 10 sesiones CAP aseguran que el aprendizaje profesional se construya de manera contextualizada, participativa y con impacto directo en las prácticas de enseñanza, constituyendo un mecanismo clave para impulsar la transformación pedagógica en los CEBA.

Instrumento: Ejecución de Sesiones de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)

- Registro de la participación y sistematización de acuerdos
- Cada sesión debe ser documentada mediante un acta breve que registre:
- Participantes asistentes.
- Tema trabajado.
- Aportes clave compartidos.
- Acuerdos pedagógicos alcanzados.
- Compromisos individuales o grupales.

Tabla 7

Formato resumido de acta de sesión CAP

Sesión	Fecha	Tema central	Participantes	Acuerdos	Compromisos
Nº				pedagógicos	

Fuente: Elaboración propia.

Uso de instrumentos de reflexión y evaluación participativa

Durante las sesiones se sugiere emplear instrumentos que faciliten la reflexión individual y grupal, como:

Bitácora reflexiva docente: permite que cada docente registre su percepción sobre lo trabajado, cómo se relaciona con su práctica y qué ajustes considera necesarios.

Rúbrica de participación y análisis crítico: instrumento de coevaluación que valora el nivel de compromiso, el tipo de aportes realizados y la disposición al aprendizaje colectivo.

Portafolio docente de mejora continua: espacio para organizar las evidencias de participación, planificación ajustada, sesiones reelaboradas o propuestas didácticas surgidas del diálogo en las CAP.

- Productos mínimos por sesión
- Plantilla de sesión desarrollada
- Acta de acuerdos y compromisos
- Bitácoras reflexivas individuales
- Rúbrica de participación completada (auto/coevaluación)
- Evidencia para el portafolio docente institucional
- Uso del instrumento

Este instrumento convierte cada sesión CAP en un espacio intencionado de aprendizaje profesional entre pares, con metodologías activas, objetivos claros y producción de resultados tangibles. Su aplicación garantiza coherencia entre la planificación y la ejecución, fortaleciendo la cultura institucional de análisis pedagógico y mejora continua.

Tabla 7

Cuadro de planificación de las 10 sesiones de implementación de las CAP

Nº	Título de la Sesión	Propósito	Indicadores de Evaluación
1	Introducción y sensibilización al modelo CAP.	Promover la comprensión del enfoque CAP y motivar la participación docente.	Reconoce los fundamentos del modelo CAP. Participa activamente en la dinámica grupal.
2	Identificación de necesidades formativas.	Que los docentes identifiquen sus necesidades de aprendizaje profesional.	Identifica necesidades formativas desde su experiencia. Participa en la priorización colaborativa.
3	Formulación colaborativa del plan de mejora docente.	Diseñar un plan de mejora enfocado en las necesidades priorizadas.	Formula propuestas pertinentes. Define compromisos concretos.
4	Diseño de estrategia de aprendizaje basada en problemas (ABP)	Formular estrategias ABP contextualizadas al CEBA.	Propone estrategias contextualizadas. Participa en trabajo grupal.
5	Aplicación de evaluación	Fortalecer el uso de la evaluación formativa.	Aplica criterios de evaluación. Rediseña instrumentos.

	formativa desde la		
	práctica docente.		
6	Socialización y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	Compartir experiencias y promover la reflexión entre pares y grupales.	Socializa prácticas con claridad. Reflexiona críticamente.
7	Registro y análisis de buenas prácticas docentes.	Analizar prácticas exitosas e identificar elementos transferibles.	Analiza elementos clave de buenas prácticas.
8	Evaluación y retroalimentación formativa entre pares.	Fomentar el análisis colaborativo y la mejora desde la observación entre pares.	Aplica criterios de observación. Ofrece retroalimentación constructiva.
9	Documentación de aprendizajes y desafíos del proceso CAP	Recolectar aprendizajes y desafíos vividos durante las sesiones CAP.	Sintetiza aprendizajes relevantes. Identifica desafíos futuros.
10	Cierre reflexivo y compromisos para el nuevo ciclo CAP.	Consolidar aprendizajes y proyectar acciones futuras.	Formula compromisos realistas. Participa activamente en el cierre.

Fuente: Elaboración propia.

Fase 5: Seguimiento, evaluación y mejora continua

La Fase 5 constituye el cierre del ciclo metodológico de las CAP y garantiza la retroalimentación permanente del proceso, permitiendo ajustar y sostener el desarrollo profesional docente en el tiempo. Su objetivo es monitorear de forma sistemática el avance de las CAP, valorar los logros alcanzados y generar nuevos compromisos de mejora, asegurando que los aprendizajes construidos se traduzcan en transformaciones sostenidas de la práctica pedagógica.

En esta fase se recopilan evidencias del proceso y los productos generados en las sesiones, se evalúan los resultados obtenidos en relación con los objetivos propuestos y se identifican buenas prácticas y desafíos pendientes. Se promueve una evaluación participativa, formativa y reflexiva, donde tanto docentes como líderes pedagógicos del CEBA analizan colectivamente el impacto de la implementación de las CAP.

Momentos clave de la fase:

Monitoreo continuo: Uso de listas de cotejo, actas y rúbricas aplicadas durante las sesiones para hacer seguimiento a la participación, calidad de los aportes y avance en el cumplimiento de compromisos.

Evaluación del proceso: Valoración integral de los resultados alcanzados en términos de desempeño docente, planificación contextualizada, aplicación de metodologías activas y desarrollo de prácticas inclusivas, todo ello enmarcado en los objetivos de las CAP.

Recopilación y sistematización de evidencias: Integración de productos como portafolios digitales, bitácoras reflexivas y estrategias pedagógicas diseñadas durante las sesiones.

Retroalimentación colectiva: Organización de una jornada de cierre donde se comparten hallazgos, aprendizajes y desafíos, se reconocen avances individuales y colectivos, y se generan acuerdos para el siguiente ciclo de CAP.

Productos mínimos esperados:

Informe de evaluación y sistematización CAP: Documento que resume los logros, dificultades y propuestas de mejora derivadas del proceso.

Acta de cierre y nuevos compromisos: Registro formal de los acuerdos asumidos para la continuidad de las CAP.

Actualización del plan pedagógico institucional (PAT): Incorporación de resultados y aprendizajes de las CAP en los instrumentos de gestión institucional.

Propósito de la fase:

Esta fase asegura que el proceso no culmine en la última sesión, sino que se consolide como un ciclo continuo de aprendizaje profesional colaborativo, donde la evaluación y la retroalimentación formativa constituyen herramientas clave para sostener los cambios alcanzados y proyectar nuevos desafíos de mejora docente en el CEBA.

A través de esta fase se promueve el empoderamiento docente, la rendición de cuentas compartida y la institucionalización de las CAP como un componente estratégico de la gestión educativa, garantizando que las transformaciones pedagógicas impacten de manera concreta en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores.

Instrumento: Guía para el monitoreo de procesos, retroalimentación y sistematización de resultados

Finalidad

Este instrumento tiene como propósito garantizar la continuidad, calidad y sostenibilidad de las CAP mediante un proceso sistemático de seguimiento, evaluación formativa y toma de decisiones basada en evidencias. Permite recoger información cualitativa y cuantitativa sobre el funcionamiento de las sesiones CAP, identificar avances y dificultades, y proponer ajustes oportunos que fortalezcan el desempeño docente y la gestión pedagógica.

Lista de cotejo para el seguimiento de sesiones CAP

Este instrumento permite observar de forma sistemática el desarrollo de las sesiones, centrándose en aspectos clave de planificación, facilitación, participación y cumplimiento de objetivos.

Tabla 8

Formato de lista de cotejo (aplicada por el comité CAP o equipo directivo)

Ítem observado	Sí	No	Observaciones
La sesión inició con una dinámica o motivación inicial			
Se revisaron los acuerdos de la sesión anterior			
El tema trabajado fue pertinente y contextualizado			
Se promovió el diálogo reflexivo entre docentes			
Se registraron acuerdos y compromisos pedagógicos			
Se utilizaron instrumentos de reflexión o evaluación			
Se cumplieron los tiempos establecidos			
Participaron activamente todos los docentes convocados			

Frecuencia sugerida: Aplicar esta lista al menos una vez cada dos sesiones para garantizar representatividad del monitoreo.

Rúbrica de reflexión y participación en CAP

Se utiliza como instrumento de coevaluación entre pares o autoevaluación docente para valorar la calidad del análisis compartido, el nivel de participación y el compromiso con la mejora.

Tabla 9

Criterios de la rúbrica (escala de 1 a 4)

Criterio	1	2	3	4
	bajo	básico	bueno	destacado
Aporta reflexiones fundamentadas en la práctica.				
Participa activamente en el diálogo profesional.				
Escucha con apertura y respeto.				
Relaciona los temas trabajados con su aula.				
Plantea mejoras concretas a partir de lo tratado.				

Fuente: Elaboración propia.

Producto esperado: Promedio por sesión / grupo que permite identificar niveles de apropiación del proceso.

Informe de evaluación del proceso CAP

Se elabora un informe cualitativo y cuantitativo al finalizar el ciclo de sesiones, a cargo del comité impulsor y/o dirección. Este documento recoge:

- Síntesis de sesiones desarrolladas.
- Logros alcanzados por los docentes.
- Buenas prácticas identificadas.
- Dificultades encontradas.
- Recomendaciones para el próximo ciclo CAP.
- Estructura sugerida del informe:
- Introducción (propósito del informe).
- Metodología de recolección de datos (instrumentos aplicados).
- Análisis de resultados por criterios.
- Conclusiones principales.
- Propuestas de mejora y proyección institucional.

Instrumento base: Plantilla de informe final del proceso CAP (con tablas y gráficos sencillos)

Acta de cierre y acuerdos para el siguiente ciclo

En la última sesión, se sugiere firmar un acta colectiva de cierre del ciclo CAP, que incluya:

- Evaluación del proceso por parte de los participantes.
- Valoración de aprendizajes adquiridos.
- Acuerdos institucionales de sostenibilidad.
- Compromisos para la réplica o mejora del siguiente ciclo
- Uso del instrumento

Este instrumento consolida el proceso de implementación de las CAP con criterios de calidad y mejora continua. Permite tomar decisiones basadas en evidencias, visibilizar los avances en la práctica docente y generar aprendizajes organizacionales que perduren en el tiempo. En el contexto de los CEBA, donde los procesos deben ser contextualizados y flexibles, su uso es clave para ajustar estrategias, renovar compromisos y sostener una cultura de desarrollo profesional colaborativo.

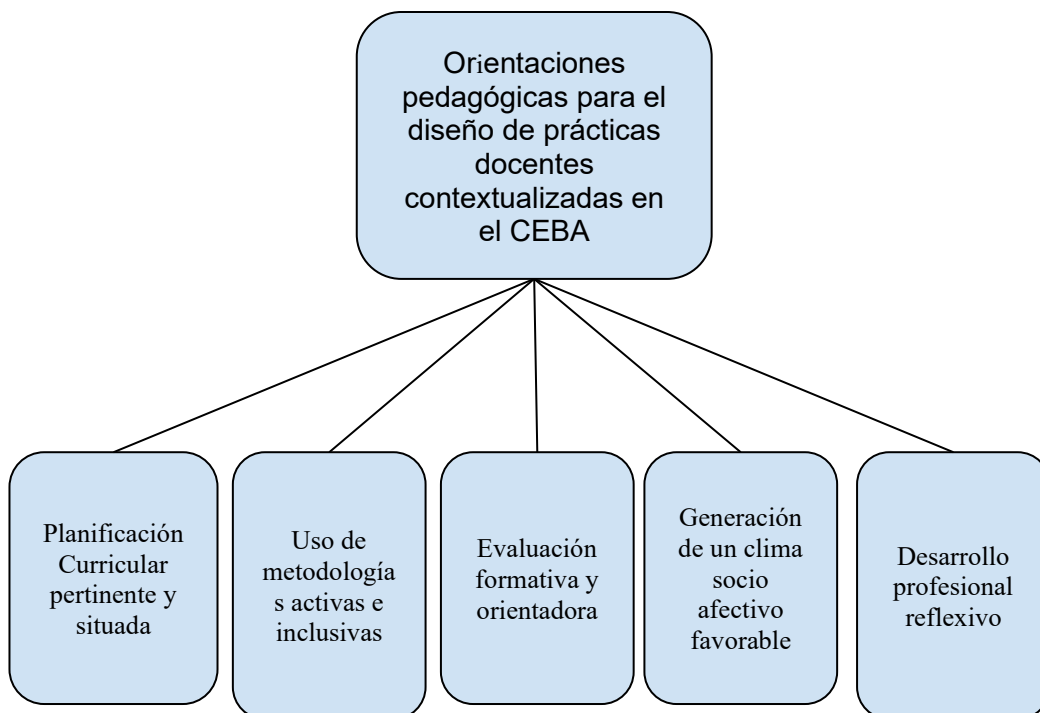
Componente 2:

Orientaciones pedagógicas para el diseño de prácticas docentes contextualizadas en el CEBA.

Este componente de la propuesta tiene como propósito proporcionar orientaciones pedagógicas que sirvan de guía para que los docentes participantes en las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) desarrollen prácticas de enseñanza contextualizadas, pertinentes a las características del estudiante joven, adulto y adulto mayor en la modalidad de Educación Básica Alternativa (EBA).

Figura 4

Orientaciones pedagógicas para la CAP



Las orientaciones fueron formuladas a partir del análisis de las sesiones de la CAP desarrolladas, así como de los instrumentos pedagógicos diseñados durante el proceso, los cuales respondieron a problemáticas observadas en el diagnóstico institucional, tales como la desarticulación de la planificación con el enfoque por competencias, la limitada aplicación de metodologías activas y las dificultades en la evaluación formativa.

Estas orientaciones no constituyen un recetario pedagógico, sino una propuesta abierta, flexible y situada, que parte de las experiencias reales del CEBA y busca fortalecer el desempeño profesional del docente desde la reflexión crítica, la colaboración entre pares y el aprendizaje situado. A través de este componente se busca, además, dar sostenibilidad a la implementación de las CAP y garantizar su incidencia en la mejora de los procesos pedagógicos.

Las líneas estratégicas que estructuran estas orientaciones pedagógicas son:

Planificación curricular pertinente y situada.

Articulación entre las competencias del CNEB, los enfoques transversales y la realidad sociocultural del estudiante EBA.

Elaboración de sesiones con propósitos claros, flexibles y con actividades que reconozcan la experiencia previa de los estudiantes.

Priorización de aprendizajes esenciales según ciclo y grupo etario (jóvenes, adultos, adultos mayores).

Ejemplo de sesión:

“Título de sesión”

Grado: 1° Ciclo: Avanzado

Docente:

			Evidencia De
Competencia/ Capacidades	Desempeños Precisados	Criterios De Evaluación	Aprendizaje (Productos Tangibles O Intangibles)

Competencias

Enfoques

Transversales

Transversales

Fuente: Elaboración propia.

Propósitos De Aprendizajes: los estudiantes. (qué producto o procesos realizarán los estudiantes, deben estar vinculados a los criterios de evaluación)

Momentos de la sesión	Actividades / estrategias y recursos	Recursos/ didácticos Tiempo
Inicio (propiciar el encuentro y la convivencia saludable)	Motivación (relacionada a la atención socioemocional) • Estrategias kinestésicas • Actividades de integración. • Actividades lúdicas comunitarias. (recuperación de saberes previos deben estar vinculados a los procesos didácticos de las competencias). • Análisis de casos. • Planteamiento de problemas. • Lectura guiada. • Experimentación.	
Desarrollo (propiciar el conflicto cognitivo)	Construcción del aprendizaje: (presentación del conocimiento científico a partir de situaciones cercanas del estudiante) • Organizadores visuales. • Modelado. • Debate. • Trabajo colaborativo.	
Cierre	Propiciar la construcción del conocimiento	

Evaluación y metacognición	Aplicación del aprendizaje: (presentación de la evidencia de aprendizaje (producto o actuación) se presenta la rúbrica de evaluación. ● Productos o evidencias tangibles: mapas, esquemas, maquetas, entre otros. ● Productos o evidencias intangibles: exposiciones, dramatización, debates. ● Acompañamiento, análisis de evidencias, propuesta de mejora de los aprendizajes. Propiciar la metacognición. Actividad de extensión y/o aplicación: (actividad aplicable en otros contextos). ● Actividades aplicables en contexto familiar. ● Actividades que provoquen reflexión y estimule el pensamiento crítico. Metacognición Se formulan preguntas ¿qué aprendieron?, ¿cómo lo aprendieron?, ¿para qué servirá lo aprendido?
----------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

a) Uso de metodologías activas e inclusivas.

- Aplicación de estrategias como el aprendizaje basado en proyectos, estudio de casos, aprendizaje colaborativo y resolución de problemas.

- Incorporación de recursos diversificados (gráficos, audiovisuales, tecnológicos, vivenciales) que respondan a los estilos de aprendizaje del estudiante adulto.
- Fomento de la participación activa y el trabajo en equipo dentro del aula.

Esta línea estratégica busca transformar la práctica pedagógica del docente de Educación Básica Alternativa a través de la incorporación sostenida de metodologías activas e inclusivas que respondan a las características del estudiante joven, adulto y adulto mayor. Su aplicación dentro de las sesiones de CAP tiene como propósito que los docentes experimenten, analicen y rediseñen estrategias que promuevan aprendizajes significativos, contextualizados y pertinentes.

A través de sesiones colaborativas, se promueve el uso del aprendizaje basado en proyectos, el estudio de casos, la resolución de problemas y el aprendizaje colaborativo, enfoques que sitúan al estudiante como protagonista activo de su proceso formativo. Estas metodologías favorecen el desarrollo de competencias clave del CNEB y permiten una atención diferenciada que considera los saberes previos, ritmos y estilos de aprendizaje diversos.

En cada sesión, los docentes reflexionan sobre cómo adaptar estos enfoques al contexto CEBA, reconociendo las limitaciones estructurales, el uso flexible del tiempo, las trayectorias escolares interrumpidas y los múltiples roles que los estudiantes asumen fuera del aula. Se promueve también la inclusión de recursos diversos (materiales visuales, audiovisuales, dramatizaciones, TIC, experiencias vivenciales), seleccionados con criterios de pertinencia cultural y funcionalidad para el adulto aprendiz.

Asimismo, se fomenta la construcción de actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, el diálogo horizontal y la participación activa en aula, reconociendo a cada estudiante como un portador de saberes valiosos. De este modo, se consolida una práctica docente más flexible, democrática y centrada en el desarrollo integral de las personas jóvenes y adultas que participan en la modalidad EBA.

b) Evaluación formativa y orientadora

- Diseño y uso de instrumentos adecuados al nivel de desarrollo del estudiante EBA, tales como listas de cotejo, rúbricas y guías de autoevaluación.
- Promoción de la retroalimentación oportuna y significativa como estrategia para la mejora continua del aprendizaje.
- Registro de evidencias de progreso en portafolios del estudiante, bitácoras de clase u otros medios accesibles.

Esta línea estratégica tiene como finalidad fortalecer la competencia del docente EBA para evaluar con un enfoque formativo, promoviendo una evaluación al servicio del aprendizaje y no solo del control de contenidos. A través de las sesiones de la CAP, se facilita la construcción de criterios comunes, instrumentos pertinentes y estrategias de retroalimentación oportuna que permitan acompañar los procesos de aprendizaje de manera continua y personalizada.

Durante las sesiones colaborativas, los docentes analizan ejemplos reales, contrastan sus prácticas evaluativas y diseñan instrumentos como rúbricas, listas de cotejo y diarios de aprendizaje ajustados al perfil del estudiante EBA. Se trabaja en la identificación de evidencias auténticas de logro y en el desarrollo de capacidades para brindar retroalimentación clara, específica y orientadora, que motive al estudiante a avanzar desde su nivel actual hacia niveles más complejos.

Se enfatiza el carácter inclusivo y humanizante de la evaluación, reconociendo las trayectorias diversas de los estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores. En ese sentido, se fomenta la adaptación de los instrumentos a los distintos ciclos, niveles de alfabetización y estilos de aprendizaje, promoviendo un enfoque diferenciado, flexible y ético.

Asimismo, se orienta a los docentes en el uso de la evaluación como herramienta de autorregulación profesional: revisando sus propias sesiones, decisiones metodológicas y el impacto de sus estrategias. De esta manera, la evaluación se convierte en una práctica reflexiva y compartida, que fortalece el rol del docente como mediador del aprendizaje y constructor de oportunidades educativas pertinentes en contextos de vulnerabilidad.

c) Generación de un clima socio afectivo favorable

Desarrollo de ambientes de aula empáticos, inclusivos y seguros, que reconozcan la dignidad y diversidad de los estudiantes.

Acompañamiento emocional en procesos de aprendizaje, considerando trayectorias personales interrumpidas o marcadas por la exclusión.

Revalorización del estudiante adulto como sujeto activo de aprendizaje. Esta línea estratégica tiene como finalidad promover un entorno educativo donde prevalezca el respeto, la empatía, la confianza y el reconocimiento mutuo entre docentes y estudiantes, en coherencia con los principios de la Educación Básica Alternativa. Considerando que el perfil del estudiante de EBA se caracteriza por trayectorias interrumpidas, experiencias escolares previas negativas y múltiples responsabilidades personales, resulta imprescindible consolidar un clima que valore

sus saberes, brinde contención emocional y fortalezca su autoestima y sentido de pertenencia.

Desde el rol docente, se impulsará la construcción de vínculos afectivos positivos, mediante prácticas pedagógicas que reconozcan las emociones como parte del proceso de aprendizaje. Asimismo, se promoverá la implementación de estrategias como dinámicas de integración, escucha activa, círculos de diálogo, tutoría personalizada y acompañamiento emocional oportuno, de modo que el aula se convierta en un espacio seguro y estimulante.

En el marco de las Comunidades de Aprendizaje Profesional, esta línea se fortalece con espacios reflexivos donde los docentes analicen no sólo su práctica pedagógica, sino también su capacidad de generar ambientes emocionalmente saludables, inclusivos y motivadores. Se fomentará el uso de herramientas de monitoreo del clima del aula y de la relación pedagógica, como encuestas socio afectivas, bitácoras de interacción y rúbricas de acompañamiento.

Además, se incorpora un conjunto de instrumentos pedagógicos adaptados al contexto EBA, recursos que permitirán no solo monitorear el avance del proceso, sino también promover la metacognición profesional, la toma de decisiones informada y la institucionalización de una cultura de mejora sostenida.

Con ello, se busca impactar positivamente en la permanencia, participación activa y logro de aprendizajes de los estudiantes del CEBA, consolidando una cultura institucional que entiende que educar no es solo transmitir conocimientos, sino también acoger, cuidar y construir vínculos significativos para el desarrollo integral.

d) Desarrollo profesional reflexivo

- Promoción del uso sistemático de la bitácora reflexiva docente y del portafolio digital como herramientas de autorregulación profesional.
- Acompañamiento pedagógico y análisis de evidencias en el marco de las sesiones CAP.
- Fortalecimiento del rol del docente como agente transformador de su propia práctica desde la colaboración horizontal.

Esta línea estratégica busca consolidar una cultura de mejora continua entre los docentes del CEBA, fortaleciendo su rol como agentes críticos y transformadores de su práctica pedagógica. Se promueve el desarrollo profesional reflexivo como una condición indispensable para afrontar los desafíos de la modalidad EBA, caracterizada por una población diversa, procesos flexibles y altas demandas de contextualización curricular.

La implementación de esta línea se orienta a fortalecer la autorreflexión docente, el análisis situado de la práctica, y la co-construcción de saberes pedagógicos, a través de herramientas e instrumentos que guíen el pensamiento crítico y la toma de decisiones pedagógicas informadas. Las sesiones CAP se convierten en espacios clave para el diálogo pedagógico, la revisión de casos reales del aula, el intercambio de experiencias y la formulación de estrategias conjuntas.

Esta línea incluye el uso sistemático de instrumentos como:

- Bitácora reflexiva de práctica docente
- Rúbricas de autoevaluación del desempeño
- Fichas de análisis de evidencias
- Encuestas de percepción docente
- Portafolios digitales de mejora continua.

Se espera que, al finalizar la implementación del modelo, los docentes desarrollen mayor capacidad para:

- Evaluar críticamente su planificación, metodología y evaluación.
- Incorporar cambios sostenidos en función de la retroalimentación y la experiencia.
- Articular su desarrollo profesional con las metas institucionales del CEBA.

De este modo, el desarrollo profesional reflexivo deja de ser una actividad esporádica o individual, para convertirse en una práctica sistemática, colectiva y orientada al logro de aprendizajes significativos en estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores. Este componente reafirma la centralidad del desempeño docente en contextos de educación de adultos como eje de transformación institucional. Las orientaciones propuestas constituyen una guía para que el equipo docente del CEBA pueda construir, de forma colaborativa, procesos de enseñanza-aprendizaje más pertinentes, inclusivos y sostenibles, alineados con los desafíos de la modalidad EBA.

A continuación, presentamos un modelo de sesión desarrollada, para trabajar con los docentes.

Modelo de sesión

SESIÓN 1

I. Datos informativos.

Institución Educativa	: CEBA
Título de la sesión	: Introducción y sensibilización al modelo CAP
Duración	: 2 horas
Facilitador/a	: Equipo CAP

II. Propósito de aprendizaje. Los docentes comprenden el sentido, principios y beneficios del modelo de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), valorando su relevancia como estrategia colaborativa para la mejora del desempeño docente y la mejora de los aprendizajes en el CEBA.

III. Situación significativa. En el CEBA se han identificado brechas en la planificación pedagógica, escasa cultura de trabajo colaborativo y limitadas oportunidades de reflexión profesional. En este contexto, se introduce el modelo de CAP como propuesta de cambio institucional.

IV. Desarrollo de la sesión.

Etapas	Actividad	Descripción
Inicio (20 min)	Bienvenida y motivación	Dinámica rompehielos breve. Se formula una pregunta provocadora: “¿Qué necesitamos como docentes para mejorar nuestra práctica y el aprendizaje de nuestros estudiantes en EBA?”
	Recuperación de saberes previos	Los docentes escriben en tarjetas sus ideas sobre trabajo colaborativo y mejora profesional. Se socializa en plenaria.
Desarrollo (60 min)	Presentación del modelo CAP	Exposición participativa (diapositivas + guía resumen) sobre fundamentos, características, beneficios y fases de las CAP. Ejemplos aplicados a la realidad del CEBA.

	Trabajo en grupos pequeños	Los docentes responden preguntas guía: ¿Qué me aporta esta propuesta?, ¿Qué desafíos veo para aplicarla?, ¿Qué compromisos puedo asumir?
Cierre (40 min)	Plenaria y compromiso	Compartir conclusiones por grupo. Elaboración y firma simbólica del acta de acuerdos y compromisos.
	Evaluación formativa	Aplicación breve de lista de cotejo de participación y comprensión (autoevaluación y heteroevaluación). Entrega de una ficha de reflexión individual.

V. Instrumentos de evaluación.

- Lista de cotejo de participación activa.
- Ficha de reflexión individual.
- Acta de acuerdos y compromisos.

VI. Productos esperados.

- Acta firmada por los docentes.
- Registro de participación y aportes.
- Fichas de reflexión sistematizadas.

VII. Materiales sugeridos.

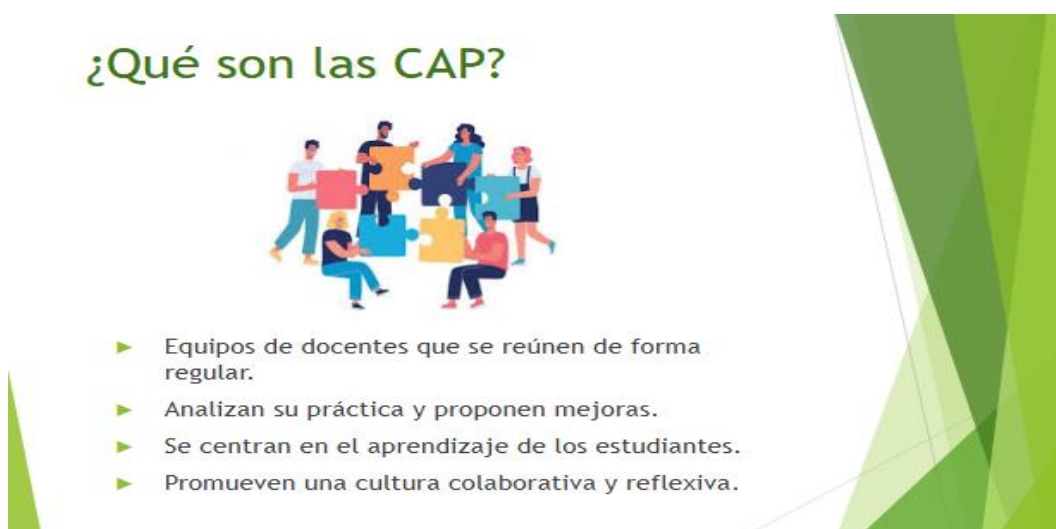
- Presentación en PPT.
- Tarjetas, plumones, rotafolios.
- Guía resumen del modelo CAP (entregable físico o digital).
- Lista de cotejo (impresa o en Google Forms).
- Acta de compromisos editable

VIII. ADJUNTOS ASOCIADOS.

Anexo 1

Presentación en PowerPoint sobre el Modelo CAP.

Enlace: <https://docs.google.com/presentation/d/1t0ey-SWdFhjo8a0N4hYbV9jGv4GFDz5P/edit?usp=sharing&ouid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true>



Anexo 2

Guía resumen del modelo de Comunidades de Aprendizaje Profesional.

1. ¿Qué son las CAP? Las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) son espacios sistemáticos de colaboración entre docentes que se reúnen con regularidad para reflexionar sobre su práctica, analizar evidencias del aprendizaje y generar propuestas pedagógicas que respondan al contexto y necesidades de sus estudiantes.

2. Principios clave de las CAP:

- Colaboración horizontal: Todos los participantes aportan desde su experiencia, sin jerarquías.
- Reflexión crítica: Se analiza la práctica pedagógica para mejorarla.

- Aprendizaje situado: Se construye conocimiento a partir de experiencias reales del aula.
- Cultura de mejora continua: Se promueven cambios sostenidos en el tiempo.
- Liderazgo compartido: Se distribuyen roles y responsabilidades dentro del grupo.

3. Fases para su implementación en un CEBA:

- Diagnóstico participativo.
- Planificación estratégica.
- Organización y logística.
- Ejecución de sesiones CAP.
- Seguimiento, evaluación y mejora continua.

4. Beneficios esperados:

- Mejora del desempeño docente.
- Mayor cohesión institucional.
- Innovación en las estrategias pedagógicas.
- Mejora en los aprendizajes del estudiante joven, adulto o adulto mayor.

5. Condiciones necesarias para su sostenibilidad:

- Compromiso de la dirección.
- Tiempo institucional protegido.
- Disposición al diálogo y la autocrítica.
- Seguimiento formativo y acompañamiento.

Anexo 3

Modelo de acta de acuerdos y compromisos

ACTA N.º 001 – SESIÓN CAP

Fecha:

Hora:

Lugar: [CEBA / Aula / Plataforma virtual]

Facilitador/a: [Nombre del facilitador o directora]

Asistentes:

(Relación de docentes presentes, puede agregarse como lista o tabla firmada)

Tema trabajado: Introducción y sensibilización al modelo CAP

Acuerdos tomados:

- Participar activamente en el ciclo inicial de sesiones CAP.
- Leer y analizar el material de base sobre CAP para la siguiente sesión.
- Registrar reflexiones personales en las bitácoras docentes.

Compromisos individuales:

- [Nombre] se compromete a preparar una breve presentación sobre experiencias colaborativas previas.
- [Nombre] elaborará un resumen del Marco del Buen Desempeño Docente para socializar.

Observaciones:

(Se consignan dudas, dificultades u otros aspectos relevantes)

Firma de los participantes:

(Nombre, DNI y firma)

Anexo 4

Lista de cotejo de participación docente

Datos generales

- Institución Educativa (CEBA): _____
- Fecha: ____ / ____ / ____
- Número de sesión: _____
- Facilitador/a: _____

Indicaciones:

Marque con una “✓” si el criterio se cumple o “X” si no se cumple. Al final, se puede sumar el total para determinar el nivel de participación.

N.º	Criterio a evaluar	✓ / X	Observaciones
1	Asistió puntualmente a la sesión.		
2	Participó activamente en las actividades propuestas.		
3	Contribuyó con ideas o experiencias durante la discusión grupal.		
4	Escuchó y respetó las opiniones de los demás docentes.		
5	Registró reflexiones en la bitácora docente.		
6	Asumió al menos un compromiso de mejora durante la sesión.		
7	Entregó productos o evidencias solicitadas (si aplica).		
8	Colaboró en la elaboración de acuerdos pedagógicos grupales.		

Resultado:

Total, de criterios cumplidos: ____ / 8

Nivel de participación:

● **Alto:** 7 – 8 criterios cumplidos

● **Medio:** 4 – 6 criterios cumplidos

● **Bajo:** 0 – 3 criterios cumplidos

Recomendaciones y observaciones finales:

V. CONCLUSIONES

La revisión y sistematización teórica permitió establecer una base conceptual sólida que articula el enfoque reflexivo con el desempeño docente, elementos clave para impulsar comunidades de aprendizaje profesional en la EBA. Este marco

permitió comprender al docente no sólo como ejecutor, sino como un agente activo que reflexiona críticamente sobre su práctica, toma decisiones fundamentadas y se compromete con la mejora continua. Este sustento dio legitimidad pedagógica y viabilidad contextual a la propuesta.

La construcción de una secuencia metodológica organizada en cinco fases (diagnóstico, planificación estratégica, organización, desarrollo de sesiones y evaluación) respondió a las necesidades institucionales identificadas en el CEBA, permitiendo estructurar una intervención pertinente, participativa y coherente con los marcos normativos vigentes. Este diseño no sólo ordena la implementación, sino que propicia una cultura colaborativa desde la gestión pedagógica, impulsando procesos sostenibles de desarrollo profesional docente.

Las orientaciones pedagógicas propuestas en el marco de esta iniciativa ofrecen a los docentes del CEBA lineamientos claros para diseñar prácticas de enseñanza contextualizadas, atendiendo a la diversidad etaria, las trayectorias educativas interrumpidas y las necesidades socioeducativas de los estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores. Estas orientaciones promueven el uso de metodologías activas, la planificación colaborativa y la evaluación formativa, fortaleciendo el desempeño docente y favoreciendo la construcción de aprendizajes significativos, inclusivos y pertinentes en el contexto flexible de la Educación Básica Alternativa.

VI. RECOMENDACIONES

Garantizar espacios sostenibles de desarrollo profesional docente mediante comunidades reflexivas permanentes.

Impulsar encuentros periódicos de análisis pedagógico en el CEBA que fomenten la colaboración, la revisión crítica de la práctica y la planificación conjunta, adaptados a la realidad de la Educación Básica Alternativa.

Diseñar e implementar estrategias pedagógicas flexibles y contextualizadas al estudiante de la EBA

Promover prácticas metodológicas innovadoras que consideren las trayectorias diversas de jóvenes, adultos y adultos mayores, integrando la planificación por competencias, la evaluación formativa y el uso de recursos pertinentes. Esto permitirá mejorar el desempeño docente desde una práctica situada, crítica e inclusiva.

Diseñar e implementar estrategias pedagógicas contextualizadas y pertinentes, que respondan a las características y necesidades de los estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores de la EBA, integrando metodologías activas, evaluación formativa y recursos adecuados, para fortalecer el desempeño docente desde una práctica flexible, situada e inclusiva.

REFERENCIAS

Barberá, E. (2015). *Las comunidades de aprendizaje: Estrategias para el desarrollo profesional docente*. Ediciones Morata.

- Bolívar, A. (2013). *La formación del profesorado como práctica reflexiva*. Editorial Graó.
- Bolívar, A., Domingo, J., & Fernández, M. (2001). *La investigación-acción: Una estrategia para el cambio y el desarrollo profesional*. Editorial Graó.
- Brunner, J. J. (2016). *Políticas educativas y desarrollo docente en América Latina*. Fondo de Cultura Económica.
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036: Hacia una educación de calidad con equidad y bienestar para todos*. <https://www.gob.pe/institucion/cne/informes-publicaciones/1942002-proyecto-educativo-nacional-al-2036>
- Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio: Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Octaedro.
- García, M. J., & Ponte, J. P. (2021). *Innovación educativa y comunidades de aprendizaje: Un enfoque práctico para el contexto latinoamericano*. Editorial Académica Española.
- Imbernón, F. (2017). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional*. Editorial Graó.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2018). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.
- Meirieu, P. (2005). *Aprender... sí, pero ¿cómo?* Editorial Paidós.
- Monereo, C., & Pozo, J. I. (2011). *La práctica docente reflexiva: Estrategias de formación del profesorado*. Editorial Graó.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar: Invitación al viaje*. Editorial Graó.

- Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Paidós.
- Stoll, L., & Seashore, K. L. (2007). *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*. McGraw-Hill Education.
- Vaillant, D., & Manso, J. (2021). *Comunidades profesionales de aprendizaje: Una herramienta para la mejora escolar*. Narcea Ediciones.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2019). *Informe mundial sobre la educación: Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>
- Silva, M., & García, C. (2018). El impacto de las comunidades de aprendizaje en la formación docente continua. *Revista de Innovación Educativa*, 45(3), 89–107.
- Tardif, M. (2014). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.
- Tobón, S. (2020). Competencias docentes y evaluación formativa en la educación basada en competencias. *Educare*, 24(3), 213–230.
<https://doi.org/10.15359/ree.24-3.11>

ANEXOS

Anexo 1

SESIÓN 2

1. Datos informativos

- Institución : CEBA
Educativa
- Título de la sesión : Identificación participativa de necesidades docentes
- Duración : 1 hora y media
- Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión.

Identificar de manera participativa las principales necesidades de desarrollo profesional docente, reconociendo los desafíos en la práctica pedagógica cotidiana y priorizando aquellos aspectos susceptibles de mejora a través del trabajo colaborativo en las CAP.

3. Situación significativa.

Tras una primera sesión de sensibilización al modelo CAP, los docentes expresaron preocupaciones sobre la planificación curricular, el uso de metodologías activas y la evaluación formativa en contextos flexibles. Esta sesión busca canalizar esas inquietudes mediante un diagnóstico participativo que permita definir las áreas de mejora y orientar los temas prioritarios de las siguientes sesiones.

4. Secuencia pedagógica.

Etapa	Actividad	Descripción
-------	-----------	-------------

	Bienvenida y breve repaso	Bienvenida y breve repaso de acuerdos de la sesión anterior.
Inicio (15 min)		Presentación del propósito de la sesión. Dinámica rompehielos: "La pregunta invisible" (Cada docente escribe una preocupación docente en una hoja, se barajan, se extraen al azar y se leen en voz alta para iniciar la reflexión colectiva).
Desarrollo (60 min)	Actividad 1: Lluvia de ideas con fichas adhesivas	Cada docente anota de forma individual: una debilidad personal en su práctica pedagógica, una fortaleza y una necesidad formativa. Las fichas se colocan en un panel dividido por categorías.
	Actividad 2: Clasificación por afinidad temática	El grupo clasifica las necesidades formativas en categorías (por ejemplo: planificación, evaluación, convivencia, estrategias metodológicas).
	Actividad 3: Priorización mediante votación	Cada docente vota por las tres necesidades que considera más urgentes o relevantes para el CEBA.
Cierre (15 min)	Lectura y validación colectiva	Lectura y validación colectiva de las necesidades priorizadas. Acuerdo sobre los ejes temáticos a abordar en las siguientes sesiones.

Registro de compromisos personales: ¿cómo
aportará cada docente al desarrollo del tema
priorizado?

5. Actividades colaborativas

- Construcción colectiva del mapa de necesidades docentes.
- Priorización mediante toma de decisiones consensuada.
- Acuerdo de ejes temáticos para futuras sesiones CAP.

6. Instrumentos de evaluación formativa

- Lista de cotejo de participación y reflexión.
- Bitácora individual del docente (registro libre de aprendizajes y aportes).
- Acta de acuerdos y compromisos de la sesión.

7. Materiales

- Fichas adhesivas de colores.
- Papelotes o pizarra acrílica.
- Plumones.
- Plantilla para acta de sesión CAP.
- Hoja de votación por prioridades.

8. Adjuntos asociados:

- Modelo de ficha de reflexión docente.
- Plantilla de acta de sesión.
- Tabla de necesidades formativas priorizadas.
- Plantilla para mapa temático.

<https://docs.google.com/document/d/1ZbMfLjdSHKPjJjEQHB3Cp7YF3s1JzQTxtK-RQF3dv-g/edit?usp=sharing>

Anexo 2

SESIÓN 3

1. Datos informativos

- Institución Educativa : CEBA
- Título de la sesión : Formulación colaborativa del plan de mejora docente.
- Duración : 1 hora y media
- Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión

Que los docentes formulen un plan de mejora docente coherente con los resultados del diagnóstico institucional y la priorización de necesidades formativas, promoviendo el trabajo colaborativo, la reflexión profesional y el compromiso con la mejora continua.

3. Productos esperados.

- Plan de mejora docente individual o grupal.
- Mapa temático organizado por prioridades.
- Compromisos de implementación compartida.

4. Instrumentos

- Formato de planificación de mejora docente.
- Guía de formulación del plan de mejora.
- Rúbrica de coherencia y viabilidad del plan.

5. Materiales sugeridos

- Plantilla editable del plan de mejora (impreso o digital).
- Pizarra o papelógrafos / pizarra digital (según modalidad).
- Fichas de retroalimentación entre pares.
- Enlace: Guía para formular planes de mejora docente – MINEDU

6. Secuencia pedagógica

Etapa	Actividad	Descripción
Inicio	Bienvenida y conexión con la sesión anterior	Breve repaso de acuerdos de la sesión 2. Se presentan las necesidades formativas priorizadas. Se expone el propósito de la sesión. Pregunta guía: <i>¿Cómo podemos transformar estas necesidades en acciones concretas de mejora?</i>
(15 min)	Dinámica: “El puente entre el diagnóstico y la acción”	Cada docente visualiza un “puente simbólico” donde un lado representa los desafíos identificados y el otro los logros esperados. Se colocan en tarjetas los desafíos que desean superar.
Desarrollo	Actividad 1: Revisión guiada de los formatos	El facilitador presenta los componentes del plan de mejora (objetivo, actividades, indicadores, recursos, plazos). Se brinda la guía impresa o digital.
(60 min)	Actividad 2: Formulación colaborativa	En grupos por ciclos o áreas, los docentes formulan su plan de mejora. Cada grupo elige un eje temático (planificación, evaluación, estrategias metodológicas, etc.). Se fomenta el uso de lenguaje claro, metas alcanzables y recursos disponibles.

Cierre (15 min)	Actividad 3:	Los grupos socializan sus planes. Se realiza
	Intercambio y retroalimentación	una ronda de retroalimentación entre pares con ayuda de fichas estructuradas. Se identifican puntos fuertes y mejoras posibles.
	Validación y compromisos	Cada grupo valida su propuesta de plan de mejora. Se firma un acta de compromiso de implementación parcial. Se comunica que los planes serán revisados en la sesión 5. Se entregan las fichas de reflexión docente.

7. Evaluación

- Lista de cotejo: Evalúa la coherencia del plan, claridad de metas, adecuación de recursos y viabilidad.
- Ficha de reflexión docente: Permite valorar el aprendizaje alcanzado en la sesión.
- Acta de compromiso: Formaliza la responsabilidad asumida por los docentes.

8. Adjuntos sugeridos.

- Plantilla editable del Plan de Mejora Docente.
- Guía de formulación del plan de mejora.
- Rúbrica de coherencia y viabilidad.
- Ficha de reflexión docente.
- Acta de compromisos grupales

https://docs.google.com/document/d/1vEB44sBou_4nOJ3O9zdqdNwC4_hjJI1BSumwwE8wqnw/edit?usp=sharing

Anexo 3

SESIÓN 4

1. Datos informativos.

Institución Educativa : CEBA

Título de la sesión : Diseño de estrategia de aprendizaje basada en problemas (ABP).

Duración : 1 hora y media

Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión:

Diseñar de manera colaborativa una estrategia didáctica contextualizada utilizando el enfoque ABP, adaptada a la realidad del CEBA y centrada en las características del estudiante joven, adulto o adulto mayor.

3. Secuencia pedagógica

Momento	Duración	Actividades
Inicio	15 min	- Bienvenida y recapitulación de acuerdos previos. - Presentación del propósito de la sesión. - Dinámica de activación: “La estrategia invisible” (los docentes escriben una estrategia activa que han usado y la intercambian en secreto para comentar si podría convertirse en ABP).
Desarrollo	60 min	Actividad 1: Revisión de los principios del ABP (10 min)

		Breve exposición participativa con ayuda de una infografía. Se destacan: situación problemática real, rol activo del estudiante, trabajo en equipo, investigación guiada y reflexión final. Actividad 2: Análisis de casos (20 min) En grupos, los docentes analizan ejemplos de estrategias ABP en CEBA. Identifican fortalezas, dificultades y elementos clave. Actividad 3: Diseño colaborativo de una estrategia ABP (30 min) En duplas o tríos, los docentes diseñan una propuesta de estrategia ABP orientada a un contenido curricular específico del CEBA. Utilizan la plantilla de planificación ABP (Anexo 1).
Cierre	15 min	- Socialización breve de las estrategias diseñadas. - Registro de acuerdos: cada grupo indica qué ajustes hará y en qué momento pilotará su estrategia en el aula. - Registro en el acta y firma de compromisos.

4. Producto de la sesión

- Estrategia ABP diseñada en equipos, adaptada a un área o módulo del CEBA.
- Ficha de planificación colaborativa de la estrategia ABP.

5. Materiales e instrumentos

- Laptop o proyector para presentación de principios del ABP.
- Fichas impresas con casos de estrategias ABP reales.
- Plantilla de planificación de estrategias ABP (Anexo 1).
- Acta de acuerdos grupales (Anexo 2).

6. Evaluación y seguimiento

Herramienta	Propósito
Lista de cotejo de participación	Verificar implicancia activa de docentes.
Rúbrica de diseño de estrategia ABP	Evaluar pertinencia, coherencia y contextualización del diseño.
Acta de compromisos	Documentar acuerdos y próximas acciones.

7. Adjuntos sugeridos

Anexo 1:

- Plantilla de planificación de estrategia ABP.
- Acta de compromisos de implementación.
- Ficha de ejemplos de estrategias ABP aplicadas en CEBA.
- Infografía: Principios del ABP adaptados a EBA.

<https://docs.google.com/document/d/1IAAjATqHI2Q5ppgzgLi93Y46Wwl0zndjG2maVPqYbhY/edit?usp=sharing>

Anexo 4

SESIÓN 5

1. Datos informativos

Institución Educativa : CEBA

Título de la sesión : Aplicación de evaluación formativa desde la práctica docente

Duración : 2 horas

Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión

Fortalecer las competencias docentes en el uso reflexivo y pertinente de la evaluación formativa, con énfasis en su aplicación práctica en contextos reales del CEBA.

3. Aprendizajes esperados

- Comprenden los principios y fundamentos de la evaluación formativa.
- Analizan críticamente su práctica evaluativa.
- Diseñan estrategias e instrumentos formativos contextualizados.

4. Secuencia pedagógica

Etapa	Actividad	Descripción
Inicio (15 min)	Exploración de saberes previos	Dinámica de frases incompletas: “Evaluar en el CEBA significa...” / “La evaluación formativa sirve para...” Se socializan las respuestas en plenaria.
Desarrollo (60 min)	Exposición y análisis guiado	Presentación de los principios de la evaluación formativa (MINEDU, 2020). Lectura comentada de casos reales y buenas prácticas.

	Taller práctico en grupos pequeños	Los docentes revisan ejemplos de instrumentos, los valoran y rediseñan uno de ellos considerando su contexto. Discusión guiada.
Cierre (15 min)	Reflexión y compromisos	Cada docente redacta un compromiso de mejora respecto al uso de la evaluación formativa en su aula. Firma simbólica del acta de compromisos.

5. Instrumentos y productos esperados

- Rúbrica de valoración de estrategias de evaluación formativa.
- Ficha de rediseño de instrumentos.
- Acta de compromisos individuales.

6. Adjuntos sugeridos

- Guía técnica sobre evaluación formativa.
- Rúbrica de valoración de instrumentos.
- Ficha de rediseño de instrumentos
- Formato de acta de compromisos.

<https://docs.google.com/document/d/174qi7dTjt0LyC-c57QGm-bOTswu68tuF/edit?usp=sharing&oid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true>

Anexo 5

SESIÓN 6

1. Datos informativos

- Institución ● : CEBA
- Educativa
- Título de la sesión ● : Socialización y reflexión sobre prácticas pedagógicas
- Duración ● : 90 minutos
- Facilitador/a ● : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión.

Promover la socialización de prácticas pedagógicas implementadas en el aula, generar espacios de retroalimentación entre docentes y reflexionar colectivamente sobre las fortalezas, dificultades y aprendizajes obtenidos, con miras a consolidar el trabajo colaborativo y la mejora continua en el CEBA.

3. Producto esperado

Registro sistematizado de prácticas pedagógicas compartidas, acta de compromisos de mejora, y reflexiones individuales sobre aprendizajes docentes.

4. Secuencia pedagógica

Etapa	Actividad	Descripción
Inicio (15 min)	Exploración de saberes previos	Dinámica de frases incompletas: “Evaluar en el CEBA significa...” “La evaluación formativa implica...” Los docentes completan las frases en tarjetas y se comparten en plenario para identificar concepciones previas.

Desarrollo (60 min)	Galería de experiencias pedagógicas	En grupos pequeños, los docentes elaboran afiches o presentaciones con ejemplos reales de su práctica pedagógica relacionados con evaluación, planificación, metodología y acompañamiento. Se realiza una galería de experiencias y recorrido colaborativo entre equipos.
Desarrollo (60 min)	Rueda de retroalimentación apreciativa	Cada grupo visita las experiencias de los demás y brinda retroalimentación utilizando fichas orientadoras con preguntas clave: ¿Qué aspectos destacas? ¿Qué ideas podrías adaptar a tu aula?
Cierre (15 min)	Plenaria de aprendizajes y acuerdos	Socialización de ideas destacadas, aprendizajes personales y acuerdos de mejora pedagógica. Registro de ideas clave en un mural grupal o panel de compromisos compartidos.

5. Evaluación y seguimiento

- Lista de cotejo de participación.
- Rúbrica de sistematización de prácticas.
- Ficha de reflexión individual.
- Acta de compromisos grupales.

6. Adjuntos sugeridos

- Plantilla de sistematización de prácticas pedagógicas

- Rúbrica de valoración de la sistematización.
- Ficha de reflexión docente
- Acta de compromisos grupales

<https://docs.google.com/document/d/1W-NE6km7Twdmj5Ztgb5Fa3YXQPiTzdlY/edit?usp=sharing&ouid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true>

SESIÓN 7

1. Datos informativos

Institución Educativa	: CEBA
Título de la sesión	: Registro y análisis de prácticas pedagógicas
Duración	: 90 minutos
Facilitador/a	: Equipo CAP

2. Propósito de la sesión

Promover la identificación, sistematización y análisis de buenas prácticas pedagógicas desarrolladas por los docentes del CEBA, con el fin de reconocer saberes construidos, generar aprendizajes compartidos y fortalecer la mejora continua.

3. Producto esperado

Galería de buenas prácticas con evidencias y síntesis de aprendizajes generados.

4. Secuencia pedagógica.

Etapas	Actividad	Descripción
Inicio (15 min)	Exploración de saberes previos	Dinámica de frases incompletas: “Una buena práctica docente es...”, “Observo que aprenden más cuando...”, etc. Se socializan en plenaria.
Desarrollo (60 min)	Análisis de buenas prácticas	Lectura de fichas de sistematización de prácticas docentes realizadas por colegas. Se organiza una galería de experiencias.
	Evaluación crítica y aportes	En pequeños grupos, los docentes analizan una práctica seleccionada usando una rúbrica

		de reflexión. Discuten fortalezas, aprendizajes y mejoras posibles.
Cierre (15 min)	Conclusiones y registro	Se registran en una tabla las buenas prácticas identificadas, con aportes clave. Compromisos individuales sobre cómo adaptar o aplicar estas estrategias.

5. Producto esperado

Galería de buenas prácticas con evidencias y síntesis de aprendizajes generados.

6. Evaluación y seguimiento

Se empleará una rúbrica para valorar la claridad, pertinencia e innovación de las buenas prácticas presentadas, así como una ficha de reflexión sobre los aprendizajes colectivos generados.

7. Adjuntos sugeridos

- Ficha de registro de buena práctica pedagógica
- Rúbrica de valoración de buenas prácticas docentes
- Guía de sistematización de experiencias exitosas
- Acta de acuerdos para consolidar el repositorio de prácticas docentes

<https://docs.google.com/document/d/1JemwAfwGF5DFJR9N38dubIM48PqszWEI/edit?usp=sharing&ouid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true>

Anexo 7

SESIÓN 8

1. Datos informativos

- Institución Educativa : CEBA
- Título de la sesión : Evaluación Y Retroalimentación Formativa Entre Pares
- Duración : 2 horas
- Facilitador/a ● : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión

Fortalecer la práctica reflexiva docente mediante la evaluación formativa entre pares, reconociendo logros, dificultades y oportunidades de mejora en sus prácticas pedagógicas, a través del uso de rúbricas y retroalimentación estructurada.

3. Producto esperado

Registro de retroalimentación entre pares utilizando rúbrica de observación, acta de compromisos de mejora individual y fichas de reflexión docente.

4. Secuencia pedagógica

Momento	Actividades
Inicio (15 min)	- Bienvenida y motivación inicial: frase reflexiva sobre el aprendizaje docente. - Presentación del propósito de la sesión. - Revisión rápida de los compromisos de la sesión anterior. - Dinámica breve: “El espejo pedagógico” (cada docente anota una práctica que considera valiosa y una que desea mejorar).
Desarrollo (60 min)	- Actividad 1: Observación entre pares (simulación o revisión de grabaciones de clase). - Uso de rúbricas previamente validadas para observar y registrar aspectos clave.

	- Actividad 2: Intercambio de retroalimentación estructurada. - Cada docente comenta con su par los puntos fuertes y aspectos a mejorar. - Se promueve el lenguaje respetuoso, centrado en evidencias y con sugerencias concretas - Actividad 3: Registro de compromisos personales de mejora. - Llenado de actas individuales de mejora con compromisos asumidos a corto plazo.
Cierre (15 min)	- Socialización voluntaria de hallazgos y compromisos. - Reflexión grupal: ¿Qué aprendí del otro? ¿Cómo puedo mejorar mi práctica? - Recolección de rúbricas, fichas y actas. - Cierre CON frase significativa y agradecimiento al grupo.

5. Adjuntos sugeridos

- Rúbrica de observación entre pares.
- Ficha de retroalimentación estructurada
- Acta de compromisos individuales de mejora.
- Ficha de reflexión docente final.

https://docs.google.com/document/d/1qBl3Pt4_AjqICCuUFgRV2v-7hiQB5oSS/edit?usp=sharing&ouid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true

Anexo 8

SESIÓN 09

1. Datos informativos.

- Institución Educativa : CEBA

- Título de la sesión : Documentación de aprendizajes y desafíos de progreso CAP
- Duración : 90 minutos
- Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión.

Reflexionar colectivamente sobre los aprendizajes, logros, dificultades y desafíos identificados durante el desarrollo del proceso CAP, sistematizando la experiencia con base en evidencias y aportes de los docentes.

3. Productos esperados

- Documento de sistematización de aprendizajes y desafíos
- Presentación grupal de logros y desafíos
- Registro de aportes colectivos al proceso CAP

4. Secuencia pedagógica

Etapa	Actividad	Descripción
Inicio (15 min)	Exploración de aprendizajes	Dinámica de lluvia de ideas: ¿Qué hemos aprendido como colectivo docente durante las sesiones CAP? Los docentes anotan sus ideas en tarjetas, que se organizan en un panel colaborativo.
Desarrollo (70 min)	Síntesis de experiencias y desafíos	Trabajo grupal con la plantilla de sistematización de experiencias. Los docentes organizan sus aprendizajes, logros institucionales, dificultades y desafíos. Luego, cada grupo expone su síntesis usando una plantilla PPT o afiche.

		Se recoge la información en un documento común.
Cierre (15 min)	Reflexión final y acuerdos	Reflexión colectiva: ¿Qué aprendizajes queremos consolidar? ¿Qué aspectos debemos mejorar como equipo? Firma del acta de acuerdos para la mejora institucional continua.

5. Evaluación y seguimiento

Se utilizarán las siguientes herramientas: ficha de sistematización de aprendizajes, acta de cierre y compromisos, y ficha de reflexión docente final. Se priorizará el análisis cualitativo y la autorreflexión.

6. Anexos sugeridos.

- Ficha de sistematización de aprendizajes
- Acta de cierre del proceso CAP
- Ficha de reflexión docente final con ejemplos

https://docs.google.com/document/d/1RqFHhf_5v2OMeewNrRkeRopqMloqG4i3/edit?usp=sharing&ouid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true

Anexo 9

SESIÓN 10

1. Datos informativos

Institución Educativa : CEBA

Título de la sesión : Cierre reflexivo y compromisos para el nuevo ciclo CAP

Duración : 90 minutos

Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión

Propiciar un espacio de cierre reflexivo en el que los docentes evalúen los aprendizajes logrados, valoren los avances del proceso CAP y definan compromisos personales e institucionales para el siguiente ciclo.

3. Productos esperados

- Acta de cierre del proceso CAP firmada por los participantes
- Registro de compromisos individuales de mejora
- Encuesta de satisfacción docente sobre el proceso CAP
- Sistematización de aportes y propuestas para el nuevo ciclo.

4. Secuencia pedagógica

Etapa	Actividad	Descripción
Inicio (20 min)	Reconexión emocional y balance inicial	Dinámica “La línea del tiempo CAP”: los docentes ubican con post-its los hitos, desafíos y logros vividos en el proceso CAP. Se comparte en plenario.
Desarrollo (60 min)	Evaluación del proceso CAP	Aplicación de la encuesta de satisfacción. Revisión colectiva de logros alcanzados. Identificación de aspectos a mejorar.
	Reflexión colectiva y construcción de acuerdos	Dinámica de diálogo circular: ¿Qué aprendimos? ¿Qué cambiaríamos? ¿Qué proponemos para el siguiente ciclo? Registro de aportes en una pizarra. Elaboración del acta de cierre con acuerdos institucionales.
Cierre (40 min)	Compromisos individuales	Llenado y firma del formato “Compromisos personales de mejora profesional”. Dinámica simbólica de cierre: “El compromiso que dejo y el que me llevo”. Entrega de certificados.

5. Recursos y materiales

- Formato de acta de cierre CAP
- Encuesta de satisfacción docente (impresa o digital)
- Ficha de compromisos individuales
- Tarjetas adhesivas y pizarra para dinámicas
- Certificados simbólicos

6. Evaluación

Se evaluará el nivel de participación reflexiva de los docentes, la calidad de los compromisos asumidos, el análisis de resultados y la propuesta de mejora para el siguiente ciclo.

Instrumentos: ficha de reflexión docente final, acta de cierre, encuesta de satisfacción.

7. Anexos sugeridos.

- Rúbrica de valoración del ciclo CAP
- Compromiso individual para el nuevo ciclo CAP
- Acta de compromisos grupales

<https://docs.google.com/document/d/1iAKc2OAQ3L7fgWB0eGzDYB5okwiw5wJs/edit?usp=sharing&oid=113559318776130523044&rtpof=true&sd=true>

Anexo 10

Uso de metodologías activas e inclusivas en el CEBA

1. Datos informativos

Institución Educativa : CEBA

Título de la sesión :
 Duración : 90 minutos
 Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósito de la sesión

Fortalecer la capacidad docente para aplicar metodologías activas e inclusivas, que promuevan aprendizajes significativos en estudiantes jóvenes, adultos y adultos mayores del CEBA.

3. Momentos de la sesión:

Momentos de la sesión	Actividades / Estrategias / Recursos	Recursos didácticos / Tiempo
INICIO (Activación de saberes previos)	Dinámica vivencial: comparación entre enfoques tradicionales y activos. Pregunta detonante: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el docente EBA para motivar a sus estudiantes?	Pizarra, fichas, 20 minutos
DESARROLLO (Construcción del aprendizaje)	Estudio de caso sobre enseñanza inclusiva. Presentación de ABP contextualizado. Trabajo colaborativo docente: diseño de actividad con metodología activa.	Presentación PPT, video breve, fichas, 60 minutos
CIERRE (Metacognición y compromisos)	Socialización de actividades diseñadas. Reflexión guiada: ¿Cómo adaptaré	Acta, bitácora docente, 30 minutos

	estas metodologías a mi contexto?	
	Acuerdos CAP para su implementación.	

4. Producto esperado.

- Borrador de sesión de aprendizaje con enfoque en metodología activa e inclusiva.
- Registro en bitácora docente.

5. Instrumentos de Evaluación.

- Lista de cotejo de participación.
- Rúbrica de reflexión.
- Registro fotográfico y acta CAP.

Anexo 11

Evaluación formativa y uso de evidencias en CEBA

1. Datos Informativos:

- Institución Educativa : CEBA
- Título de la sesión :
- Duración : 90 minutos
- Facilitador/a : Equipo CAP

2. Propósitos de Aprendizaje.

Los docentes analizan los principios de la evaluación formativa en el enfoque por competencias, identifican evidencias pertinentes para evaluar el progreso del estudiante adulto y diseñan estrategias de retroalimentación efectiva y contextualizada.

3. Planificación de la Sesión.

Competencias/ Capacidades	Desempeños previstos	Criterios de evaluación	Evidencias de aprendizaje
Gestiona su desarrollo profesional de forma autónoma.	Identifica la evaluación formativa como proceso pedagógico para la mejora del aprendizaje.	Reconoce criterios de evaluación pertinentes y contextualizados al estudiante del CEBA.	Rúbrica adaptada, sesión con momentos evaluativos explícitos, retroalimentación planificada.

4. Enfoques Transversales.

- Enfoque inclusivo, enfoque de derechos y enfoque intercultural.

Anexo 12

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN EBA

Rúbrica para Evaluar la Participación en una Actividad de Aprendizaje

Colaborativo

Criterio	Nivel destacado	Nivel esperado	En proceso	Inicio
Participación activa	Interviene de manera constante y pertinente en el trabajo en grupo.	Participa con regularidad y aporta ideas al grupo.	Participa de forma ocasional, con ideas poco claras.	No participa o sus aportes son irrelevantes.
Trabajo en equipo	Promueve el trabajo cooperativo y respeta las ideas de los demás.	Trabaja con sus compañeros respetando normas básicas.	Requiere ayuda para integrarse al equipo.	No coopera ni respeta las normas de grupo.
Responsabilidad	Asume con iniciativa sus tareas y cumple los acuerdos.	Cumple con las tareas asignadas en su mayoría.	Cumple parcialmente con lo encargado.	No cumple con las responsabilidades asignadas.

Lista de Cotejo para Evaluar un Proyecto de Investigación en EBA

Indicadores	Sí	No
El problema está claramente formulado		

Se identificaron las fuentes de información		
Se aplicaron estrategias de recolección de datos		
La presentación incluye conclusiones pertinentes		

Guía de Autoevaluación del Proceso de Aprendizaje

Preguntas de reflexión	Siempre	A veces	Nunca
¿Planifiqué mis actividades antes de empezar?			
¿Fui responsable con mis tareas?			
¿Solicité ayuda cuando tuve dificultades?			
¿Pude relacionar lo aprendido con mi vida cotidiana?			

Estructura básica de la Guía de retroalimentación

Criterio evaluado	Logro observado	Aspecto a mejorar	Sugerencia específica	Próximo paso del estudiante
Argumenta ideas en debate grupal	Emite opiniones con respeto	Le falta sustento en algunos argumentos	Revisa fuentes confiables y vincula con tu experiencia	Investigar un caso real y presentar su análisis
Usa adecuadamente conectores en textos escritos	Emplea conectores básicos	No usa conectores de causa o consecuencia	Reescribe un párrafo usando conectores como “por ello”, “ya que”	Entregar nuevo texto corregido

Organiza su exposición oral	Tiene buena expresión verbal	No sigue una secuencia lógica	Utiliza una plantilla guía para estructurar tu presentación	Exponer usando esquema de introducción-desarrollo-cierre
-----------------------------	------------------------------	-------------------------------	---	--

Otros instrumentos complementarios:

- Registro de retroalimentación individual: Ficha donde el docente anota fortalezas y aspectos a mejorar por estudiante.
- Tarjetas de Feedback inmediato: Cartillas breves que se entregan al finalizar actividades, con frases motivadoras + sugerencias concretas.
- Checklist para revisión entre pares: Permite que los propios estudiantes realicen una retroalimentación entre compañeros, guiados por criterios claros.
- ¿Por qué este instrumento sustenta el punto?

Porque permite evidenciar que la retroalimentación no es solo correctiva, sino formativa y orientadora, con impacto directo en el proceso de mejora continua del aprendizaje. Además, en EBA, la retroalimentación sensible al contexto y nivel de desarrollo del estudiante es fundamental para sostener su motivación y continuidad educativa.

Registro de evidencias de progreso en portafolio del estudiante

Fecha	Actividad o producto registrado	Competencia / criterio vinculado	Nivel de logro observado	Observaciones / Reflexión del estudiante
-------	---------------------------------	----------------------------------	--------------------------	--

03/04/2025	Cartel sobre prevención de la anemia	Se comunica oralmente y por escrito	En proceso	“Aprendí que debo mejorar mi escritura y usar colores para que se entienda mejor.”
10/04/2025	Debate sobre derechos laborales	Participa democráticamente	Logrado	“Me sentí seguro al hablar. Investigué antes y practiqué con mis compañeros.”
17/04/2025	Informe de visita al centro de salud	Gestiona su aprendizaje	En inicio	“No sabía cómo hacer un informe. La próxima vez pediré ayuda antes de entregarlo.”

Alternativas complementarias:

- Bitácora de clase del estudiante: Libreta donde el estudiante anota lo aprendido, dificultades, logros personales o tareas por mejorar.

- Fichas de autoevaluación reflexiva: Pequeñas guías con preguntas abiertas para que el estudiante valore su avance (ej. “¿Qué aprendí hoy?”, “¿Qué me costó más?”).
- Portafolio digital en Padlet, Classroom u otros entornos accesibles: Ideal si se cuenta con recursos tecnológicos mínimos.

¿Por qué este instrumento es innovador y pertinente en EBA?

- Valora procesos, no solo productos, lo que es clave en el enfoque formativo.
- Permite adaptarse a distintos ritmos, niveles y estilos de aprendizaje del estudiante adulto.
- Fomenta la reflexión y metacognición, fortaleciendo su rol activo en la construcción del conocimiento.
- Facilita el seguimiento individualizado, lo que es crucial en CEBA debido a la heterogeneidad del alumnado.

Anexo 13

Actividades sugeridas

Dinámicas de integración

Estas actividades se orientan a generar confianza, fortalecer el sentido de pertenencia y romper el hielo entre docentes y estudiantes.

Nombre	Descripción	Aplicación en EBA
"El ovillo de lana"	Se lanza un ovillo entre participantes, mencionando su nombre y algo positivo.	Fortalece la autoestima y permite conocerse. Ideal al inicio del ciclo.
"La historia compartida"	Cada participante dice una palabra que continúa una historia colectiva.	Estimula la creatividad y promueve la participación.
"Quién soy yo" (versión EBA)	Se usan tarjetas con palabras que describen vivencias, y se relacionan con su vida.	Favorece la expresión emocional y la empatía.

Estrategias de escucha activa

Permiten mejorar la comunicación docente-estudiante y entre colegas, fortaleciendo vínculos y respeto mutuo.

Nombre de la herramienta	Descripción	Aplicación
Rueda de escucha empática	Rondas donde cada persona tiene 1-2 minutos para expresar cómo se siente.	Al cierre de clase o reuniones CAP. Permite descargar tensiones.

Parafraseo y retroalimentación positiva	Técnica en la que el docente repite con sus palabras lo que el estudiante dijo, validando su sentir.	En tutorías, entrevistas y momentos de diálogo espontáneo.
Técnica "Escucho – Comprendo – Pregunto"	El estudiante o docente primero escucha sin interrumpir, luego resume lo que entendió y finalmente pregunta.	Mejora la calidad de las interacciones en grupo o parejas.

Círculos de diálogo

Metodología participativa basada en el respeto y la horizontalidad para abordar temas significativos.

Nombre	Descripción	Aplicación
Círculo de confianza	Se establece un espacio donde cada participante habla desde su experiencia sin ser interrumpido.	Puede aplicarse al cierre de unidades o para resolver conflictos.
Círculo de emociones	Los participantes comparten cómo se sienten usando imágenes, tarjetas o emociones básicas.	Excelente para estudiantes que retoman estudios tras años.

Círculo de valoración	Cada estudiante reconoce un logro o esfuerzo de otro compañero.	Mejora la autoestima y cohesión grupal.
------------------------------	---	---

Tutoría personalizada

Atención individual centrada en la orientación académica y socioemocional del estudiante.

Herramienta	Uso en el CEBA
Ficha de seguimiento emocional	Registro individual sobre estado de ánimo, ausencias, necesidades o riesgos.
Entrevistas programadas (mensuales)	Espacios breves para preguntar cómo se siente el estudiante respecto a su aprendizaje.
Tarjeta de objetivos personales	El estudiante escribe sus metas del ciclo y se hace seguimiento en tutorías.

Acompañamiento emocional oportuno

Acciones que permiten identificar y contener emocionalmente a estudiantes con mayores vulnerabilidades.

Estrategia o herramienta	Descripción
“Semáforo emocional”	Tarjetas (rojo, amarillo, verde) donde el estudiante indica cómo se siente al inicio de clase.
“Caja de las emociones”	Buzón donde los estudiantes depositan notas anónimas sobre lo que sienten.

Derivación con enfoque humanista	Cuando se detecta una situación delicada, se articula con psicólogo u orientador.
---	---