

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS DE GRADO

**“PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL PROGRAMA
DE TELE EDUCACIÓN, A LOS/AS SERVIDORES PÚBLICOS DE
LOS MINISTERIOS DEL ESTADO PLURINACIONAL”**

Para optar al grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación

Postulante: Cintya Nava Canahui
Tutor: Lic. Maria Nelly Cortez Condori

LA PAZ – BOLIVIA

2016

DEDICATORIA

A Dios que me brindo fuerza, salud y bendiciones, a mi Señora Madre Adela Canahui quien fue mi fortaleza, esperanza y progreso, a mi querida hija Cyneli por ser la razón de seguir adelante, a mis hermanos Paola, Marcos y Zulmira que siempre me dieron aliento en el camino, a mi querido esposo Eliodoro Henao que siempre me da su amor y entusiasmo.

AGRADECIMIENTO

Con profundo agradecimiento a la casa superior de estudio “Universidad Mayor de San Andrés”, a los docentes de la Carrera Ciencias de la Educación, a la Licenciada María Nelly Cortez que con paciencia y nuevos conocimientos guía la esperanza de todo profesional, a la Escuela de Gestión Pública, los Licenciados Paola Zapata y Oscar Salcedo por su apoyo y comprensión en este nuevo camino.

ÍNDICE

	Pág.
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN.....	1
GENERALIDADES	3
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Formulación de Problema	6
1.3 Justificación	6
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos	8
1.5 Planteamiento de la Hipótesis	8
1.5.1 Variables	9
1.5.2 Operacionalización de Variables	10
1.6 Delimitación	15
1.6.1 Espacial	15
1.6.2 Temporal	15
1.6.3 Temática	15
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 La Tele educación	16
2.1.1 Características de la Tele educación	17
2.1.2 Escenarios de la Tele educación	19
2.2 El Currículo	20
2.2.1 Diseño Curricular	25
2.2.2 Fundamentos del Diseño Curricular	27
2.2.3 Modelos Curriculares	29
2.2.4 Fases del Diseño Curricular	30
2.3 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje	31
2.3.1 La Enseñanza	32
2.3.2 El Aprendizaje	35
2.3.3 Estructura y Componentes del Proceso de Enseñanza – Aprendizaje (PEA)	37
2.3.4 Modelos de Enseñanza-Aprendizaje	43
2.4 Las Competencias	47

2.4.1	Características de las Competencias	50
2.4.2	Competencias Genéricas y Específicas.....	52
2.4.3	Enfoques Sobre Competencias	53
2.4.4	Competencias de las Personas Responsables de la Administración	56
2.4.5	Competencias Laborales Institucionales para el Sector Público	57
CAPÍTULO III		
MARCO CONTEXTUAL		59
3.1	El Programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado.....	59
3.1.1	Antecedentes de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP)	59
3.1.2	Objetivos estratégicos de la EGPP	60
3.1.3	Misión	62
3.1.4	Visión	62
3.2	Contexto de la Incorporación del Programa Tele Educación	62
3.3	Estructura Académica del Programa Tele educación desde la Contextualización	64
3.3.1	Régimen Académico	64
3.3.2	Organización y Estructura Curricular	64
3.3.3	Estructura Funcional del Programa Tele Educación	64
3.4	Programa Tele educación	67
3.4.1	Objetivo del Programa Tele educación	68
3.4.2	Etapas de Implementación del Programa Tele educación	69
3.4.3	Componentes del Programa Tele educación	71
3.4.4	Módulos del Programa de Tele educación	72
3.4.5	Certificación, Carga Horaria y Costos	74
CAPÍTULO IV		
METODOLOGÍA		75
4.1	Tipo de Estudio	75
4.2	Diseño de la Investigación	75
4.3	Población	76
4.4	Muestra	76
4.5	Distribución de la Muestra	77
4.6	Técnicas e Instrumentos	77
4.7	Aplicación de los Instrumentos	79

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 81

5.1	Resultados de la Encuesta Dirigida a Servidores Públicos de los Ministerios del Estado Plurinacional, que Participan del Programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”	81
5.1.1	Procesos de Enseñanza-Aprendizaje	81
5.1.1.1	¿La información y orientación que se brinda el programa de Tele educación es continua, secuencial y permanente?	81
5.1.1.2	¿Considera que la capacitación a distancia del programa de Tele Educación fue dinámico, motivador y participativo?	82
5.1.1.3	¿El programa de tele educación desarrolla los temas y subtemas de forma coherente y ordenada?	83
5.1.1.4	¿En los eventos de capacitación se utilizan textos, guías de apoyo y material didáctico para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje?	84
5.1.1.5	¿Se ha aplicado en el desarrollo de la capacitación del programa de Tele Educación una evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales?.....	85
5.1.1.6	¿En el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, y otros?	86
5.1.2	Programa de Tele – Educación.....	87
5.1.2.1	Desde que recibiste capacitación mediante el programa de Tele Educación:.....	87
5.1.2.2	El programa de Tele Educación ha satisfecho sus necesidades de capacitación	89
5.1.2.3	¿El programa de Tele Educación ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral?	90
5.1.2.4	¿El programa de Tele Educación le ha proporcionado los instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente?	91
5.1.2.5	¿Ha logrado capacitarse en los 20 módulos del Programa de Tele Educación?.....	92
5.1.3	Competencias de los/as servidores públicos	93

5.1.3.1	En su área de trabajo que aprendizajes comparte con sus compañeros.....	93
5.1.3.2	En su área de trabajo que postulados de los Derechos Humanos aplica.....	94
5.1.3.3	En su área de trabajo que aspectos de la Ley 1178 aplica .	95
5.1.3.4	En su área de trabajo que aspectos de la Ley 045 aplica? .	96
5.1.3.5	En su área de trabajo que aspectos de la Ley 223 aplica ...	97
5.1.3.6	En su área de trabajo que aspectos de la Constitución Política del Estado aplica	98
5.1.3.7	En su área de trabajo qué aspectos de la despatriarcalización se aplica.....	99
5.1.3.8	En su área de trabajo que aspectos del vivir bien aplica...	100
5.3	Resultados de la prueba objetiva de conocimientos, aplicada al grupo focal	102
5.4	Resultados de las Entrevistas dirigidas a responsables (coordinadores) del programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”	108
5.4.1	Entrevista dirigida al Lic. Oscar Salcedo, coordinador del programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”	108
5.4.2	Entrevista dirigida al Lic. Rolando León, Profesional pedagogo, especializado en educación del programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”	115
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		120
6.1	Conclusiones	120
6.2	Recomendaciones.....	122
CAPÍTULO VII		
PROPUESTA		124
7.1	Introducción	124
7.2	Pautas para mejorar el Programa Tele educación.....	124
7.2.1	Aspectos motivacionales.....	125
7.2.2	Evaluación del programa	125
7.2.3	Transferencia de aprendizajes al contexto laboral.....	126
BIBLIOGRAFÍA		129
ANEXOS		

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Gráfico N° 1: Información y orientación que brinda el programa de teleeducación.	81
Gráfico N° 2: La capacitación a distancia fue: dinámico, motivador y Participativo	82
Gráfico N° 3: El programa de tele educación desarrolla temas y subtemas de forma coherente y ordenada.....	83
Gráfico N° 4: En la capacitación se usan textos, guías y material didáctico en el desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje	84
Gráfico N° 5: Se ha aplicado en el desarrollo de la capacitación del programa de Tele Educación una evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales.....	85
Gráfico N° 6: En la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, y otros	86
Gráfico N° 7: Más conocimientos de gestión pública.....	87
Gráfico N° 8: Desempeño laboral más eficiente y eficaz	87
Gráfico N° 9: Mayor conocimiento de la Constitución Política del Estado	88
Gráfico N° 10: Aplicación en el trabajo de lo aprendido en el Programa de tele Educación.....	89
Gráfico N° 11: El programa satisface sus necesidades de capacitación	89
Gráfico N° 12: El programa de Tele Educación ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral	90
Gráfico N° 13: El programa de Tele Educación le proporciona instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente	91
Gráfico N° 14: Se capacitó en los 20 módulos del Programa de Tele Educación	92

Gráfico N° 15:	
Aprendizajes que comparte con sus compañeros.....	93
Gráfico N° 16:	
Postulados de los Derechos Humanos que se aplica en su trabajo.....	94
Gráfico N° 17:	
Aspectos de la Ley 1178 que se aplica.....	95
Gráfico N° 18:	
Aspectos de la Ley 045 que aplica en su área de trabajo.....	96
Gráfico N° 19:	
En su área de trabajo aspectos de la Ley 223 que se aplica.....	97
Gráfico N° 20:	
Aspectos de la Constitución Política del Estado que aplica en su área de trabajo.....	98
Gráfico N° 21:	
Aspectos de la despatriarcalización se aplica en su área de trabajo.....	99
Gráfico N° 22:	
En su área de trabajo que aspectos del vivir bien aplica.....	100
Gráfico N° 23:	
Puntaje obtenido por los servidores públicos participantes de la prueba.....	103
Gráfico N° 24:	
Promedios de la prueba aplicada a los servidores públicos.....	104

INTRODUCCIÓN

A partir de la vigencia de la Constitución Política del Estado de 2009, y la creación de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (julio de 2009), se implementan, en Bolivia, procesos de capacitación y formación de los servidores públicos, atendiendo a los constantes cuestionamientos de la sociedad a la gestión pública, que ha sido catalogada como discrecional y carente de transparencia en la administración de los recursos públicos.

En este marco se desarrolla el programa Tele Educación con el propósito de fortalecer los conocimientos y prácticas de los servidores públicos, buscando una mayor eficiencia en la atención de las demandas de la sociedad. Sin embargo, aún no se han efectuado evaluaciones para medir el impacto que ha generado dicho programa en el desarrollo o fortalecimiento de competencias respecto a la gestión pública.

Debido a ello es que el presente estudio, trata de establecer la medida en que los procesos de enseñanza-aprendizaje del Programa Tele Educación, han fortalecido las competencias de los/las servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia, esperando que sus resultados sirvan de referencia para efectuar los ajustes necesarios en dicho programa y, contribuir de esta forma, a garantizar y promover la construcción de la nueva gestión pública en Bolivia.

Para una mejor exposición, el presente trabajo está estructurado en siete capítulos, organizados de la siguiente manera:

En el primer capítulo se describe la problemática de estudio, así como los argumentos que justifican la realización del trabajo; asimismo, se formulan los objetivos (general y específicos), la hipótesis, sus variables y su respectiva operacionalización.

En el segundo capítulo se exponen los enfoques teóricos y conceptos relacionados con la teleeducación, el currículo, los procesos de enseñanza-aprendizaje, las competencias.

El tercer capítulo está dedicado a la exposición de los antecedentes de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, y de las principales características del Programa Tele Educación.

El cuarto capítulo está referido a la metodología de la investigación, donde se describe el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procedimiento de aplicación de estos instrumentos.

En el capítulo quinto se presentan los resultados de la investigación, donde se exponen los resultados de la encuesta dirigida a servidores públicos de los Ministerios del Estado Plurinacional, así como los resultados de la prueba objetiva de conocimientos, aplicada a un grupo focal y, finalmente, los resultados de las entrevistas dirigidas a responsables (coordinadores) del programa de Tele educación.

En el capítulo sexto se desarrolla la propuesta del trabajo, donde se exponen algunos criterios para mejorar los procesos de capacitación del programa Tele educación, con miras a lograr resultados satisfactorios que se reflejen en una gestión pública eficiente y eficaz.

En la parte final del trabajo (capítulo séptimo), se exponen las conclusiones que se derivan de la investigación realizada, para en función de ellas formular algunas recomendaciones. Finalmente, se cita la bibliografía utilizada y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1 Planteamiento del problema

En Bolivia se emprende un proceso de reformas y modernización de las instituciones del Estado a partir de la década de los 90, implementándose un conjunto de mecanismos o sistemas, con la finalidad de elevar la transparencia, eficiencia y eficacia de la gestión pública. Estos sistemas son: Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa (SIGMA), Sistema Nacional de Planificación (SISPLAN), Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), Sistema de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Pública por Resultados (SISER), Sistema de Control Gubernamental (SCG), y recientemente el Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación.

No obstante, la gestión pública en Bolivia se ha visto permanente cuestionada por la sociedad, debido a la discrecionalidad, y falta de transparencia dentro del manejo, organización y conocimiento sobre los fondos públicos. UNODC señalaba que la gestión pública en Bolivia “ha sido caracterizada por una menguada rendición de cuentas de los funcionarios públicos y su uso discrecional de los bienes del Estado, ambos factores han impulsado la corrupción en el país”¹. También se ha señalado que las gestiones gubernamentales han sido “deficientes, ineficaces, con escasos resultados...”². De forma similar, Iván Iporre señalaba que la actual gestión pública tendría las siguientes características:³

- Está focalizada en una gestión normativa y rutinaria y no en una gestión estratégica e innovadora para la transformación del país.

¹ Naciones Unidas, Oficina Contra la Droga y el Delito. (2006). *Evaluación de las características del delito organizado y la corrupción en Bolivia*. Identificación de áreas de cooperación entre UNODC y el gobierno boliviano. UNODC- BOLIVIA.

² Vicepresidencia de la República de Bolivia (2008). *25 años construyendo Democracia. Visiones sobre el proceso democrático en Bolivia, 1982 - 2007*. La Paz: Editorial MAVA Producciones Gráficas. Pág. 32.

³ Iporre Salguero Iván (2009). *Marco conceptual de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional – EGPP*. En: Seminario Franco Andino: *La Capacitación de los Servidores Públicos en el Siglo XXI: Prácticas y Desafíos*. Bolivia: Ministerio de Educación, Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP). Pág. 61.

- Existe una brecha muy grande entre el ideal político y la gestión técnica.
- Prevalece el puesto y desempeño del “funcionario” y no existe institucionalidad. Faltan mecanismos claros de ingeniería de la acción pública.
- Poco coordinada con los actores sociales y falta de mecanismos claros de asociación de la sociedad civil con el manejo del Estado.

Esto significa que a pesar de la implementación de diversas medidas para mejorar y evaluar el desempeño de la gestión pública en el Estado boliviano, la administración estatal no ha mejorado la calidad de su gestión, puesto que la formación y capacitación sobre la nueva estructura gubernamental es escasa dentro de la formación del servidor público y es a partir de ella el mejoramiento y conocimiento para el cambio del todo boliviano.

Sin embargo, a partir de la promulgación de la vigente Constitución Política del Estado⁴, Bolivia atraviesa cambios estructurales para constituirse en un Estado Unitario, Social de Derecho Plurinacional Comunitario; esto implica para todo el aparato estatal, la incorporación de nuevos enfoques y paradigmas en la administración pública, para alcanzar una nueva gestión pública que contribuya en la transformación del Estado Plurinacional. “En este sentido es necesaria la formación de nuevos recursos humanos que se encuentren al servicio de la sociedad y que sean protagonistas del cambio histórico que actualmente se está produciendo en el país”⁵.

Considerando que la educación, capacitación y formación del nuevo servidor público es un eje central para poder desarrollar una nueva gestión pública dentro del Estado Plurinacional, se crea la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP) la cual asume el papel de formar y capacitar a las servidoras y servidores públicos a nivel nacional, respaldado por el Decreto N° 212 de 15 de julio de 2009.

⁴ Bolivia: Constitución Política del Estado, de 07 de febrero de 2009.

⁵ Renjel Retamozo Marcelo. (2014). *Buenas prácticas en Bolivia*. En: *Buenas prácticas en el sector público para el desarrollo de capacidades en Bolivia, Ecuador y Perú*. Lima Perú. CADESAN-GIZ. Pág. 21.

Es en este marco que se desarrolla el programa Tele educación cuyo objetivo es fortalecer la capacidad teórica y técnica de participación y control social de los ciudadanos y ciudadanas, en general, para profundizar la transformación de la nueva Gestión Pública del Estado a través de la Información, Capacitación y Formación.

El programa Tele Educación está compuesto por módulos en diferentes temas de gestión pública, mediante tele clases a distancia apoyado por un DVD entregado a los participantes, facilitando el acceso de forma fácil y gratuita. Con el fin de garantizar y promover la construcción de la nueva gestión pública, el programa de Tele Educación busca la accesibilidad del participante para fortalecer sus conocimientos y prácticas relacionados con la gestión pública, todo ello presentado por evaluaciones al finalizar los módulos, buscando esencialmente que los servidores públicos orienten su desempeño hacia la atención de las demandas de la sociedad.

Sin embargo, si bien el programa Tele Educación tiene objetivos concretos, aún no se han efectuado evaluaciones para medir el impacto que ha generado en los conocimientos, actitudes y prácticas de los servidores públicos del Estado Plurinacional, es decir en el desarrollo o fortalecimiento de competencias respecto a la gestión pública, bajo los postulados de la Constitución Política vigente no se encuentran formados, ya que la organización, experiencia y falta de un especialista dentro del tema de educación a distancia no se encuentra contemplado para el procedimiento, seguimiento y formación del participante todo ello para fortalecer tales competencias y enmarcarnos en un seguimiento pleno del nuevo servidor público.

Con la medida de garantizar las demandas de la nueva gestión pública el programa de tele educación se encuentra en un proceso formativo puesto que la falta de organización y seguimiento no garantiza el proceso de enseñanza aprendizaje del participante y con ello el promover estrategias motivacionales dentro la participación de la misma, todo ello implicaría un cierre del programa y esto traería consigo el deterioro de información, capacitación y formación del servidor público, no existiría cambios valiosos en la transformación en la nueva gestión pública del estado.

Es por ello que el presente trabajo de investigación pretende conocer los cambios que han generado los procesos de enseñanza-aprendizaje del Programa Tele educación, particularmente, en las competencias de los servidores públicos de los ministerios del Estado Plurinacional para concretar de una manera clara los cambios funcionales que se viene viendo dentro de la realización de la nueva gestión pública.

1.2 Formulación de problema

¿En qué medida los procesos de enseñanza-aprendizaje del Programa de Tele Educación, fortalecen competencias en los/las servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia?

1.3 Justificación

El mayor desafío que enfrenta la gestión pública boliviana es la modificación de la administración pública de manera tal que no siendo empresa, tienda hacia la administración de recursos de manera transparente con resultados de calidad y de directo beneficio para la ciudadanía. Además, es necesario que la gestión pública esté alineada a los principios de “legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados”, tal como lo señala el Art. 232 de la Constitución Política del Estado.

Bajo esta coyuntura, la Escuela de Gestión Pública Plurinacional esta implementado el programa de Tele Educación, a través del cual se desarrollan procesos de enseñanza aprendizaje para desarrollar y fortalecer las competencias de los/as servidores públicos en gestión pública, que tienen que ser evaluados.

Por ello es que la presente investigación pretende averiguar si los/as servidoras públicos, han desarrollado competencias y las aplican en su desempeño laboral. Este proceso es importante porque permitirá conocer si el programa de Tele

Educación está logrando sus objetivos y, además, si el programa tiene buena receptividad por parte los/as servidores públicos. De esta manera se identificarán los aciertos, desaciertos y dificultades del programa Tele educación, para con base en ello proponer alternativas que permitan mejorar los procesos de capacitación bajo esta modalidad.

La importancia de la investigación radica, también, en que servirá de insumo para otras investigaciones y, asimismo, para la implementación de otros programas similares a este con el fin de promover prácticas necesarias en el conocimiento de la Constitución Política vigente que todo ciudadano debe acceder y conocer.

Por otra parte, los resultados de la presente investigación proporcionarán elementos para que el programa Tele educación, realice ciertos ajustes si fueran necesarios, y al mismo tiempo, mostrará los cambios generados en los conocimientos, prácticas y actitudes de los servidores públicos que participaron en el programa; por tanto, permitirá también establecer si la educación a distancia es efectiva o no.

Desde el ámbito personal, la realización el presente trabajo de investigación está motivado por una preocupación de colmar las expectativas generadas por la culminación de una carrera profesional, y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación académica en la Carrera de Ciencias de la Educación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar en qué medida los procesos de enseñanza aprendizaje del Programa Tele Educación, fortalecen competencias en los/las servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Describir las características del programa de Tele Educación dirigida a servidores/as públicos.
- Determinar y analizar las características curriculares, pedagógicas y didácticas de los procesos de capacitación del programa de Tele Educación.
- Indagar que competencias desarrollaron los servidores públicos que asisten al programa Tele educación.
- Indagar si los/as servidores públicos aplican las competencias adquiridas en su desempeño laboral.
- Identificar las dificultades y deficiencias del programa Tele educación.

1.5 Planteamiento de la Hipótesis

Conceptualmente, la hipótesis “indica lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formulado a manera de proposiciones”⁶. De esta manera se considera como una proposición cuya verdad o validez no se cuestiona en un primer momento, pero que permite iniciar una cadena de razonamientos que luego puede ser adecuadamente verificada.

Considerando lo expuesto, el presente trabajo de investigación formula la siguiente hipótesis:

“Los procesos de enseñanza-aprendizaje del programa de Tele educación, fortalecen parcialmente las competencias de los/as servidores públicos de los ministerios del Estado Plurinacional de Bolivia”

7 Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Mc. Graw Hill.

1.5.1 Variables

Según Hernández y colaboradores, “una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse”⁷. Es decir que la variable se puede aplicar a un determinado grupo de personas, misma que puede adquirir diversos valores.

Teniendo en cuenta lo anterior, se desprenden las siguientes variables: independiente, interviniente y dependiente.

Variables independientes se denominan así las supuestas causas. Dependientes las de posibles efectos. Otros autores mencionan que la variable independiente es susceptible de ser manipulada por el investigador. Las dependientes son el resultado de la manipulación de las variables independientes por cuanto reciben sus efectos; característica o propiedad que se supone ser la causa. Las variables intervinientes producen efectos inesperados en la variable dependiente; alteran e influyen en los valores de la variable dependiente; se denominan también variables extrañas porque no han sido previstas en la investigación, podrían dar lugar a lo que se denomina resultados espúreos⁸.

En el presente trabajo se identifican las siguientes variables:

- **Variable independiente:**
Procesos de enseñanza aprendizaje

- **Variable interviniente:**
Programa de Tele educación

- **Variable dependiente:**
Competencias de los/as servidores públicos

⁷ Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). Ob. Cit.

⁸ Núñez Flores María Isabel (2007) *Las variables: estructura y función en la hipótesis*. Investigación Educativa, Vol. 11, N° 20. Pág. 168.

1.5.2 Operacionalización de variables

La operacionalización consiste en el establecimiento de significados para los términos del estudio y en la estipulación de las operaciones o situaciones observables, en virtud de lo cual algo quedará ubicado en determinada categoría o será medido en cierto aspecto. Es el procedimiento de traducción de los conceptos y variables a indicadores que sean susceptibles de medición⁹.

En la siguiente matriz se operacionalización las variables identificadas en la presente investigación:

⁹ Monje Álvarez Carlos Arturo (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Neiva, Colombia. Pág. 88.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores
Procesos de enseñanza-aprendizaje	Es un proceso interactivo entre docente (que enseña) y discente (que aprende), y como resultado del mismo se van produciendo cambios en la conducta de ambos.	Enseñanza	Construcción y orientación sistemática del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • La información y orientación que se brindó para la construcción del aprendizaje fue continua, secuencial y permanente.
		Aprendizaje	Adquisición planificada de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> • Las experiencias de aprendizaje adquiridas fueron activas motivadoras y participativas.
		Contenidos	Lista de temas y subtemas de las materias o asignaturas, que permiten desarrollar actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Los temas y subtemas se desarrollan de forma coherente y ordenada.
		Metodología	Procedimientos, estrategias y técnicas que se emplean, para el desarrollo de actividades de un evento de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los eventos de capacitación presentan procedimientos, estrategias y técnicas que permiten el desarrollo satisfactorio de las actividades.
		Medios educativos	Materiales y equipos que se utilizan para la consecución de fines educativos.	<ul style="list-style-type: none"> • En los eventos de capacitación se utilizan textos y guías de apoyo, para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje. • En los eventos de capacitación se utilizan materiales didácticos y equipos, que apoyan el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.
		Evaluación de aprendizajes	Proceso sistemático de valoración de los resultados obtenidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Los eventos de capacitación se evalúan a través de criterios de valoración ya definidos de forma coherente. • En los eventos de capacitación se aplican procesos de evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales. • En los eventos de capacitación se desarrollan diferentes procesos de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, etc.

Variable Interviniente	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores
Programa de Tele-educación	Es una nueva forma de capacitación en temas de Gestión Pública, bajo la modalidad de educación a distancia	Información	Transmisión mensajes desde un transmisor hacia un receptor, en un proceso comunicacional, utilizando el lenguaje oral, escrito o gestual.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre gestión pública que aprendió el servidor público en el programa • Conocimiento que aprendió sobre la Constitución Política del Estado • La información y orientación que se brinda en el programa de Tele educación es continua, secuencial y permanente
		Educación	Proceso destinado a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.	<ul style="list-style-type: none"> • El programa ha satisfecho las necesidades de capacitación • El servidor público muestra mayor eficiencia en el desempeño laboral • El programa ha fortalecido la capacidad teórica y técnica de participación en el desempeño laboral • Ha logrado capacitarse en los 20 módulos del Programa de Tele educación • El programa ha cumplido con sus objetivos
		Comunicación	Es el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otro tipo medio.	<ul style="list-style-type: none"> • El Programa de Tele educación desarrolla los temas y subtemas de forma coherente y ordenada • El programa le ha proporcionado los instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente • Materiales didácticos y equipos que han apoyado el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje

Variable independiente	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores
Competencias de los/as servidores públicos	Capacidad del servidor público para enfrentarse con garantías de éxito a una tarea o situación problemática en un contexto/situación determinado.	Ser	Se refieren a los principios y valores que están expresados en prácticas y vivencias, en la cotidianidad, en interacciones donde tienen lugar sentimientos, actitudes y pensamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Los servidores públicos conocen los principios que rigen la administración pública en Bolivia • Conoce sobre el desarrollo de descolonización dentro del nuevo Estado • Sabe respecto a los principios del Vivir bien • Conocen el Nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo • Conocen el proceso de despatriarcalización en el Estado Plurinacional
		Saber	Hace referencia al aspecto cognitivo en sentido de conocer, clasificar, ordenar, conceptualizar, analizar, comprender saberes y conocimientos en términos de contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Los servidores públicos saben el contenido de la Constitución Política del Estado Plurinacional • Conocen la Ley 1178 y los sistemas que regula la misma. • Conocen la Ley del Órgano judicial • Tienen conocimiento sobre los Derechos del usuario y del consumidor • Conocen sobre la Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación • Conocen el modelo educativo que instituye la Ley Educativa Avelino Siñani - Elizardo Pérez • Conocen los niveles autonómicos de la nueva configuración territorial del Estado • Conocen los tipos de competencia que se han establecido para los diferentes niveles autonómicos.

		Hacer	Hace referencia a las capacidades y habilidades para realizar alguna cosa y no quedarse en sólo saberla de modo teórico.	<ul style="list-style-type: none"> • Los servidores públicos aplican los principios de la Constitución Política del Estado • Los servidores públicos comparten sus aprendizajes con sus compañeros de trabajo • Los servidores públicos aplican algunos postulados de los derechos humanos en su área de trabajo • Los servidores públicos aplican ciertos aspectos de la Ley 1178. • Aplican los preceptos de la Ley 045 • Ponen en práctica las disposiciones de la Ley 223 • Ponen en práctica ciertos concepto sobre despatriarcalización • Aplican algunos aspectos del Vivir Bien • El Programa le ha proporcionado al servidor público los conocimientos, las herramientas e instrumentos para desarrollar un trabajo más óptimo
		Decidir	Es la educación de la voluntad con sentido comunitario hacia la vida, lo que se expresa en acciones de impacto social con pensamiento crítico y propositivo	<ul style="list-style-type: none"> • El Programa de Tele educación ha desarrollado y fortalecido conocimientos, habilidades, destrezas y cambio de actitudes, en los participantes • El Programa de Tele educación ha fortalecido la capacidad teórica, técnica y profesional del participante • El Programa ha permitido que el servidor público sea más eficiente y eficaz en su desempeño laboral • El servidor público ha logrado desarrollar capacidades y aplicarlas en su desempeño laboral.

1.6 Delimitación

1.6.1 Espacial

La investigación se desarrolló en la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP), ciudad de La Paz, Estado Plurinacional de Bolivia.

1.6.2 Temporal

El trabajo de investigación se ejecutó durante la gestión 2014 y 2015

1.6.3 Temática

El tema de estudio está circunscrito en el ámbito los procesos de enseñanza aprendizaje del Programa de Tele Educación dirigido a los/as servidores públicos de los ministerios del Estado Plurinacional.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 La tele educación

La palabra 'tele-educación' tiene dos componentes: tele y educación. "Tele" significa "a distancia", mientras que la palabra "educación" se refiere a "la acción y efecto de educar". A continuación se citan algunas definiciones sobre tele educación que fueron evolucionando conforme a la aparición de las tecnologías de información y comunicación.

Holmberg (1977) definía la educación a distancia de la manera siguiente: "El término de 'educación a distancia' cubre las distintas formas de estudio a todos los niveles que no se encuentran bajo la continua, inmediata supervisión de los tutores presentes con sus estudiantes en el aula, pero que sin embargo, se benefician de la planificación, guía y seguimiento de una organización tutorial. La educación a distancia incluye todos aquellos métodos de enseñanza en los cuales, debido a la separación existente entre profesores y alumnos, las fases interactiva y preactiva de la enseñanza se realizan a través de recursos impresos, mecánicos o electrónicos"¹⁰.

Para Peters (1973), la educación a distancia es el método de impartición de conocimientos, habilidades y actitudes que está racionalizado tanto por la aplicación de la división de trabajo y principios de organización de la enseñanza como por el uso extensivo de medios, especialmente con el propósito de reproducir materiales de enseñanza de alta calidad que hacen posible la instrucción para un número elevado de los alumnos en cualquier lugar en que se encuentren. Es una forma industrializada de enseñanza y de aprendizaje¹¹.

¹⁰ Citado en: Alcantud Marín Francisco (1998). *Teleformación: Diseño para todos*. Valencia: Servei publicacions de la univrsitat de Valencia. Pág. 72.

¹¹ Citado en: Alcantud Marín Francisco. Ob. Cit. Pág. 72.

Flinck (1978), por su parte, definía la educación a distancia de la siguiente manera: “distancia educación es un sistema de aprendizaje en que las pautas de comportamiento de profesor difiere con las del alumno. El alumno trabaja - solo o en grupo - guiado por el material preparado por el instructor o profesor que, junto con los tutores y está en sitio diferente del lugar del alumno”¹².

En los tiempos actuales, y de forma general, la tele educación se puede entender como el desarrollo del proceso de educación a distancia (Formal o no formal), basado en el uso de las Tecnologías de la informática y las comunicaciones (TIC) que posibilitan la realización de un aprendizaje interactivo, flexible y accesible a cualquier receptor potencial; de esta manera, permite el desarrollo de cursos y otras actividades educativas sin que todos los participantes tengan que estar simultáneamente en el mismo lugar¹³.”

2.1.1 Características de la tele educación

Seis características importantes se deben tomar en cuenta en el momento de adoptar y usar la tecnología para la educación a distancia:¹⁴

- **Difusión y acceso:** La manera en que la tecnología distribuye el material de aprendizaje a los estudiantes a distancia y los lugares en los cuales estos están distribuidos. El acceso del estudiante a la tecnología con el fin de participar en el proceso de aprendizaje es importante.
- **Control:** Por ejemplo, la ventaja de usar video cassettes, CD sobre la televisión, es que el estudiante puede ejercer control sobre el video, por medio de los controles del reproductor. El video es también muy flexible

¹² Citado en: Alcantud Marín Francisco. Ob. Cit. Pág. 72.

¹³ Grupo de nuevas tecnologías en telecomunicaciones (2000). *Programa de investigación y desarrollo en redes de acceso universal para teleeducación y medicina*. Universidad del Cauca, Colombia.

¹⁴ Acosta Tamayo Alejandro (2001) *Metodología para diseño redes de tele-educación y su aplicación en Colombia*. En: <http://www.prof.uniandes.edu.co/dependencias/Departamentos/ingenieria-electrica/arch/tm00203.pdf>

porque permite usar el videocassette o CD en el momento en que el estudiante los quiera y según su tiempo.

- **Interacción:** El grado en el cual la tecnología permite interacción entre el profesor y el estudiante y entre estudiantes. La tecnología usada para la educación a distancia puede ser clasificada como transmisión de una vía, y tecnología interactiva de doble vía.
- **La presencia social creada por el medio:** Los sistemas de comunicación, aún los de doble vía y sistemas de audio que permiten la transmisión de expresiones faciales y gesticulaciones, crean climas sociales que son muy diferentes de las clases tradicionales.
- **Interfaz hombre máquina para una tecnología particular:** El estudiante debe interactuar con la interfaz o el medio de la tecnología con el fin de interactuar con el contenido, el instructor y otros estudiantes. El tipo de interfaz que la tecnología emplea, tiene implicaciones para el tipo de entrenamiento o la orientación que ambos, profesor y estudiante deben recibir en orden de ser usuarios competentes del medio.

Si se piensa no sólo en la población netamente estudiantil sino también en que otro tipo de público quiere y puede tener acceso a esta red, se deben tener en cuenta servicios tales como:¹⁵

- Servir de soporte para la capacitación de personal docente y administrativo de todos los centros educativos
- Facilitar el acceso de manera flexible y confiable a numerosas fuentes de información
- Facilitar el mejoramiento de los contenidos educativos en los diferentes niveles de la formación escolar,

¹⁵ Acosta Tamayo Alejandro. Ob. Cit.

- Facilitar el intercambio de experiencias, cátedras y recursos con establecimientos de educación ubicados en diferentes partes de la nación.

2.1.2 Escenarios de la tele educación

Existen tres escenarios fundamentales en que se desarrolla la tele-educación: Experiencias piloto de incorporación de TIC, utilización efectiva de TIC en la educación y el uso de TIC para la mejora de la enseñanza presencial tradicional:¹⁶

- **Experiencias piloto de incorporación de TIC:** la tele-educación se apoya cada vez de manera intensiva sobre las tecnologías de la información. En este nivel se pueden considerar multitud de proyectos, actualmente en marcha, que con carácter fundamentalmente exploratorio persiguen adaptar tecnologías existentes para su aplicación en educación. Como cualquier nuevo desarrollo requiere de un largo periodo de pruebas con usuarios más o menos simulados, durante el que se deben asumir los fallos que implica este tipo de procesos.
- **La utilización efectiva de las TIC:** La educación a distancia, cada vez más interactiva en tiempo real, permite recibir clases desde un centro remoto al mismo tiempo que se imparten. Los sistemas que facilitan la tele presencial interactiva son fundamentalmente satélite y videoconferencia. Normalmente el profesor imparte su asignatura desde su despacho o un aula y los alumnos están situados cada uno en su casa o en diferentes salas remotas en distintos lugares. Los alumnos remotos interactúan con el profesor durante la clase o bien por las posibilidades que ofrecen directamente el sistema (caso de comunicación 'punto a punto' de la videoconferencia por RDSI) o bien por teléfono o por correo electrónico.

¹⁶ Alcantud Marín Francisco. Ob. Cit. Pág. 75.

- ***El uso de TIC para la mejora de la enseñanza presencial tradicional:*** las instituciones educativas promueven sistemas que puedan mejorar la enseñanza presencial tradicional, facilitando la enseñanza en el aula y la comunicación entre profesores y alumnos. Estos sistemas aprovechan los avances tecnológicos aplicables a la enseñanza y todas las posibilidades de mensajería electrónica e intercambio de documentos que hoy día ofrece Internet. No basta considerar solamente las situaciones en que la introducción de las tecnologías mejora la calidad de la enseñanza porque al mejorar la parte didáctica y al posibilitar nuevas vías de comunicación entre profesores y alumnos se enriquece el proceso de aprendizaje establecido, sino que hay que considerar también la posibilidad de la tele-educación para ampliar en muchos caso el acceso a la oferta educativa a sectores a la población que por barreras geográficas, por discapacidad o por estar trabajando no tienen fácil acceso a la oferta presencial habitual.

Las instituciones que tradicionalmente impartían la educación a distancia basada en el envío de textos por correos y la realización de consultas al profesor por teléfono tienden a incorporar sistemas de comunicación asíncrona que permiten reducir el tradicional aislamiento del alumno. En este sentido, el uso de mensajería electrónica, tanto individual o en grupo, ha demostrado una gran eficacia para incrementar la interacción entre profesores y alumnos, redundando en una clara mejora de la calidad del proceso formativo. De mismo modo, la popularidad de Internet está facilitando también la disponibilidad de documentación, el intercambio de ejercicios y discusiones de grupo.

2.2 El Currículo

A través del tiempo se han manejado diferentes contextualizaciones en cuanto a materia curricular se refiere, Tadeu, opina, que el currículo obedece a definiciones consensuales, producto de intercambios entre diversos sujetos del proceso

educativo, a su vez considera reglamentaciones estatales y el peso de sus determinaciones con respecto al contexto sociocultural donde interactúa.¹⁷

Los autores Román y Diez, definen el currículo desde cuatro grandes modelos curriculares como son: Los academistas, Tecnológico – positivista, cognitivo – simbólico y socio – crítico. Estas definiciones se presentan a continuación:¹⁸

a) El punto de vista académico está representado por varios autores como:¹⁹

- Smith que considera al currículo como “una secuencia de potenciales experiencias, establecida en la escuela con el propósito de disciplinar a los alumnos y jóvenes en grupos, según su pensamiento y ejecuciones. Este marco de experiencias corresponde al currículum” (1957).
- Bestor afirma que el currículum es un programa de conocimientos verdaderos, válidos y esenciales, que se transmite sistemáticamente en la escuela, para desarrollar la mente y entrenar la inteligencia (1958).
- Good entiende por currículum como “un plan general de contenidos y materiales específicos de instrucción que las escuelas ofrecerían a los estudiantes, como medio de cualificarlos para la graduación o certificación en un campo profesional o vocacional” (1959).
- Dieuziede, que considera al currículum como “una organización sistemática de actividades escolares destinados a lograr la adquisición de un cierto número de conocimientos” (1983).

b) Desde el punto de vista Tecnológico – Positivista se puede citar a:²⁰

¹⁷ Tadeu, T. (1995). *Escuela, conocimiento y currículo*. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila.

¹⁸ Román M, Diez E. (2000) *Aprendizaje y Currículum*. 6º Edición. Ediciones novedades educativas. Buenos Aires, Argentina, marce.

¹⁹ Román M, Diez E. (2000) Ob. Cit.

²⁰ Román M, Diez E. (2000) Ob. Cit.

- Inlow que indica que el currículum es “el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizaje predeterminados” (1966).
- Johnson precisa que currículum es una serie estructurada de objetivos del aprendizaje que se aspira a lograr, de esa manera el currículum prescribe los resultados de la instrucción, (1967).
- Wheeler entiende por currículo las experiencias planificadas que se ofrecen al alumno bajo la tutela de la escuela. (1967).
- Hirst afirma que el currículo “es un programa de actividades diseñadas de forma que los alumnos puedan adquirir de modo más eficaz ciertos fines y objetivos educativos”.
- Hida Taba indica que “el currículum es en esencia un plan de aprendizaje”.

c) Desde el modelo cognitivo – simbólico, también denominado tradición interpretativa se tiene a los autores que siguen esta corriente, como:²¹

- Stenhouse que indica “un currículum es una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica” (1981).
- Zabalza concreta al currículum como “el conjunto de los supuestos de partida, de las metas que se desea lograr y los pasos que se dan para alcanzarlos, los conocimientos, habilidades, actividades, que se consideran importantes trabajar en la escuela año tras año” (1987).
- Coll afirma que currículum es un proyecto que preside las actividades educativas escolares, precisa sus intenciones y proporciona guías de acción adecuadas y útiles para los profesores que tienen la responsabilidad directa de su ejecución” (1987).

²¹ Román M, Díez E. (2000) Ob. Cit.

- Gimeno indica que el “currículum es el eslabón entre la cultura y la sociedad y la educación, entre el conocimiento o la cultura heredada y el aprendizaje de los alumnos, entre la teoría y la práctica...” (1988)
- d) Por último dentro del modelo socio – crítico, se toman los conceptos de los siguientes autores:²²
- Lawton define el “currículum como una selección de estudios realizada por las escuelas....encaminadas al planteamiento del currículum total como mapa o plano de la cultura y su sentido es el uso crítico de la misma” (1983).
 - King al igual que Apple y Giroux, considera el currículum como un acontecimiento en diferentes contextos como: el social, el de clase, personal y político, como parte del ambiente del aula (1986).

Desde otra perspectiva García Batista señala que “El currículo es un proceso educativo integral con carácter de ‘proceso’ que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar”.²³

Según Virgilio Mendo, el currículo es: “el núcleo en el que se materializa toda educación”. El currículum como construcción social es la articulación de la táctica con la estrategia, es saber cómo dirigir la realidad existente hacia la transformación, es saber cómo llevar adelante las reformas hacia las metas

²² Román M, Díez E. (2000) Ob. Cit.

²³ García, Batista Gilberto y Addine, Fernando (1999) *Un modelo para la integración estudio-trabajo en la escuela cubana actual*. Ministerio de Educación. Congreso Pedagogía, Palacio de las Convenciones. / MINED.-- La Habana. Pág. 3.

estratégicas en educación, todo ello como un aspecto de la lucha del pueblo peruano y de su historia.²⁴

De igual forma, Arredondo define que el currículo es “el resultado de: a) el análisis y reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos; b) la definición (tanto implícito y explícito) de los fines y los objetivos educativos; c) la especificación de los medios y los procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales y organizativos de manera tal que se logren los fines propuestos”.²⁵

Frida Díaz y colaboradores sostienen que el currículo es el “resultado del análisis del contexto, del educando y de los recursos, que también implica la definición de fines, de objetivos y especifica los medios y procedimientos para asignar los recursos”²⁶.

Según se puede apreciar, Arredondo y Díaz coinciden que el currículo responde a todo un contexto, realidad educativa y planificación para concretizar el hecho educativo para lograr los fines y objetivos propuestos. Sin embargo los autores no trascienden de hechos técnicos y contextuales, a diferencia de Mendo Romero que enfatiza que el currículo es una construcción social porque es una realidad objetiva-subjetiva. Este último responde a concurrencia de diversas visiones e intereses sociales en busca de lograr la hegemonía en la sociedad. Y objetiva es el resultado de una correlación de fuerzas que asegura una relativa estabilidad, una totalidad en tensión, que a lo largo de la historia humana en función a su práctica educativa existente en una realidad concreta que se orienta hacia metas “aprender a transformar la realidad”.

²⁴ Mendo, José Virgilio: (2006) *El currículum como construcción social, en Entre la utopía y la vida*: Lima, Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos. Pág. 280.

²⁵ Arredondo, V. (1998) *Algunas tendencias predominantes y características de la investigación sobre desarrollo curricular*. Documento base del Congreso Nacional de Investigación Educativa. México.

²⁶ Díaz Barriga, F. y Lugo, E. (2003) *El desarrollo del currículo*. En Ángel Díaz Barriga (Coord.), *La investigación curricular en México. La década de los noventa*. Distrito Federal, México: COMIE/Grupo Ideograma Editores.

Finalmente, Maritza Olivares: en base a una revisión bibliográfica, concluye que el currículo “implica la inserción del alumno en el aula en un proceso de formación integral que retoma toda su historia de vida desde el ambiente intrauterino, familiar y comunal, el cual se reforzará con las experiencias significativas que se susciten con los compañeros y maestros en el ámbito educativo, para ello, el docente deberá asumir una posición de guía y colaborador que busca tenazmente resaltar los elementos de la cultura, de la propia idiosincrasia de los alumnos, de los recursos didácticos pertinentes y de las metodologías relevantes para un disfrute pleno en la dinámica del aprendizaje del educando”.²⁷

2.2.1 Diseño Curricular

El concepto de diseño curricular reemplaza al clásico concepto de plan de estudios. Mientras éste enuncia la finalidad de la formación en términos genéricos y a través de un ordenamiento temporal de las materias que se deben enseñar, el diseño curricular es un documento más amplio que incluye, además, los distintos elementos de la propuesta formativa.

“El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica”²⁸.

Con la finalidad de orientar la práctica educativa en el ámbito de los centros de formación profesional, en el diseño curricular se especifican los distintos componentes pedagógico-didácticos.²⁹

²⁷ Olivares Miranda Maritza (2002). *Reflexiones en torno al currículo y la creatividad infantil*. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, año/vol. III, número 004. Universidad de Costa Rica. Pág. 96.

²⁸ Lazo, L. y R. Castaño. (2001) *La investigación curricular en las carreras de formación de profesionales técnicos: un enfoque sistémico*. ISPETP, de La Habana. Pág. 6.

²⁹ Catalano, A. Avolio de Cols, S. Sladogna, M. (2004) *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas*. 1ª edición. Buenos Aires. Banco Interamericano de Desarrollo. Pág. 90.

- Intenciones.
- Objetivos.
- Contenidos.
- Metodologías.
- Secuencia de contenidos.
- Selección de materiales.
- Criterios de enseñanza y de evaluación.

El diseño curricular procura constituirse en uno de los medios que orientan la formación profesional, para lo cual se propone articular las características, las necesidades y las perspectivas de la práctica profesional, con las del proceso formativo.

Díaz Barriga y Lugo, señalan que la concepción del currículo más difundida entre los investigadores de las instituciones de educación superior consiste en “un conjunto de asignaturas que preparan al alumno para el mercado de trabajo, y lo equiparan con planes y programas de estudio, con métodos de enseñanza y actividades académicas”. En contraste a dicha posición se planteó la necesidad de un método de estudio científico vinculado con los procesos de diseño curricular.³⁰

Los procesos de desarrollo curricular, desde la perspectiva académica, deben lograr una progresión y secuenciación de contenidos, actitudes y habilidades desde los procesos y productos de la enseñanza y aprendizaje.

De igual manera Díaz Barriga plantea que el diseño curricular es una respuesta no sólo a los problemas educativos sino también aborda los problemas económicos, sociales y políticos.

Por tanto, se considera que el diseño curricular es uno de los componentes determinantes que orientan hacia la práctica educativa y social a partir de la

³⁰ Díaz Barriga, F. y Lugo, E. (2003) Ob. Cit. Pág. 103.

redefinición de problemas reales, el diseño y la aplicación de procedimientos eficaces: Entradas en términos de recursos, los procedimientos como estrategia operacional y la salida de productos transformados que se vinculen como un proyecto social.

La pertinencia de los diseños curriculares, engloba ciertos requisitos que debe cumplir un buen diseño curricular en su elaboración, ejecución, control y evaluación. Estos son: consideración de los ejes transversales y programas directores; integración de los componentes académico, laboral e investigativo; participación de profesores y alumnos en su evaluación y elaboración; correspondencia con las necesidades educativas de la enseñanza y nivel; contribución a la formación de valores ideo-políticos en los estudiantes y aseguramiento de la base material de estudio.³¹

Independiente del modo de implementación del currículo, se debe proporcionar a los alumnos durante el desarrollo del currículo, la posibilidad de descubrir cuándo y por qué es necesario utilizar el procedimiento específico, ayudarles a reflexionar sobre cómo adaptar los procedimientos apropiados a nuevas situaciones y favorecer en ellos, a través de un proceso sistemático y continuo, la autonomía, la reflexión y la regulación de su proceso de aprendizaje.

2.2.2 Fundamentos del Diseño Curricular

El diseño curricular desde una perspectiva científica debería partir y apoyarse en los fundamentos de un desarrollo curricular amplio para: a) ser capaz de analizar, representar y guiar la instrucción para diseñar conjuntos integrados de conocimiento; b) ser capaz de producir prescripciones pedagógicas para seleccionar las estrategias de instrucción interactiva y lograr la secuenciación de los conjuntos de transacciones instructivas; c) ser un sistema abierto capaz de

³¹ Díaz Barriga, F. y Lugo, E. (2003) Ob. Cit. Pág. 104.

incorporar nuevos conocimientos sobre enseñanza y aprendizaje, y aplicarlos en el proceso de diseño curricular; y d) integrar las fases del desarrollo curricular.

La estructura curricular es entendida como el establecimiento de los ejes conceptuales sobre los cuales gira todo el currículo, con sus respectivas interrelaciones.

Los principios teóricos sobre los que se fundamenta el currículo, se inicia desde la consideración de la Pedagogía como Ciencia de la Educación y de sus implicaciones en el currículo, cuyo objeto es dar un marco referencial del currículo como problema Pedagógico. A partir de esta argumentación se asumen los principios teóricos fundamentales, en los siguientes términos:³²

- Principios Antropológicos y Socio-culturales del Currículo, lo cuales permiten identificar a los estudiantes como persona, ser humano, libre, que existe y decide, autónomo, con múltiples capacidades y valores, es decir, un ser complejo, capaz de auto determinarse y auto formarse. Esta concepción se asume desde los planteamientos de Kart Jaspers, Edgar Morin y la Educación Personalizada.
- Principios Pedagógicos enmarcados en las Declaraciones Mundiales sobre la Educación: “Aprender a Ser, la educación del Futuro”; “Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI” y de la “Declaración Mundial sobre Educación para Todos”. En coherencia con estas políticas se asumen los argumentos que alrededor de la formación proponen las Teorías Pedagógicas-Hermenéuticas cuyos principales representantes son Schleiermacher, Dilthey y Nohl. Así mismo, y considerando la especificidad del presente programa en cuanto a la mediación tecnológica, se establecen los principios de la Educación Virtual que lo fundamentan.

³² Orozco, Carlos Darío. (1991) *La ciencia de la Educación*. Documento de trabajo. Pontificia Universidad Javeriana, Departamento de Pedagogía, Bogotá. Págs. 1 – 10.

- Principios Psicológicos y del Aprendizaje. Esta argumentación se inicia con el planteamiento de la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner analizando los alcances que al respecto puede tener un Programa.

2.2.3 Modelos Curriculares

Se entiende por modelo curricular o metodologías curriculares a “la representación gráfica y conceptual del proceso de planificación del currículo. Conceptual en tanto incluye la visualización teórica que se da a cada uno de los elementos del currículo y gráfica en tanto muestra las interrelaciones que se dan entre esos elementos mediante una representación esquemática que ofrece una visión global del modelo curricular”³³.

Siguiendo la agrupación que realiza Frida Díaz y Lugo se plantean cinco tipos de modelos o metodologías curriculares:³⁴

- a) Los modelos clásicos, considerándose entre ellos los de R.W. Tyler; H. Taba y M. Johnson representantes de la Pedagogía norteamericana, que han tenido una amplia divulgación especialmente en Latinoamérica y han servido de guía a algunos especialistas del continente para la realización de propuestas curriculares.
- b) Modelos con un enfoque tecnológico y sistémico, de autores latinoamericanos como R. Glazman y M. D. Ibarola (1979); J.A. Arnaz (1991) y V. Arredondo (1983) considerados como seguidores de los autores de las metodologías clásicas.
- c) Modelos que surgen como una alternativa a los modelos conductistas realizando con un planteamiento crítico y sociopolítico a los mismos. Estos modelos son representantes del paradigma ecológico desde el punto de

³³ Díaz Barriga, F. y Lugo, E. (2003) Ob. Cit.

³⁴ Díaz Barriga, F. y Lugo, E. (2003) Ob. Cit.

vista educativo centrando la atención en la interacción contexto – grupo - individuo dando primacía al vínculo estrecho que debe existir entre la escuela y la sociedad a la hora de determinar un currículo. Son representantes de estos modelos L. Stenhouse (1996); Schwab citado por F. Díaz Barriga y Guevara Niebla (1976), entre otros.

- d) Modelos con un enfoque constructivista, destacándose entre ellos el modelo curricular para la Enseñanza Básica Obligatoria de España puesto en práctica en la actual década y en el que desempeñan un papel fundamental las propuestas realizadas por Cesar Coll (1991).
- e) Modelo Tecnológico – positivista o llamado también Eficientista con la corriente donde el currículum es catalogado como un plan de instrucción.

Entre las tendencias actuales del desarrollo de la teoría curricular están los modelos curriculares: centrado en los objetivos, centrado en la tecnología educativa, de construcción personalizada, centrado en la globalización, de investigación acción y modelo desde un enfoque histórico – cultural.³⁵

2.2.4 Fases del Diseño Curricular

Arredondo, señala que el diseño curricular es un proceso dinámico, continuo, participativo y técnico, en la que se distingue 4 fases: a) Análisis previo, b) Especifica los fines y objetivos educacionales, traducidas en una propuesta educativa, c) La aplicación curricular, d) Evaluación de la aplicación curricular:³⁶

- a) **Análisis Previo:** Antes de realizar la aplicación de un proyecto educativo se debe efectuarse la comprensión de la realidad comprender, las relaciones

³⁵ Carballo, M. (2003) *La integración de los planes de estudio. Un reto de nuestros tiempos*. Curso Congreso Pedagogía 2003. La Habana, Palacio de las Convenciones. Pág. 3.

³⁶ Arredondo, V. (1998) Ob. Cit.

existentes en su entorno para articular con los recursos existentes en el medio.

- b) **Diseño Curricular.** Permite el análisis de las tendencias demográficas, socioeconómicas y culturales de la zona para plantear las estrategias y procedimientos que faciliten su aplicación y generar el cambio social.
- c) **Aplicación Curricular.** Concretización del diseño curricular en una condición socio-educativa para lograr la innovación de la educación, a una forma de desarrollo social.
- d) **Evaluación Curricular** Implica determinar en qué medida el diseño curricular y la enseñanza satisfacen realmente los objetivos de la educación y del contexto social.

2.3 Proceso de enseñanza – aprendizaje

El proceso enseñanza-aprendizaje, es un proceso interactivo entre dos partes esenciales, el que enseña (maestro) y uno que aprende (estudiante), y como resultado del mismo se van produciendo cambios en la conducta de ambos. Rubén Philco señala que el proceso de enseñanza-aprendizaje es el resultado de las relaciones didácticas que se dan entre dos sujetos entre (docente- estudiante o viceversa y entre estudiantes) que en él participan, está dirigido de un modo sistémico y eficiente a la formación de las nuevas generaciones, con vista a la solución de la necesidad social, con ayuda con ciertos medios o materiales, mediante lo cual se obtienen determinados resultados a través de la participación activa y consciente de los estudiantes³⁷.

³⁷ Philco Siñani Rubén Adolfo (2009) *Los juegos didácticos como parte estratégica en el desarrollo matemático en niños de primaria*. Revista Científica CEPIES Vol.1 N°.1. La Paz.

En este contexto, la educación es la actividad de la vida social que tiene por objeto el desarrollo teórico y práctico del Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PEA). Por ello, es necesario conceptuar ambos términos de la diada enseñanza-aprendizaje.

2.3.1 La enseñanza

La esencia de la enseñanza está en la transmisión de información mediante la comunicación directa o apoyada en la utilización de medios auxiliares, de mayor o menor grado de complejidad y costo. Tiene como objetivo lograr que en los individuos quede, como huella de tales acciones combinadas, un reflejo de la realidad objetiva de su mundo circundante que, en forma de conocimiento del mismo, habilidades y capacidades, lo faculten y, por lo tanto, le permitan enfrentar situaciones nuevas de manera adaptativa, de apropiación y creadora de la situación particular aparecida en su entorno³⁸.

El proceso de enseñanza consiste, fundamentalmente, en un conjunto de transformaciones sistemáticas de los fenómenos en general, sometidos éstos a una serie de cambios graduales cuyas etapas se producen y suceden en orden ascendente, de aquí que se la deba considerar como un proceso progresivo y en constante movimiento, con un desarrollo dinámico en su transformación continua. Como consecuencia del proceso de enseñanza tiene lugar cambios sucesivos e interrumpidos en la actividad cognoscitiva del individuo (estudiante) con la participación de la ayuda del maestro o profesor en su labor conductora u orientadora hacia el dominio de los conocimientos, de las habilidades, los hábitos y conductas acordes con su concepción científica del mundo, que lo llevaran en su práctica existencia a un enfoque consecuente de la realidad material y social, todo lo cual implica necesariamente la transformación escalonada, paso a paso, de los procesos y características psicológicas que identifican al individuo como personalidad.

³⁸ Mena, María (2009) *¿Qué es enseñar y qué es aprender?* Quito, Ecuador: Editorial Grupo Santillana.

En la enseñanza se sintetizan conocimientos. Se va desde el no saber hasta el saber; desde el saber imperfecto, inacabado e insuficiente hasta el saber perfeccionado, suficiente y que sin llegar a ser del todo perfecto se acerca bastante a la realidad objetiva de la representación que con la misma se persigue.

La enseñanza persigue agrupar a los hechos, clasificarlos, comparándolos y descubriendo sus regularidades, sus necesarias interdependencias tanto aquellas de carácter general como las internas. Cuando se recorre el camino de la enseñanza, al final, como una consecuencia obligada, el neuro reflejo de la realidad habrá cambiado, tendrá características cuanti-cualitativas diferentes, no se limita al plano de lo abstracto solamente sino que continúa elevándose más y más hacia lo concreto intelectual, o lo que es lo mismo, hacia niveles más altos de concretización, donde sin dejar de incluirse lo teórico se logra un mayor grado de entendimiento del proceso real³⁹.

Todo proceso de enseñanza científica será como un motor impulsor del desarrollo que, subsiguientemente, y en un mecanismo de retroalimentación positiva, favorecerá su propio desarrollo futuro, en el instante en que las exigencias aparecidas se encuentren en la llamada "zona de desarrollo próximo" del individuo al cual se enseña, es decir, todo proceso de enseñanza científica deviene en una poderosa fuerza desarrolladora, promotora de la apropiación del conocimiento necesario para asegurar la transformación continua, sostenible, del entorno del individuo en aras de su propio beneficio como ente biológico y de la colectividad de la cual es él un componente inseparable.

La enseñanza se la ha de considerar estrecha e inseparablemente vinculada a la educación y, por lo tanto, a la formación de una concepción determinada del mundo y también de la vida. No debe olvidarse que los contenidos de la propia enseñanza determinan, en gran medida, su efecto educativo; que la enseñanza está de manera necesaria, sujeta a los cambios condicionados por el desarrollo

³⁹ Mena, María. Ob. Cit.

histórico-social, de las necesidades materiales y espirituales de las colectividades; que su objetivo supremo ha de ser siempre tratar de alcanzar el dominio de todos los conocimientos acumulados por la experiencia cultural.

La enseñanza existe para el aprendizaje, sin ella no se alcanza el segundo en la medida y cualidad requerida; mediante la misma el aprendizaje estimula, lo que posibilita a su vez que estos dos aspectos integrantes del proceso enseñanza-aprendizaje conserven, cada uno por separado sus particularidades y peculiaridades y al mismo tiempo conformen una unidad entre el papel orientador del maestro o profesor y la actividad del educando. La enseñanza es siempre un complejo proceso dialéctico y su movimiento evolutivo está condicionado por las contradicciones internas, las cuales constituyen y devienen indetenibles fuerzas motrices de su propio desarrollo, regido por leyes objetivas además de las condiciones fundamentales⁴⁰ que hacen posible su concreción⁴⁰.

El proceso de enseñanza, de todos sus componentes asociados se debe considerar como un sistema estrechamente vinculado con la actividad práctica del hombre la cual, en definitiva, condiciona sus posibilidades de conocer, de comprender y transformar la realidad objetiva que lo circunda.

Este proceso se perfecciona constantemente como una consecuencia obligada del que hacer cognoscitivo del hombre, respecto al cual el mismo debe ser organizado y dirigido. En su esencia, tal quehacer consiste en la actividad dirigida al proceso de obtención de los conocimientos y a su aplicación creadora en la práctica social⁴¹.

La enseñanza tiene un punto de partida y una gran premisa pedagógica general en los objetivos de la misma. Estos desempeñan la importante función de determinar los contenidos, los métodos y las formas organizativas de su

⁴⁰ Mena, María. Ob. Cit.

⁴¹ Mena, María. Ob. Cit.

desarrollo, en consecuencia con las transformaciones planificadas que se desean alcanzar en el individuo al cual se enseña.

Tales objetivos sirven además para orientar el trabajo tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza, constituyendo, al mismo tiempo, un indicador valorativo de primera clase de la eficacia de la enseñanza, medida esta eficacia, a punto de partida de la evaluación de los resultados alcanzados con su desarrollo.

2.3.2 El aprendizaje

Al aprendizaje se le puede considerar como un proceso de naturaleza extremadamente compleja caracterizado por la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad, debiéndose aclarar que para que tal proceso pueda ser considerado realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera de la misma, debe ser susceptible de manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además, a la solución de situaciones concretas, incluso diferentes en su esencia a las que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad⁴². El aprendizaje, si bien es un proceso, también resulta un producto por cuanto son, precisamente, los productos los que atestiguan, de manera concreta, los procesos.

En el aprendizaje de algo, influye de manera importante, el significado que lo que se aprende tiene para el individuo en cuestión, pudiéndose hacer una distinción entre el llamado significado lógico y el significado psicológico de los aprendizajes; por muy relevante que sea en sí mismo un contenido de aprendizaje, es necesario que la persona lo trabaje, lo construya y, al mismo tiempo, le asigne un determinado grado de significación subjetiva para que se plasme o concrete, un aprendizaje significativo que equivale a decir, se produzca una real asimilación, adquisición y retención del conocimiento ofrecido.

⁴² Mena, María. Ob. Cit.

El aprendizaje se puede considerar igualmente como el producto o fruto de una interacción social y desde este punto de vista es, intrínsecamente, un proceso social, tanto por sus contenidos como por las formas en que se genera. El sujeto aprende de los otros y con los otros; en esa interacción desarrolla su inteligencia práctica y la de tipo reflexivo, construyendo e internalizando nuevos conocimientos o representaciones mentales a lo largo de toda su vida, de manera tal que los primeros favorecen la adquisición de otros y así sucesivamente, de aquí que el aprendizaje pueda ser considerado como un producto y resultado de la educación y no un simple prerrequisito para que ella pueda generar aprendizajes: la educación devendrá, entonces, el hilo conductor, el comando del desarrollo⁴³.

El aprendizaje, por su esencia y naturaleza, no puede ser reducido y mucho menos explicarse en base de lo planteado por las llamadas corrientes conductistas o asociacionistas y las cognitivas. No puede ser concebido como un proceso de simple asociación mecánica entre los estímulos aplicados y las respuestas provocadas por estos, determinadas tan solo por las condiciones externas imperantes, ignorándose todas aquellas intervenciones, realmente mediadoras y moduladoras, de las numerosas variables inherentes a la estructura interna, principalmente del subsistema nervioso central del sujeto cognoscente, que aprende.

El aprendizaje no es simplemente la conexión entre el estímulo y la respuesta, la respuesta condicionada, el hábito es, además de esto, lo que resulta de la interacción del propio individuo que se apropia del conocimiento de determinado aspecto de la realidad objetiva, con su entorno físico, químico, biológico y, de manera particularmente importante del componente social de éste. No es sólo el comportamiento y el aprendizaje una mera consecuencia de los estímulos ambientales incidentes sino también el fruto del reflejo de los mismos por una estructura material neuronal que resulta preparada o pre acondicionado por factores tales como el estado emocional y los intereses o motivaciones

⁴³ Mena, María. Ob. Cit.

particulares. Se insiste, una vez más, que el aprendizaje emerge o resulta una consecuencia de la interacción, en un tiempo y en un espacio concretos, de todos los factores que muy bien pudiéramos llamar causales o determinantes del mismo, de manera dialéctica y necesaria⁴⁴.

La cognición es una condición y consecuencia del aprendizaje: no se conoce la realidad objetiva ni se puede influir sobre ella sin antes haberla aprendido, sobretodo, las leyes y principios que mueven su transformación evolutiva espacio-temporal.

Es importante recalcar o insistir en el hecho de que las características y particularidades perceptivas del problema enfrentado devienen condiciones necesarias para su aprendizaje, recreación y solución; que en la adquisición de cualquier conocimiento, la organización de la estructura del sistema informativo que conlleven a él, resulta igualmente de particular trascendencia para alcanzar tal propósito u objetivo, a sabiendas de que todo aprendizaje que está unido o relacionado con una consciente y consecuente comprensión sobre aquello que se aprende es más duradero, máxime si en el proceso cognitivo también aparece, con su función reguladora y facilitadora, una retroalimentación correcta que, en definitiva, va a influir en la determinación de un aprendizaje también correcto en un tiempo menor, sobre todo si se articula debidamente con los propósitos, objetivos y motivaciones propuestos por el individuo que aprende⁴⁵.

2.3.3 Estructura y componentes del proceso de enseñanza – aprendizaje (PEA)

Con el interés de examinar los componentes y la estructura del Proceso de Enseñanza Aprendizaje, se procede de acuerdo a los siguientes criterios:

⁴⁴ Salinas, J. (1997). *Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información*. Revista Pensamiento Educativo. PUC Chile.

⁴⁵ Salinas, J. Ob. Cit.

- **Primer Criterio: Descomposición del PEA en sus actividades de enseñanza y de aprendizaje, separándolas para el análisis.**

Las actividades de enseñanza aprendizaje actúan como unidad de contrarios o polaridad dentro del acto educativo o formativo, tanto en nivel de educación básica, técnica, tecnológica, universitaria y de especialización. Sin embargo, ninguno de los aspectos por definición es más importante que el otro, ambos conviven en unidad como caras de un mismo proceso. Sin embargo, de acuerdo a las circunstancias adquieren una importancia relativa. La importancia relativa y la sobre determinación, en un momento dado, de *la enseñanza sobre el aprendizaje o del aprendizaje sobre la enseñanza*, dentro del acto educativo o formativo depende principalmente tanto de los desarrollos, perspectivas y urgencias sociales como del influjo y del énfasis del enfoque pedagógico, que se adopte⁴⁶.

- **Segundo Criterio: Identificación y definición de los componentes estructurales del proceso educativo.**

Los componentes estructurales del proceso educativo son: *los agentes, la materia del proceso, los objetivos y logros, los métodos, las actividades y ejercicios claves, los medios y recursos y el tiempo*. Considerando el acto educativo como proceso y la dimensión social de la educación se integran también el seguimiento, el control y la evaluación académicos. Tales componentes se deben considerar cuando se diseñan los planes de estudios, los ciclos de formación, los programas curriculares, los planes de las asignaturas y las prácticas estudiantiles que se convierten en las estrategias de mayor uso del currículo en los niveles de educación básica⁴⁷.

Se define a los **agentes** como los actores o participantes directos del proceso educativo. Son quienes actúan directamente en el proceso de Enseñanza

⁴⁶ Ramírez Rodríguez, Renato. (2000). *Sobre el Proceso de Enseñanza Aprendizaje*. Instituto de Educación y Pedagogía IEP, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

⁴⁷ Ramírez Rodríguez, Renato. Ob. Cit.

Aprendizaje. En la educación básica están involucrados el profesor, el estudiante, los directivos, y los padres de familia, que intervienen en forma decisiva en los aspectos de orientación, respaldo y complemento al proceso educativo.

Por **materia del proceso** se entienden los contenidos de todo orden que han sido seleccionados, jerarquizados, organizados y puestos a circular en el programa curricular, constituidos por conocimientos, conceptos y procedimientos, capacidades y desempeños actitudinales y emocionales de carácter científico, humanístico, tecnológico, histórico, estético y técnico que se hacen circular para apropiación del estudiante dentro del proceso educativo.

Los **propósitos, objetivos y logros** que se formulan operacionalizan los fines de la educación desde la perspectiva del bienestar social, del enriquecimiento y del desarrollo cultural, científico y humanístico, y de la realización de los potenciales y el talento individual. Orientan la formación integral de los estudiantes en relación con el correspondiente nivel y ciclo educativo.

Los **métodos y los procedimientos** responden a los objetivos y propósitos del nivel educativo, propician la exposición y apropiación de los conocimientos y la adquisición de habilidades y actitudes. Los métodos dan cuenta de las regularidades internas y de la lógica de cada área o disciplina, del proceso de construcción y de reconstrucción del conocimiento por los agentes educativos y de la gramática interna de las actividades de enseñanza y de aprendizaje.

Por **medios, recursos y bibliografía básica** se incluyen toda suerte de materiales, equipos e implementos, de recursos visuales, audiovisuales y electromagnéticos incluidas instalaciones, usos del espacio y del tiempo y textos escritos, libro de lecturas y otros que han sido seleccionados en el proceso educativo y que están a disposición y uso de profesores y estudiantes.

El **tiempo**, siendo un recurso, se lo considera aparte, por su importancia creciente con los desarrollos urbanos y la complejidad que adquiere la vida social. Su adecuado aprovechamiento en los procesos educativos, tiene gran importancia.

El **control y seguimiento** alude a la acción de responsabilidad ética de los actores sobre sus actividades y competencias de trabajo dentro del acto educativo y deben considerarse inherentes a la autonomía académica y a las libertades de estudio y de investigación y de manera particular al fomento de una ética y unas prácticas ciudadanas responsables.

Con las consideraciones expuestas, a continuación se examinan los componentes estructurales del proceso educativo ilustrando el rol y la dinámica particular que adquiere cada componente, según se enfatice la enseñanza o el aprendizaje (históricamente en el Perú, se ha enfatizado la enseñanza y no el aprendizaje). Se pretende demostrar que si se enfatiza el aprendizaje sobre la enseñanza, bajo las circunstancias actuales del país, la educación gana en el cumplimiento de los fines y de los objetivos que le son propios, en eficacia e innovación y el acto formativo en calidad, penetración e irradiación.

COMPONENTE	ENSEÑANZA	APRENDIZAJE
<p>Los agentes o actores. Son los participantes directos del proceso educativo: Profesor, estudiante, directivos y padres de familia.</p> <p>Responde al interrogante: <i>¿Quiénes?</i> del proceso educativo.</p>	<p><i>Como enfatizamos la enseñanza:</i> EL PROFESOR (i, c): es el actor principal del proceso formativo. Esto hace que nos intereseamos por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formación académica de los profesores. - La experiencia docente y profesional. - La carrera profesoral realizada y la categoría alcanzada. - Los reconocimientos y méritos obtenidos, el liderazgo alcanzado. - La reputación ganada como docente y persona. - La Producción intelectual que tiene: los textos didácticos, los ensayos, artículos y libros de investigación escritos; las revistas publicadas con su aporte. 	<p><i>Sí enfatizáramos el aprendizaje:</i> EL ESTUDIANTE (i, c): sería el actor principal. De esta manera nos preocuparíamos más por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informarnos mejor acerca él, de las características que lo tipifican desde un punto de vista físico, sociológico, antropológico, psíquico, emocional. - Establecer la formación previa y los hábitos intelectuales de trabajo con que llega. - Cómo aprende, cómo enfrenta las dificultades que experimenta al estudiar. - Cuál es su estilo cognitivo de aprendizaje. - Cuáles fuentes tiene a mano para consultar, y que recursos para realizar las actividades de estudio y responder a los exámenes. - Con qué apoyo cuenta para responder a sus compromisos académicos.

COMPONENTE	ENSEÑANZA	APRENDIZAJE
<p>La Materia del proceso.</p> <p>Son los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales propios de un área o disciplina del conocimiento que se hace circular, se recrean y apropian dentro del P.E.A.</p> <p>Corresponde al: <i>¿Qué?</i> Del proceso educativo.</p>	<p><i>Como enfatizamos la enseñanza, nos preocupan:</i></p> <p>LOS CONTENIDOS IMPARTIDOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - El grado de calidad, rigor, vigencia y actualidad de los mismos. - El pleno dominio de los contenidos académicos por el profesor. - El cubrimiento de los temas del programa. - Motivación, el estímulo. 	<p><i>Sí enfatizáramos el aprendizaje, nos interesaríamos por:</i></p> <p>LA RELACIÓN QUE LOS ESTUDIANTES ESTABLECEN CON EL CONOCIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los conocimientos adquiridos y la experiencia vital previa del estudiante. - La significación de los contenidos, la aplicación y transferencia que hace de los mismos. - La transformación y maduración que va obteniendo. - Las prácticas sociales estudiantiles, estructuradas al programa curricular.
<p>Los Métodos y los procedimientos.</p> <p>Propician la exposición y apropiación de los conocimientos.</p> <p>Los métodos dan cuenta de las regularidades internas y de las lógicas propias de cada área o disciplina, del proceso de conocimiento y de las actividades de enseñanza y de Aprendizaje.</p> <p>Responde al <i>¿Cómo?</i> Del Proceso educativo.</p>	<p><i>Como enfatizamos la enseñanza, nos preocupan:</i></p> <p>LOS MÉTODOS LIGADOS A LA ACTUACIÓN DEL EDUCADOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Grupo de Clase. - Los métodos de exposición. - Las Prácticas de laboratorio - Los seminarios dictados por el profesor - Las ilustraciones, las ejemplificaciones y la toma de notas. <p>Estimulamos los métodos directivos en el aula de clase.</p>	<p>LOS MÉTODOS CON LOS QUE EL EDUCANDO APRENDE Y SE TRANSFORMA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Estudio Independiente. - Los Grupos autónomos de estudio. - El taller de aplicación y de discusión. - La visita guiada. - El método de discusión. - La experimentación. <p>Estimularíamos la autonomía y los métodos activos.</p>

COMPONENTE	ENSEÑANZA	APRENDIZAJE
<p>El Tiempo. El Tiempo, es un recurso importante que se estima en horas, semanas y períodos semestrales y anuales dentro del proceso educativo, en el diseño y la ejecución curricular. Se asocia a ritmo de estudio dentro del acto educativo. Integra la variable de duración.</p> <p>Responde al interrogante <i>¿Cuánto dura?</i></p>	<p><i>Como enfatizamos la enseñanza, por lo general:</i> LA MAYOR PARTE LO OCUPA EL PROFESOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se invierte en la presentación de los temas por el profesor. - En cubrir los contenidos y el programa del curso. - En realizar las actividades presenciales de enseñanza en el salón de clase o en el laboratorio. 	<p><i>Sí enfatizáramos el aprendizaje, debería:</i> ESTAR MEJOR DISTRIBUIDO SU USO ENTRE EL PROFESOR Y LOS ESTUDIANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se programaría parte del mismo para estimular el estudio independiente. - Su uso sería más flexible dentro del salón de clase. - Habría más lectura y consulta por cuenta del estudiante. - Tendría mayor libertad para disponer como utilizar mejor su tiempo.

Fuente: Adaptado en base a: Ramírez Rodríguez, Renato. Ob. Cit.

2.3.4 Modelos de enseñanza-aprendizaje

Existen diversos modelos de enseñanza-aprendizaje, los cuales tienen diverso grado de generalidad y de elaboración teórica; en muchos casos cabe hablar de teorías e incluso paradigmas, sin embargo, en los siguientes acápites se presenta solamente una breve descripción de los modelos más relevantes. Las referencias de estos modelos, fueron tomadas de Castejón y Navas:⁴⁸

- El modelo procedente del Análisis Experimental del Comportamiento, dentro del que se sitúa el Análisis y Modificación de Conducta (Bijou, 1970), también llamado modelo comportamental, tiene como objetos de estudio la enseñanza y aprendizaje de nuevas conductas y el cambio comportamental. En la actualidad este modelo constituye un modelo de intervención que incorpora variables cognitivas.

⁴⁸ Castejón Juan Luis y Navas Leandro (2009). *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones. Implicaciones para la enseñanza en la educación secundaria*. Alicante, España: Editorial Club Universitario.

- El modelo interaccionista (Glaser, 1973) tiene en cuenta las interrelaciones entre las variables de la instrucción, fundamentalmente: sujeto de aprendizaje (aptitudes), contenidos de instrucción (tareas), y métodos de enseñanza. Este modelo pretende una aproximación global y sistemática al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El modelo cognitivo, en el que se distinguen dos orientaciones: 1) Los modelos cognoscitivos de aprendizaje escolar, formulados por Ausubel y Bruner, centrados en el estudio del aprendizaje escolar y los métodos de enseñanza en el aula. Adquieren relevancia temas tales como la comprensión y el aprendizaje verbal significativo, el descubrimiento, la solución de problemas y el diseño de la instrucción. Por otro lado está, 2) El modelo de procesamiento de la información, cuyo objetivo fundamental son los procesos de adquisición del conocimiento. Este modelo aplicado dentro de la enseñanza, o desarrollo dentro de ella, da lugar a la Psicología cognitiva de la instrucción. El modelo incorpora las características del enfoque interaccionista anterior, y tiene como temas de estudio la adquisición de conocimientos complejos tales como las tareas o contenidos escolares, la comprensión, la resolución de problemas y el aprendizaje de contenidos de la enseñanza. En suma, todos aquellos procesos y estrategias cognitivas comprometidas en la adquisición de conocimientos. Se asienta sobre bases más empíricas que el modelo anterior.
- El modelo de instrucción directa de Berliner (1979) incluye elementos concernientes al alumno y al proceso de instrucción. El aprendizaje del alumno está en función de sus aptitudes, la conducta del profesor y del aprendizaje realizado en clase, donde el tiempo efectivo de aprendizaje juega un papel importante, y que a su vez depende del tiempo atribuido a la enseñanza, el tiempo dedicado efectivamente a ésta, la tasa de éxitos del alumno y la relevancia de las tareas. Los elementos referidos al profesor

son: el diagnóstico de las capacidades del alumno, presentación de las tareas de aprendizaje, interés por el tema y feedback al alumno.

- El modelo de aprendizaje psicosocial de MacMillan (1980) pretende integrar diversos modelos psicológicos generales en una teoría psicosocial-cognitiva del aprendizaje, con expresa referencia a la situación escolar y a un modelo de enseñanza-aprendizaje. En el modelo se contemplan, de forma interrelacionada, las características individuales del alumno (autoconcepto, expectativas, atribuciones, habilidades, aptitudes etc), la situación, el feedback informativo recibido, y el valor de refuerzo de las conductas potenciales.
- El modelo de productividad educativa de Walberg (1981) incluye nueve factores determinantes de los tres tipos de resultados (afectivos, conductuales y cognitivos) del aprendizaje. Estos nueve factores se sitúan en tres categorías de variables, Aptitud, que incluye capacidad, nivel de desarrollo y motivación, Instrucción, cantidad y calidad, y Ambiente, en donde se sitúan el ambiente familiar, de la clase, las relaciones con el grupo de compañeros y la influencia de los medios de comunicación. Estos factores ambientales tienen, según Walberg, gran importancia a la hora de producir un aprendizaje.

Existen otros dos modelos del proceso de enseñanza- aprendizaje que tienen en común el estar basados en resultados empíricos; el modelo heurístico del proceso de enseñanza-aprendizaje de Entwistle (1987) y el modelo de síntesis de Fraser (1987).

- El modelo heurístico del proceso enseñanza-aprendizaje de Entwistle (1987), es un modelo integrador que trata de recoger aquellas variables con un mayor peso explicativo en los resultados observados. El modelo, en el que aún no se precisan las interrelaciones entre sus elementos, es un

resumen de los resultados de investigación y un punto de partida para nuevos trabajos. Los elementos fundamentales son, en este caso, las características de los estudiantes, las características de los profesores y las de la escuela y el hogar. Las características principales del modelo son: su carácter de provisionalidad, al estar basado en resultados empíricos; la consideración de las diferencias individuales y su interrelación con los métodos de enseñanza; considerar al aprendiz, y más en concreto los aspectos referidos a procesos y estrategias de aprendizaje, como elementos de central importancia; e incluir componentes psicosociales referidos a la escuela y el medio familiar.

- El modelo de Fraser (1987) está basado en la síntesis de diversos meta-análisis realizados sobre un conjunto amplio de variables relacionadas con el aprendizaje escolar. Sobre la base de los resultados de 134 meta-análisis, el autor propone un modelo que tiene en cuenta aquellas variables que muestran una mayor contribución para explicar los resultados de aprendizaje. Los tres componentes principales en que quedan agrupadas las variables son: el alumno, el proceso de aprendizaje, los métodos de instrucción y los resultados. Entre las características principales del modelo están: 1) Considerar al sujeto que aprende como elemento central; 2) Establecer una influencia recíproca entre los componentes; 3) Incluir resultados cognitivos y afectivos de aprendizaje; 4) Diferenciar el papel de los procesos y estilos de aprendizaje; 5) Considerar resultados cognitivos generales y específicos, aplicables estos últimos a dominios de contenido particulares; 6) Estar localizado sobre el individuo como parte de un sistema social. De entre las diversas variables incluidas en los diferentes meta-análisis, las que mayor relación muestran con el logro académico son: la calidad y cantidad de la instrucción, la disposición para aprender, el bagaje intelectual y de conocimientos previos del alumno, el método de tutoría en la enseñanza, y el feedback corrector y de refuerzo emitido por el profesor.

Finalmente, Rivas (1997) formula un Modelo Integrado de la Situación Educativa (MISE) aplicable tanto a la situación escolar como a la situación educativa no formal, cuyos postulados, con base en la Psicología cognitiva de la instrucción y el proceso de comunicación, son:

1. Intencionalidad (metas y objetivos de instrucción)
2. Diseño de instrucción (planificación del proceso E/A)
3. Interacciones personales (clima del proceso E/A)
4. Adquisición de conocimientos (procesos de aprendizaje)
5. Control y evaluación (retroalimentación del proceso E/A)

El modelo está organizado jerárquicamente en el sentido que unos principios están incluidos en otros. Aunque se trata de un modelo teórico, se encuentra en fase de contrastación empírica y constituye una guía adecuada para el estudio de la Situación Educativa.

2.4 Las competencias

De forma genérica, la competencia puede definirse como “la combinación de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para desempeñar una tarea específica, una competencia incluye tanto medios como un fin. Los medios son el conocimiento, las habilidades y destrezas y el fin es desempeñar efectivamente las actividades o tareas o cumplir con los estándares de una ocupación determinada. Sin un fin, el término competencia pierde su verdadero significado”⁴⁹

Rey, sostiene que una competencia es la “capacidad de generar aplicaciones o soluciones adaptadas a cada situación, movilizandolos propios recursos y regulando el proceso hasta lograr la meta pretendida. Este autor distingue las competencias como conductas: “capacidad para cumplir una tarea determinada”; y

⁴⁹ González Eduardo, Herrera Ricardo y Zurita Reginaldo (2008) *Formación basada en competencias: desafíos y oportunidades*. En: Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior. CINDA, – MINEDUC. Chile. Pág. 23.

la capacidad como función: “sistema de conocimientos conceptuales y procedimentales organizados como esquemas operacionales que permiten, frente a una familia de situaciones, la identificación de un problema y su resolución mediante una acción eficaz”⁵⁰.

Sin embargo, se pueden exponer otras definiciones más específicas, desde dos fuentes principales: una, la competencia laboral, definida desde el mundo del trabajo y, la otra, desde el mundo de la educación. La distinción no es banal, puesto que hay diferencias mayores y menores en la forma de encarar el tema y de operacionalizarlo. La diferencia principal está, evidentemente, en la concepción desde el mundo del trabajo que establece la competencia como una capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo, despliegue que tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias. En las escuelas y universidades en cambio, el concepto parece responder a la misma idea básica, pero la demostración se acepta en situaciones de evaluación educacional.

- a) Desde el mundo del trabajo, se mencionan algunas definiciones citadas por Irigoien, donde se señala que la competencia laboral es.⁵¹
- “La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.
 - “La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer”.

⁵⁰ Rey, Bernard, (1999). *De las competencias transversales a una pedagogía de la intención*. Santiago de Chile : DOLMEN. Pág. 35.

⁵¹ Irigoien, M. y Vargas, F. (2003) *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor. Págs. 44 – 45.

- “La capacidad real del individuo para abordar todas las tareas que componen un lugar de trabajo”.
- “La habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes”.
- “Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”.

b) Desde el ámbito de la educación, las competencias son definidas de diversas maneras. Irigoin, cita las siguientes definiciones, aludiendo que la competencia es:⁵²

- “La capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica”. Cada competencia es así entendida como la integración de tres tipos de saberes: “conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición)”.
- “Características personales (conocimiento, habilidades y actitudes) que llevan a desempeños adaptativos en ambientes significativos”
- “Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”.

Desde cualquiera perspectiva, se pueden identificar ideas que se repiten en las definiciones tales como:

⁵² Irigoin, M. y Vargas, F. (2003) Ob. Cit. Pág. 45.

- La combinación de conocimientos, habilidades y actitudes.
- La idea de poner en juego, movilizar, capacidades diversas para actuar logrando un desempeño

Considerando los elementos comunes extraídos de las definiciones anteriores, se puede acercar un concepto de competencia como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Más aún, se habla de un *saber actuar movilizándolo* todos los recursos.

2.4.1 Características de las competencias

De forma general, las competencias presentan las siguientes características:⁵³

- c) **Carácter integrador.**- La identificación de elementos concretos que conforman la competencia varía de una definición a otra; sin embargo coinciden con lo que en el contexto pedagógico se identifica como conceptos, procedimientos y actitudes. Estos elementos vienen a señalar que para ser competente en algo se precisa emplear en forma conjunta y coordinada conocimientos o saberes teóricos, conceptuales, procedimientos o saberes aplicables y actitudes o disposiciones motivacionales que permiten llevar a cabo una tarea.
- d) **Transferibles y multifuncionales.**- Estas características se aplican especialmente a las competencias generales. Son transferibles en el sentido que son aplicables a múltiples situaciones y contextos, por ejemplo, académicos, familiares, laborales, sociales, etc. Las competencias son multifuncionales en el sentido que pueden ser utilizadas para conseguir diversos objetivos, resolver diferentes tipos de problemas y abordar

⁵³ Zúñiga María, Poblete Álvaro y Vega Andrea (2008). *El desarrollo de competencias en un contexto de aseguramiento de calidad*. En: Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior. CINDA,– MINEDUC. Chile. Pág. 46.

diferentes tipos de trabajo. Constituyen un prerrequisito para los aprendizajes siguientes y tienen un valor predictivo en cuanto al comportamiento de cada individuo.

- e) **Carácter dinámico e ilimitado.**- El grado de perfectibilidad de las capacidades y competencias no tiene límites, ya que se trata de un continuo en el que cada persona de manera dinámica de acuerdo a sus circunstancias va respondiendo con niveles o grados de suficiencia variables a lo largo de la vida. Una persona es competente para algo cuando es capaz de resolver los problemas propios de ese ámbito de actuación. A medida que mejor resuelva el o los problemas, será más competente.

- f) **Evaluables.**- Las competencias presuponen capacidades potenciales. Estas se manifiestan por medio de las acciones o tareas que realiza una persona en una situación determinada. Las capacidades no son evaluables; en cambio las competencias si son verificables y evaluables. La relación que existe entre ambas se puede expresar como sigue: una persona sin capacidades no puede ser competente; pero se puede inferir la presencia de capacidades en personas competentes. Además, el logro de competencias va desarrollando capacidades.

2.4.2 Competencias genéricas y específicas

De manera global, se reconocen dos tipos de competencias: genéricas y específicas. Las primeras se reconocen transversales en un proceso formativo. Las competencias específicas son particulares y precisas a un área o contenido específico y se traducen en la resolución de tareas complejas. Para algunos autores, las competencias genéricas no alcanzan el rótulo de competencia propiamente tal, en el sentido de corresponder más bien a los recursos que se movilizan. Las específicas, en cambio, si corresponden a la noción de

competencia propiamente tal por cuanto los recursos que se movilizan se destinan al desarrollo, cumplimiento de tareas complejas precisas formuladas a modo de competencias comunes a todas las áreas, para que a continuación todos los responsables de la elaboración de las propuestas las puedan integrar en sus respectivas áreas⁵⁴.

En el contexto laboral, Mertens, señala que estas competencias se refieren a.⁵⁵

- **Competencias genéricas:** se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.
- **Competencias específicas:** se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son fácilmente transferibles a otros contextos labores.

Las competencias genéricas son multidimensionales. Para ello, se proponen cinco características que permiten "reconocer" la composición adecuada de las competencias.⁵⁶

- a) Reconocimiento y análisis de patrones, establecer analogías entre situaciones experienciales y otras nuevas (afrentamiento con complejidad).
- b) Percibir situaciones, discriminando entre características relevantes de las irrelevantes (dimensión perceptiva).

⁵⁴ Centro interuniversitario de desarrollo, Grupo Operativo de Universidades, Fondo de Desarrollo Institucional (2008). *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. Santiago: Editorial. CINDA.

⁵⁵ Mertens, Leonard (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. En: Organización Internacional del trabajo (OIT), Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). Montevideo.

⁵⁶ Arriaga Emilio, Escalona María E., Díaz Martha (2001). *Competencias en educación, reflexiones sobre un proceso en marcha*. Primera edición. México: Ed. Bonobons.

- c) Seleccionando significados apropiados en orden a enriquecer los fines dados, apreciando varias posibilidades ofrecidas, tomando decisiones y aplicándolas (dimensión normativa)
- d) Desarrollando una orientación social, confiando en otras personas, escuchando y comprendiendo otras posiciones (dimensión cooperativa).
- e) Siendo sensible a lo que sucede en la vida de uno mismo y de los demás, viendo y describiendo el mundo y el lugar de uno mismo, real y deseable, en él.

Una competencia es específica si se aplica a una situación o a una familia de situaciones dentro de un contexto particular. La competencia específica hace referencia al saber hacer en una situación y contexto concreto, mientras una competencia genérica se caracteriza por ser susceptible de engendrar una infinidad de conductas adecuadas respecto a una infinidad de situaciones nuevas⁵⁷.

2.4.3 Enfoques sobre competencias

Teniendo en mente que la competencia es una capacidad, medible y demostrable, es necesario abordar las diferentes perspectivas con las que usualmente se aborda el concepto. Al efecto Gonzzi plantea tres grandes tendencias en la tipificación de las competencias: la primera, las concibe como una lista de tareas desempeñadas; la segunda, como conjunto de atributos personales y la tercera es un enfoque integrado u “holístico”.⁵⁸

⁵⁷ Schkolnik Mariana, Araos Consuelo y Machado Felipe (2005) *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*. Santiago de Chile: División de Desarrollo Social.

⁵⁸ Gonzzi, Andrew y Athanasou, James. (1996) *Instrumentación de la Educación Basada en Competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia*. En: Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia. SEP. CNCCL. CONALEP. México.

A. La competencia a través de las tareas desempeñadas

Esta vertiente concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas. Usualmente las tareas describen acciones concretas y significativas que son desarrolladas por el trabajador.

Una de las críticas más usuales a este enfoque está fundamentada en que, al fijar su atención en las tareas una a una, se pierde de vista la concepción global de la ocupación, las relaciones y la interacción necesarias entre las tareas para lograr el objetivo de la ocupación.

Sin embargo, es un enfoque ampliamente utilizado por la facilidad que representa para la elaboración de currículos de formación. De hecho se asocia el currículo con cada una de las tareas definidas las cuales se convierten en objetivos de aprendizaje. Pero claramente es un abordaje reduccionista que no permite considerar los efectos del trabajo en equipo o los desempeños que la interacción con los demás, y tampoco contempla los efectos de la toma de decisiones o el juicio aplicado en la solución de problemas. De hecho el éxito en la ejecución individual de tareas no significa que el desempeño como un todo sea competente.

B. La competencia en términos de atributos personales

Este acercamiento a las competencias se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos.

Normalmente se trata de la definición de atributos subyacentes que ocasionan un desempeño laboral exitoso. Como ejemplo pueden citarse competencias como “comunicación efectiva” o “pensamiento crítico” que pueden aplicarse en una

amplia gama de contextos de trabajo. Estas características generales o atributos poseídos por las personas, serían capaces de explicar su desempeño superior en el trabajo.

Bajo esta perspectiva, la competencia laboral está definida no sólo en el ámbito de lo que la persona sabe hacer y puede hacer, sino también en el campo de lo que quiere hacer. Estos modelos de competencia suelen especificar cada uno de los grandes atributos en diferentes graduaciones o niveles para asociarlos al desempeño. Dentro de ellos se destaca el comportamiento orientado hacia el trabajo bien hecho.

De este modo se procura atenuar lo que, siendo una gran ventaja en su relativamente fácil enunciado general, se convierte en una desventaja por la falta de especificidad al intentar su aplicación en una situación concreta de trabajo.

C. Enfoque integrado (holístico) de competencia

Resulta de la visión combinada de las dos aproximaciones anteriores. En efecto, combinar el enfoque de tareas con el enfoque de atributos personales permite una visión más amplia y “holística” de la competencia.

Considera la complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño. Este enfoque pone en común tanto las tareas desempeñadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso. También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

En este sentido, la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y con

la percepción ética de los resultados del trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas y clientes, la habilidad para negociar e intercambiar informaciones, etc.

La competencia, así concebida, valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saber adquirido en la experiencia. De esta forma, se entiende como una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo.

Concebida de esta forma, la descripción y evaluación de una competencia revisten un mayor grado de complejidad y del mismo modo en relación con su evaluación. Esta es una de las más fuertes críticas que se hacen al enfoque “holístico”, propio del modelo de competencias australiano y del modelo inglés. Además, es un modelo diseñado para un sistema nacional de certificación de competencias más que para el diseño de programas de formación, lo cual facilita la evaluación con base en las competencias definidas.

2.4.4 Competencias de las personas responsables de la administración

La importancia que hoy se le otorga a la administración de las organizaciones ha orientado los esfuerzos hacia la definición de un perfil que garantice no sólo el logro de las metas, sino el desarrollo sostenible de la organización en un mundo competitivo. Así, entonces, se han identificado tres categorías de competencias:⁵⁹

- **Competencia técnica**, conocida como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas para el uso de procedimientos, técnicas, métodos y equipamiento necesarios para la realización de una actividad en la solución de un problema de un campo especializado, y es la que le da el carácter profesional a quien la ejerce. Tiene que ver, aparte del conocimiento y

⁵⁹ Daft, Richard (2004) *Administración*. México: Thomson Editores. Pág. 12.

dominio de su área técnica profesional, con la capacidad para el manejo de prácticas de talento humano, el conocimiento de la competencia institucional (negocio) y la gestión cultural de la organización.

- **Competencia humanista**, relacionada con el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas para comprender y motivar a otros, ya sea individuos o grupos. Incluye la capacidad para facilitar, coordinar, dirigir, comunicar y resolver conflictos. Se relaciona con la sensibilidad social, la capacidad de interrelación, la habilidad para comunicarse asertivamente, la facilitación y el autocontrol.
- **Competencia conceptual**, referida a esa capacidad cognitiva para coordinar e integrar todas las actividades y los intereses de una organización como un todo. Es necesario, por lo tanto, comprender cómo cada uno de los componentes de una organización depende de otros y anticipar cómo un cambio en uno de ellos afectará el todo. Está relacionada con el pensamiento estratégico (adoptar una perspectiva global y a largo plazo), el procesamiento de información, las destrezas de planeación, el liderazgo, la gestión de procesos, gestión del cambio, el aprendizaje autónomo y el aprendizaje continuo, el trabajo en equipo y la capacidad negociadora.

2.4.5 Competencias laborales institucionales para el sector público

Algunas competencias laborales para el sector público son las siguientes:⁶⁰

- a) **Orientación al logro/ orientación a resultados.**- Es la preocupación por trabajar adecuadamente o compitiendo contra estándares de excelencia. Los estándares pueden ser el propio desempeño individual en el pasado (esfuerzo por superarlo), un objetivo mensurable (orientación a resultados),

⁶⁰ Oficina Nacional de Innovación de Gestión (2002). *Competencias laborales en la Administración Pública*. Serie para la Mejora Continua en las Organizaciones Públicas. Buenos Aires.

el desempeño de los demás (competitividad), el establecimiento de metas desafiantes o lograr aquello que nadie antes consiguió (innovación).

- b) **Orientación al cliente (orientación a ayudar y servir al ciudadano).**- Implica un deseo de ayudar o servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes (ciudadanos).

- c) **Flexibilidad.**- Es la habilidad de adaptarse y trabajar en situaciones variadas y con personas y grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y cambiar, aceptando fácilmente los cambios en la organización o los cambios en las responsabilidades de su puesto.

- d) **Compromiso con la Organización.**- Es la habilidad individual y voluntaria de alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la organización.

- e) **Transparencia (Conductas de integridad y ética profesional).**- Estas son las competencias más generales, cuyo desarrollo a nivel organizacional e individual permitirían a la Administración Pública, cumplir y gestionar su misión de prestadora de servicios al ciudadano, con la flexibilidad necesaria para enfrentar los desafíos y escenarios cambiantes. Sólo si somos capaces de ver con claridad las amenazas, estando atentos a las señales que nos las muestran, podemos transformarlas en oportunidades de crecer como organización y como individuos.

CAPÍTULO III

MARCO CONTEXTUAL

3.1 El Programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado

La implementación del Programa Tele educación, está a cargo de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP), por lo que es necesario hacer una referencia a los antecedentes de esta institución.

3.1.1 Antecedentes de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP)

La Constitución Política del Estado, señala que la administración pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados, considerados como parte de los lineamientos para una capacitación y formación de los recursos humanos orientados al servicio del pueblo boliviano para consolidar y profundizar la transformación de las estructuras y prácticas de gestión del Estado en los diferentes niveles de Gobierno, tarea encomendada a la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

La Escuela de Gestión Pública Plurinacional, fue creada mediante Decreto Supremo N° 0212 del 15 de julio de 2009, como una entidad pública descentralizada que depende del Ministerio de Educación, con sede en la ciudad de La Paz y con competencia a nivel de todo el Estado con Programas en los diferentes niveles de gobierno.

El Ministerio de Educación como cabeza de sector, tiene como objetivo lograr una educación con calidad y pertinencia para todas y todos, para el conocimiento y la producción valorizando nuestras culturas catalizadoras y articuladoras de toda política de Estado.

3.1.2 Objetivos estratégicos de la EGPP

Los objetivos estratégicos de la EGPP son:⁶¹

- **Contribuir al desarrollo de un nuevo perfil de Servidora y Servidor Público.-** Mediante servicios de capacitación profesional que respondan a las necesidades de desarrollo de competencias de las grupos ocupacionales de las entidades públicas de los diferentes niveles de administración del Estado y a través de servicios de formación académica de postgrado y de investigación aplicada en temas de gestión pública, la EGPP contribuye al desarrollo del nuevo perfil de la servidora y servidor público.
- **Mejorar la eficacia, eficiencia y la calidad de los proyectos y servicios de la Administración Pública.-** La EGPP tiene como su principal ambición la de contribuir de una manera significativa al fortalecimiento de las prácticas de gestión que buscan la eficacia y eficiencia organizacional y la calidad de los servicios y proyectos ejecutados. Todo esto a través de servicios de capacitación profesional y formación académica, asistencia técnica y actividades de investigación.
- **Articularse con las Organizaciones Sociales para ejercer un control social de calidad a la Administración Pública.-** Esta articulación se pretende lograr mediante programas específicos de capacitación, formación y asistencia técnica en temas de control social y participación ciudadana, así como actividades de investigación para el análisis y la evaluación de mecanismos concretos de participación y control social. De esa manera, la EGPP contribuye a impulsar y fortalecer las prácticas de control y participación en los asuntos públicos.

⁶¹ Escuela de Gestión Pública Plurinacional, Unidad de Auditoría Interna. Programa Operativo Anual Gestión 2011.

- **Mejorar la coordinación, la pertinencia y la calidad del Sistema Plurinacional de capacitación para el sector Público.-** Establecida como órgano rector del Sistema Plurinacional de Capacitación y Formación para el Sector Público en temas de gestión pública, la EGPP formula, implementa y coordina la política plurinacional de capacitación. A sí mismo, certifica y acredita a todos los programas de formación y capacitación en temas de gestión pública. Además, la EGPP presta servicios de asistencia técnica, financiera, logística y tecnológica a las Escuelas de Gestión Pública de los niveles departamental y local.
- **Contribuir al diseño, desarrollo e implantación de nuevas prácticas de gestión para el sector público.-** Mediante actividades de investigación sobre buenas prácticas de gestión pública; la organización de encuentros, talleres y la implementación de servicios de formación, capacitación y asistencia, la EGPP impulsa y consolida los cambios concretos en la gestión de todas las entidades de los diferentes niveles administrativos del Estado.
- **Contribuir al desarrollo e implantación de un nuevo sistema de carrera administrativa.-** Mediante su participación a las instancias de trabajo sobre la construcción de la nueva carrera administrativa, a través de su estrategia de capacitación y formación por grupos ocupacionales coherentes, y por su actividad de certificación de competencias laborales en temas de gestión pública, la EGPP contribuye a la definición e implementación de una nueva carrera administrativa que sostenga el proceso de construcción del Estado Plurinacional.
- **Contribuir a reducir desigualdades / inequidades de acceso a la función pública de la diversidad étnica y cultural del país.-** A través del acceso privilegiado de los sectores excluidos a los programas de capacitación y formación de la EGPP y de su actividad de certificación de

competencias laborales en el sector público, la Escuela pretende equilibrar las oportunidades de acceso y desarrollo de los ciudadanos en el ámbito público.

3.1.3 Misión

La Escuela de Gestión Pública Plurinacional, se plantea la siguiente misión:

“Somos una entidad pública descentralizada del Ministerio de Educación que contribuye al desarrollo, construcción y consolidación de la nueva gestión pública del Estado Plurinacional, mediante formación y capacitación de las y los servidores públicos, miembros de organizaciones sociales, líderes, lideresas, y autoridades de los pueblos indígena originarios campesinos”.⁶²

3.1.4 Visión

Su visión se encuentra planteada de la siguiente manera:

“Ser un actor estratégico que recupera, genera, integra y transfiere el conocimiento, intercultural, plurilingüe y descolonizador, sobre la Gestión Pública, con eficiencia, compromiso y equidad, para coadyuvar a la construcción del Estado Plurinacional”.⁶³

3.2 Contexto de la incorporación del programa Tele Educación

Bolivia, como Estado Plurinacional desde su perspectiva geográfica, política y demográfica ha sustentado un modelo de Estado y de organización política que no contempló la participación de las mayorías de la población, mucho menos de la

⁶² Bolivia: Ministerio de Educación, Escuela de Gestión Pública Plurinacional (2014) *Memoria 2010 – 2014. Programa Tele Educación. “Construyendo un Nuevo Estado”*. La Paz – Bolivia. Pág. 19.

⁶³ Bolivia: Ministerio de Educación, Escuela de Gestión Pública Plurinacional (2014) Ob. Cit. Pág. 19.

población indígena. Históricamente las políticas públicas entre ellas los programas educativos en materia de gestión pública han ignorado a gran parte de la sociedad, no tomándolos en cuenta como sujetos de desarrollo y mucho menos incorporarlos de manera sustantiva mediante la participación activa y el control social a las políticas públicas.

La Escuela de Gestión Pública Plurinacional, de acuerdo a su misión y visión ha diseñado un programa educativo en la modalidad de educación a distancia este se denomina Programa de tele educación “Construyendo un nuevo Estado” que es parte del Diplomado de Gestión Pública y Control Social que permite una participación académica con características de flexibilidad, diseño sincronizado entre los docentes y los participantes, esta metodología en el programa cuenta con varios recursos, el principal el uso del DVD que contiene las temáticas propuestas para el presente programa académico expuesto por autoridades y especialistas en los temas.⁶⁴

El programa de tele educación pretende incluir a la población, en términos políticos, sociales y económicos, mediante la capacitación en las actuales temáticas de gestión pública siendo que la gestión pública tradicional ha mostrado orientaciones racistas desarrollando políticas y programas de exclusión, discriminación que buscó la homogenización de la sociedad boliviana, es así que el programa de Tele Educación y el Diplomado en Gestión Pública y Control Social buscan promover conocimientos aplicables a los ajustes estructurales que se están dando en el país, que promuevan la constitución de una sociedad incluyente, participativa, basada en el ejercicio pleno de la democracia.

El programa está diseñado de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio de Educación, referido al diseño del Plan de Estudios, que se especifican en los diferentes aspectos que contiene este programa. La Fundamentación del Programa, la relevancia científica social, la pertinencia

⁶⁴ Zapata, Rojas Paola y otros. (2014) *Metodología de Tele Educación*. Ministerio de Educación. La Paz – Bolivia. Edit. Zodiaco. Pág. 52.

cultural, los objetivos, el régimen de estudios que está trazado en forma modular, y de componentes alcanzan un abanico de contenidos.⁶⁵

3.3 Estructura académica del programa tele educación desde la contextualización

3.3.1 Régimen académico

El régimen académico del programa Tele Educación “Construyendo un Nuevo Estado”, está estructurado en la modalidad de Educación a Distancia compuesto de cuatro componentes, a su vez cada componente está organizado por módulos con temáticas referidas afines.

Cada componente se desarrolla en dos momentos u etapas. La primera mediante el programa de tele educación y sus características propias y la segunda etapa constituida por un ciclo complementario que refuerza los contenidos a través de tutorías guiadas. Cada componente encierra las temáticas y contenidos fundamentales que hacen al mismo a continuación se describen cada uno de estos componentes.⁶⁶

3.3.2 Organización y estructura curricular

a) Componente A: Bases filosóficas en la gestión pública del Estado Plurinacional

El actual estado Plurinacional se desenvuelve en un cambio de paradigma en la administración pública cuyas bases filosóficas y conceptuales apuntan a una gestión pública revolucionaria, por tanto es necesario, conocer las temáticas que hacen a esta transformación.⁶⁷

⁶⁵ Zapata, Rojas Paola y otros. (2014) Ob. Cit. Pág. 53.

⁶⁶ Zapata, Rojas Paola y otros. (2014) Ob. Cit. Pág. 57.

⁶⁷ Zapata, Rojas Paola y otros. (2014) Ob. Cit. Pág. 58.

b) Componente B: Normativa básica para la gestión pública y el control social

Siendo que el Estado Plurinacional tiene un carácter instrumental a través del marco legal y jurídico que cumple a través de sus instituciones y organizaciones constituidas por la misma sociedad, para cumplir los objetivos que persiguen el bien común, en la medida en que estos constituyen necesidades públicas definidas por la Constitución, las leyes y el proceso político. El presente componente pretende mostrar los fundamentos jurídicos de la Nueva Gestión Pública.

c) Componente C: Nueva organización del Estado

Al reestructurarse la nueva Gestión Pública eliminando todo aquello que no contribuye a aportar un valor al servicio suministrado a la población, está se efectúa identificando las competencias centrales que implica afrontar el desafío de resolver qué cosas debería hacer el gobierno, en función de los propios valores e intereses políticos. La reestructuración está guiada por la planificación y el establecimiento de prioridades centrándose en la capacidad de anticiparse y adaptarse a los cambios del entorno, y en garantizar tanto el buen desarrollo de las operaciones para el logro de las metas establecidas.

El Control Social en la actual Gestión Pública juega un papel preponderante en la nueva gestión pública entendiendo los fundamentos teórico prácticos de la participación y el control social que brinda el desarrollo normativo, los diferentes actores que intervienen, el control social y las políticas públicas que hacen al mismo.

d) Segunda etapa: Ciclo complementario

El programa también da acceso al diplomado de Gestión Pública y Control Social mediante una segunda etapa que busca la consolidación de los componentes estudiados en la primera etapa, que además dan paso a la realización de un trabajo final de Diplomado teniendo como línea todos los componentes vistos previamente.

3.3.3 Estructura funcional del Programa Tele Educación

Nivel Estratégico: responsable de definir los objetivos a mediano y largo plazo del programa, dirigir y coordinar la puesta en marcha de las acciones estratégicas definidas para su implementación. Está representado por la Dirección Ejecutiva de la EGPP, la unidad de capacitación, el área de comunicación y la coordinación.⁶⁸

Nivel Táctico: responsable de poner en marcha las acciones encaminadas a la consecución de los objetivos establecidos y dirigir y coordinar los recursos humanos y materiales necesarios para ello. Representada por el área de comunicación y coordinación del programa.⁶⁹

Nivel operativo: responsable de ejecutar las actividades planificadas a nivel Estratégico y dirigido por el nivel Táctico. Representada por las áreas de producción, académica pedagógica y comunicación con sus respectivas sub áreas.⁷⁰

⁶⁸ Zapata, Rojas Paola y otros. (2014) Ob. Cit. Pág. 59.

⁶⁹ Ibídem.

⁷⁰ Ibídem.

ORGANIGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA DE TELE EDUCACIÓN DEPENDIENTE DEL LA ESCUELA DE GESTIÓN PÚBLICA PLURINACIONAL



Fuente: Zapata, Rojas Paola y otros. (2014) Metodología de Tele Educación

3.4 Programa Tele educación

El Programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”, es una nueva forma fácil y accesible de capacitación y de formación en temas de gestión pública utilizando medios masivos de difusión. La implementación del Programa Tele educación, está a cargo de la EGPP.

La modalidad de Tele educación se enmarca en la educación a distancia a través de material grabado en formato DVD, que los interesados pueden solicitar en el Área de Comunicación de la EGPP, además de contar con el apoyo y soporte de este Campus Virtual.

3.4.1 Objetivo del Programa Tele educación

El objetivo del programa de Tele educación es el fortalecimiento de la capacidad teórica y técnica de participación y control social de los ciudadanos y ciudadanas en general y de la sociedad civil organizada, para profundizar la transformación de la nueva Gestión Pública del Estado Plurinacional.

A través de este objetivo se pretende:⁷¹

- Ofrecer una oportunidad a quienes no pudieron iniciar o concluir sus estudios, aportando un elemento primordial en bagaje de oportunidades educativas, especialmente en el ámbito de la gestión pública.
- Permitir a los participantes seguir sus estudios sin los requisitos de espacio, asistencia y tiempo, propios de la enseñanza tradicional, extendiendo de esta manera los beneficios de la educación en gestión pública.
- Garantizar la permanencia del participante en su propio medio cultural y natural aportando positivamente en el desarrollo regional.
- Dar satisfacción a la creciente demanda y aspiraciones de los más diversos grupos, respecto a la organización de actividades de extensión cultural para crecer educacional y socialmente, ofreciendo respuesta a una serie de problemas que la educación convencional no puede atender.

⁷¹ Renjel Retamozo Marcelo. Ob. Cit. Pág. 23.

- Proporcionar instrumentos adecuados para el perfeccionamiento profesional, la formación permanente y la promoción cultural de todos los habitantes del país, al brindar a los profesionales otras áreas de conocimiento, en este caso la gestión pública.

3.4.2 Etapas de implementación del programa Tele educación

La implementación del programa Tele educación se produjo en un tres etapas, las cuales se describen, brevemente, a continuación:⁷²

- **Primera etapa**

El año 2010 marca el inicio del programa tele educación, en esta etapa se han desarrollado y difundido 12 cursos a distancia, a través de Cotel TV - Canal 16 y posteriormente se difundió por TV OFF – canal 55. Estos se lograron de manera gratuita a través de un convenio entre los medios de comunicación. En este sentido es que hubo la necesidad de consolidar el esfuerzo, desarrollando otros programas pilotos y mejorando la promoción y el acceso a este programa. En esa primera etapa el programa fue financiado por parte de los recursos del C2D2, se realizó la coordinación, producción, post producción, socialización y difusión mediante canales de televisión locales como ser TV Cotel canal 16 y TV OFF 58 donde inicialmente se difundieron cinco módulos: “Constitución Política del Estado”, “Transparencia en la Gestión Pública”, “Descolonización del Estado”, “Paradigma del Vivir Bien” y “La Ley del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional”. La participación en esa etapa alcanzó un promedio de 650 personas que realizaron efectivamente al menos una evaluación.

⁷² Renjel Retamozo Marcelo. Ob. Cit. Pág. 24.

- **Segunda etapa**

Una segunda etapa del programa se inició en julio de 2011 con el objetivo de consolidar y ampliar el proyecto piloto “Tele educación” de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional coordinando la producción, post producción y difusión de doce nuevos módulos de 4 cursos hasta Abril. Dentro de los nuevos temas que se han desarrollado están los siguientes: Derechos del Usuario y Consumidor, Cambios Climáticos, Autonomías, Salud Familiar Comunitaria Intercultural, Ley 1178, despatriarcalización entre otros, además de desarrollar nuevos materiales de difusión relacionados al programa, hasta finales de esta etapa han participado del programa alrededor de 6700 personas en los nueve departamentos quienes por lo menos se han evaluado en uno del conjunto de módulos del programa. En esta segunda etapa se ha extendido el programa en los departamentos de Cochabamba, Tarija y Chuquisaca.

- **Tercera etapa**

La difusión en los nueve departamentos y varios de los municipios marca el inicio de la tercera etapa del programa tele educación. Se realizan talleres de capacitación en los nueve departamentos con la organización social Trabajadores Sociales Comunitarios quienes se encargarían de difundir el programa en los municipios donde todavía no había llegado el programa.

Ya desde la segunda mitad de la gestión 2012 se logró que la cobertura del programa alcance los nueve departamentos iniciando en las ciudades capitales de departamento para posteriormente difundir y llegar a los municipios y comunidades más alejadas. Así mismo representaciones diplomáticas de Bolivia en otros países para ciudadanos bolivianos y otras personas interesadas.

En esta etapa también participan reconocidas instituciones tanto civiles como uniformadas como, por ejemplo, la Escuela Superior de Formación Policial, la

Universidad Policial (UNIPOL), el Colegio Militar, la Escuela de Altos Estudios Nacionales del Ejército, también entidades públicas como el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas que participan con todas sus entidades descentralizadas y otras.

3.4.3 Componentes del programa Tele educación

El programa Tele educación asume la estrategia IEC (información, educación, comunicación), que se define como un proceso destinado a la modelación multitudinaria de conductas. La estrategia IEC está compuesta por tres elementos sistémicos:⁷³

- **Información.-** Uno de los principales objetivos del programa tele educación es proveer del material adecuado a servidores y servidoras públicos, organizaciones sociales y cualquier ciudadano que necesite o esté interesado en lograr una información certera de la nueva gestión pública y las profundas transformaciones que se están dando en Bolivia; esta información permitirá a los diferentes miembros de la sociedad los siguientes procesos:
 - Investigar
 - Sensibilización y activación de la Opinión Pública
 - Movilización Social
 - Imágenes institucionales favorables o positivas
 - Crear ambientes informativos propicios
 - Difundir nuevos conocimientos
 - Socializar las experiencias

- **Educación.-** El programa tele educación alcanza este componente desde dos perspectivas: en un primer momento la capacitación, es decir, aquellos

⁷³ Renjel Retamozo Marcelo. Ob. Cit. Pág. 25.

participantes del programa que además logren realizar un proceso de aprendizaje con el material de tele educación realizan una evaluación presencial para obtener una certificación oficial de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional. Además la EGPP quiere crear estándares de calidad en los procesos educativos por lo cual los participantes que alcancen un promedio de excelencia podrán acceder a completar su formación en el Diplomado en Gestión Pública y Control Social certificada por la Escuela de Gestión Pública y el Ministerio de Educación. Estos componentes logran los siguientes objetivos:

- Instrucción formal
 - Procesos de enseñanza y aprendizaje a distintos grupos
 - Impartir orientaciones y consejos
 - Desarrollar capacidades y destrezas
- **Comunicación.-** Un componente es el uso de medios de comunicación; tal es el caso del desarrollo del material audiovisual, uso de medios tecnológicos que permiten generar retroalimentación entre los destinatarios y la Escuela de Gestión Pública Plurinacional:
 - Crear procesos de construcción de significados y sentidos compartidos
 - Lograr actitudes saludables
 - Motivar nuevas prácticas
 - Movilizar a la población
 - Educación no formal a distancia o presencial
 - Animación comunal y participación popular

3.4.4 Módulos del Programa de Tele educación

El programa de Tele educación está compuesto por 20 los módulos; cada módulo contiene 4 clases impartidas mediante videos. Los videos están disponibles en

DVD y en medio digital para ser descargado en una memoria flash. Esta forma de aprendizaje hace énfasis en la autoformación del participante, ya que permite revisar y/o estudiar el contenido de los videos en los momentos libres.

Los módulos del programa Tele educación son:

1. Constitución Política del Estado
 2. Transparencia en la Gestión Pública
 3. Descolonización del Estado
 4. Vivir Bien
 5. Ley del Órgano judicial
 6. SAFCI
 7. Derechos del Usuario y del Consumidor
 8. Autonomías Departamentales
 9. Autonomías Municipales
 10. Autonomías Indígena Originario Campesina
 11. Asignación Competencial
 12. SAFCO 1
 13. SAFCO 2
 14. Despatriarcalización.
 15. Género y Gestión Pública.
 16. Cambio Climático.
 17. Ley Educativa Avelino Siñani - Elizardo Pérez
 18. Nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo
 19. Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación
 20. Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana “Para una vida Segura”
- MÓDULO ESPECIAL:
21. El Servidor Público del Estado Plurinacional

3.4.5 Certificación, carga horaria y costos

Existen dos alternativas para la certificación:

- a) La primera es modular es decir que cada módulo posee su respectiva certificación y al finalizar el programa el participante tendrá obtendrá un certificado de culminación del programa con una carga horaria de 240 horas académicas. El costo que deberá de cancelar el participante por certificado es de 10.00 bs.

- b) La segunda se presenta como un acumulado en la que el participante deberá de aprobar cinco módulos para recibir su certificación, misma que contara con una carga horaria de 60 horas académicas, es decir que hasta el final del programa el participante recibirá cuatro certificados que sumados dan un total de 240 horas académicas.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo, debido a que su objetivo es establecer la medida en que los procesos de enseñanza aprendizaje del Programa de Tele Educación fortalecen competencias en los/las servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia.

Lo que se pretende, entonces, es describir los conocimientos, actitudes y prácticas que los servidores públicos han fortalecido, para generar cambios importantes dentro del nuevo Estado, a partir de su participación en el Programa de Tele educación, implementado por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

En criterio de Hernández, Fernández y Baptista, los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis; es decir. Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren”⁷⁴.

4.2 Diseño de la investigación

El estudio tiene un diseño No experimental de corte transeccional-descriptivo, lo que implica que la información fue recabada en un momento único, y no fue manipulada de forma deliberada.

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas, objetos o variables, y proporcionar su descripción.

⁷⁴ Hernández R., Fernández C. y Baptista P. Ob. Cit. Pág. 80.

Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas.⁷⁵

4.3 Población

La población está conformada por los servidores públicos de los ministerios del Estado Plurinacional de Bolivia, que participaron del Programa de Tele educación en la ciudad de La Paz, considerándose a los siguientes ministerios y participantes:

CUADRO N°
POBLACIÓN DE ESTUDIO
SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MINISTERIOS DEL ESTADO
PLURINACIONAL

Ministerio	Nº de servidores públicos	Porcentaje (%)
Ministerio de Salud	80	24,32
Ministerio de Justicia	80	24,32
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	69	20,97
Ministerio de Economía y Finanzas Públicas	100	30,40
Total	329	100,00

Fuente: elaboración propia.

4.4 Muestra

La muestra de estudio se estimó a través del muestreo dirigido o “no probabilístico”, debido a que por el carácter de “capacitación a distancia”, fue dificultoso localizar a los servidores públicos que participan del programa Tele Educación.

En este sentido se determinó considerar a una muestra de 60 servidores públicos de los ministerios citados.

⁷⁵ Hernández R., Fernández C. y Baptista P. Ob. cit. Pág. 187.

4.5 Distribución de la muestra

Los 60 servidores públicos de la muestra fueron distribuidos de forma equitativa para cada uno de los ministerios de la población de estudio, de la forma siguiente:

CUADRO N° 2
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA
SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MINISTERIOS DEL ESTADO
PLURINACIONAL

Ministerio	Nº de servidores públicos	Porcentaje
Ministerio de Salud	15	25%
Ministerio de Justicia	15	25%
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	15	25%
Ministerio de Economía y Finanzas Públicas	15	25%
Total	60	100%

Fuente: elaboración propia.

4.6 Técnicas e instrumentos

En el proceso de investigación se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos: la encuesta, entrevista, prueba objetiva y la investigación documental.

a) Encuesta

Esta técnica fue aplicada a servidores públicos de los ministerios del Estado Plurinacional de Bolivia, con la finalidad de averiguar sobre los conocimientos, prácticas y actitudes que asimilaron o fortalecieron durante su mejor participación en el Programa Tele educación (Véase detalle del instrumento en Anexo N° 1).

Según Münchy Ángeles, “La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario. La recopilación de información se realiza mediante preguntas que

midan los diversos indicadores que se han realizado en la operacionalización de los términos del problema o de las variables de la hipótesis”⁷⁶

b) **Entrevista estructurada**

Se efectuó una entrevista a un facilitador del Programa Tele educación, para profundizar en el estudio de algunos temas, y contrastar la información recabada a través de la encuesta a participantes. El cuestionario fue abierto, para que el facilitador pudiera expresar con amplitud sus respuestas.

También se realizó una entrevista a dos responsables (coordinadores) del programa Tele educación, con el propósito de contrastar la información proporcionada por los facilitadores y participantes del programa.

La entrevista estructurada “se realiza sobre la base de un cuestionario previamente formulado y preparado y estrictamente normalizado, a través de una lista de preguntas establecidas con anterioridad”.⁷⁷

c) **Prueba objetiva**

Para medir la variable “competencias” y sus componentes (ser, saber, hacer, decidir), se aplicó una prueba objetiva a un grupo focal de 13 servidores públicos. El cuestionario consta de 10 preguntas con respuestas cerradas (Véase instrumento en Anexo N° 2. La calificación se efectuó con la asignación de los siguientes puntajes:

Respuesta correcta	10 puntos
Respuesta aceptable	5 puntos
Respuesta incorrecta	0 puntos

⁷⁶ Münch Lourdes y Ángeles Ernesto. (2003) *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Edit. Trillas Pág. 55.

⁷⁷ Ander-Egg, Ezequiel. (1982). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Edit. Humanitas. Pág. 227

La prueba objetiva “es un conjunto organizado de ítems que dan cuenta de un objeto o atributo que se considera medible; los resultados se expresan como puntajes parciales o totales, tanto para un individuo como para un grupo de personas”⁷⁸.

d) **Investigación documental**

A través de esta técnica se pudo recopilar información bibliográfica relativa a la gestión pública, la función pública, los servidores públicos y otros temas inherentes el tema de estudio; además, permitió recabar información sobre los antecedentes y las características principales de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional y del Programa Tele educación. Para el efecto, se efectuó una revisión de obras científicas, revistas especializadas, páginas Web y otros.

Según Münch y Ángeles, esta técnica “se refiere a la investigación bibliográfica realizada en diversos tipos de escritos, tales como libros, documentos académicos, actas o informes, revistas, documentos personales (biografías, diarios, cartas, manuales, casos y archivos), etc.... La observación documental es básica para construir el marco teórico de la investigación, y es la más utilizada en todo tipo de disciplinas”⁷⁹.

4.7 Aplicación de los instrumentos

La aplicación de los instrumentos señalados en el acápite anterior, se realizó de la siguiente forma:

⁷⁸ Pardo, C. (1998). *El diseño de pruebas para los Exámenes de Estado: un proceso de investigación permanente*. Santafé de Bogotá: ICFES. Pág. 34.

⁷⁹ Münch Lourdes y Ángeles Ernesto. Ob. Cit. Pág. 51.

Herramientas	Participantes	Tiempo	Lugar
Encuesta	Servidores públicos de los ministerios de: Salud; Justicia; Trabajo, Empleo y Previsión Social; Economía y Finanzas Públicas	20 minutos en cada ministerio	Oficinas de los ministerios
Entrevista estructurada	Facilitador del Programa Tele educación Coordinadores del Programa Tele educación	20 minutos	Aula de la UMSA
Prueba objetiva	Servidores públicos del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social	30 minutos	Oficinas de los ministerios
Investigación documental	Autora del trabajo de investigación	3 meses	Biblioteca de la UMSA Páginas Web

CAPÍTULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

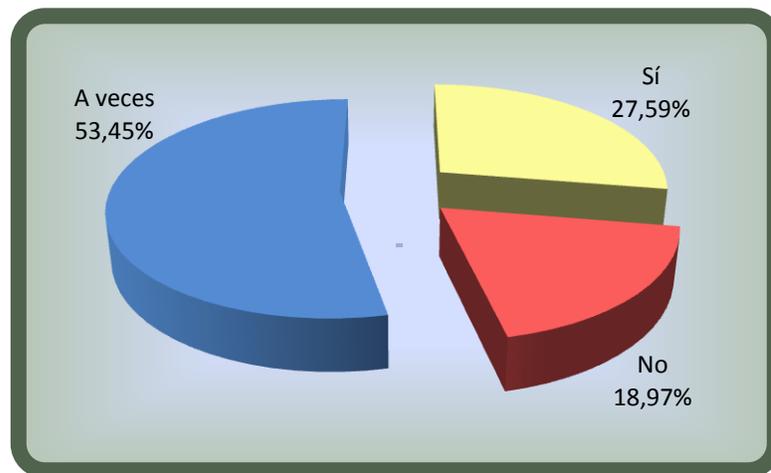
En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos citados en la metodología de la investigación, con el propósito de establecer la medida en que los procesos de enseñanza aprendizaje del Programa Tele Educación, fortalecieron las competencias en los/las servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia.

5.1 Resultados de la encuesta dirigida a servidores públicos de los Ministerios del Estado Plurinacional, que participan del Programa de Tele Educación “Construyendo un Nuevo Estado”

5.1.1 Procesos de enseñanza-aprendizaje

5.1.1.1 ¿La información y orientación que se brinda el programa de Tele educación es continua, secuencial y permanente?

Gráfico N° 1: Información y orientación que brinda el programa de Tele educación

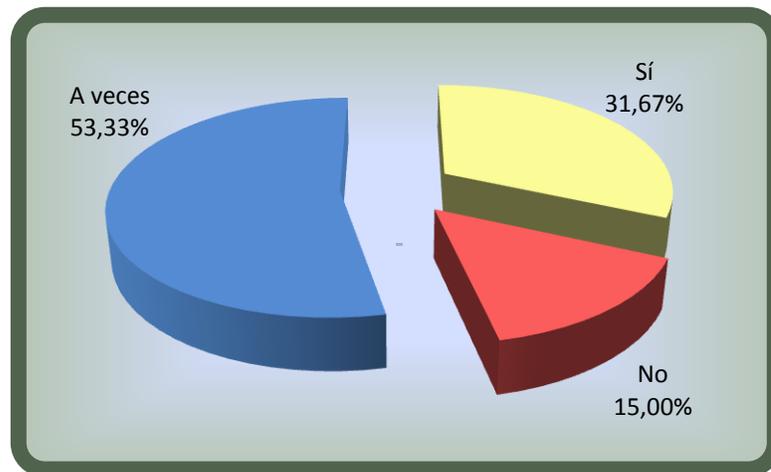


En referencia a la información y orientación que brinda el programa de Tele educación, respecto a que si es continua, secuencial y permanente, como se observa en el gráfico precedente el 53,45% manifiesta que sólo esto ocurre a veces, seguido de un 27,59% que dio a conocer una respuesta afirmativa, y el restante 18,97% exteriorizo una respuesta negativa.

Estos resultados muestran que la información y orientación que se brinda en el programa de Tele educación no siempre es continua, secuencial y permanente, aspecto que influye en el seguimiento y motivación de los servidores públicos que participan del programa.

5.1.1.2 ¿Considera que la capacitación a distancia del programa de Tele Educación fue dinámico, motivador y participativo?

Gráfico N° 2: La capacitación a distancia fue: dinámico, motivador y participativo

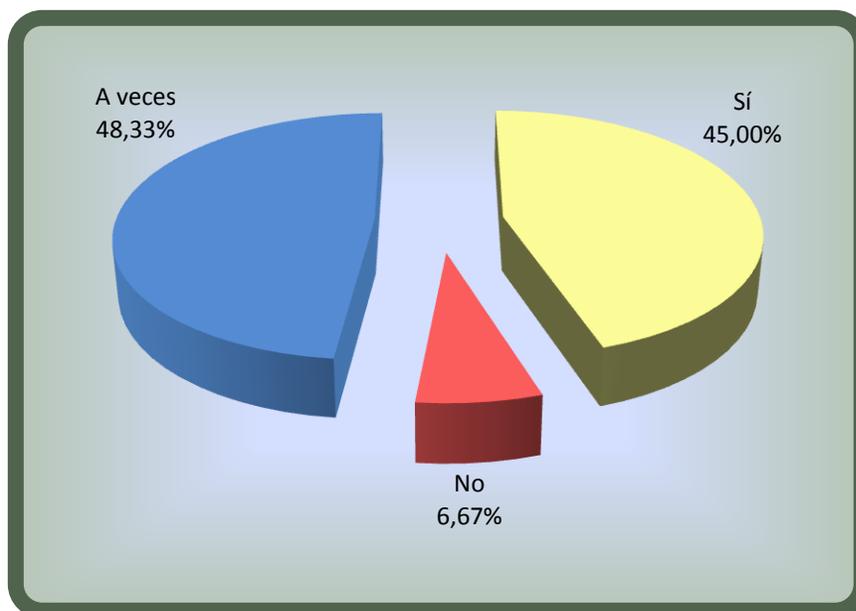


A la consulta si los servidores públicos consideran que la capacitación a distancia del programa de Tele Educación fue dinámico, motivador y participativo, el mayoritario 53,33% considera que el mismo es sólo a veces, como en la anterior pregunta, seguido de quienes respondieron de forma afirmativa 31,67%, y el restante 15% señala una respuesta negativa.

Las respuestas obtenidas muestran que para los servidores públicos solo a veces este tipo de capacitación que es a distancia vía el uso de tecnología es dinámico, motivador y participativo, aspecto sobre el cual se deba reflexionar de manera que se pretenda alcanzar los objetivos propuestos en la capacitación y mejorar el trabajo desarrollado por los servidores públicos.

5.1.1.3 ¿El programa de tele educación desarrolla los temas y subtemas de forma coherente y ordenada?

Gráfico N° 3: El programa de tele educación desarrolla temas y subtemas de forma coherente y ordenada

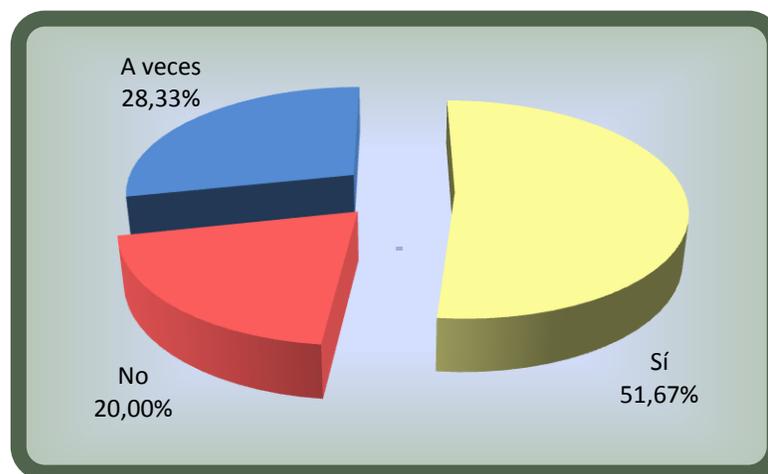


En relación a que si el programa de tele educación desarrolla los temas y subtemas de forma coherente y ordenada, existe una división de opiniones ya que el 48,33% señala que sólo a veces, el 45% indica que sí sigue estas líneas, el restante 6,67% dio a conocer una respuesta negativa.

El resultado que se muestra es relativo ya que los/las participantes en su mayor porcentaje indican que solo a veces existe orden y coherencia en el desarrollo de los temas y subtemas.

5.1.1.4 ¿En los eventos de capacitación se utilizan textos, guías de apoyo y material didáctico para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje?

Gráfico N° 4: En la capacitación se usan textos, guías y material didáctico en el desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje

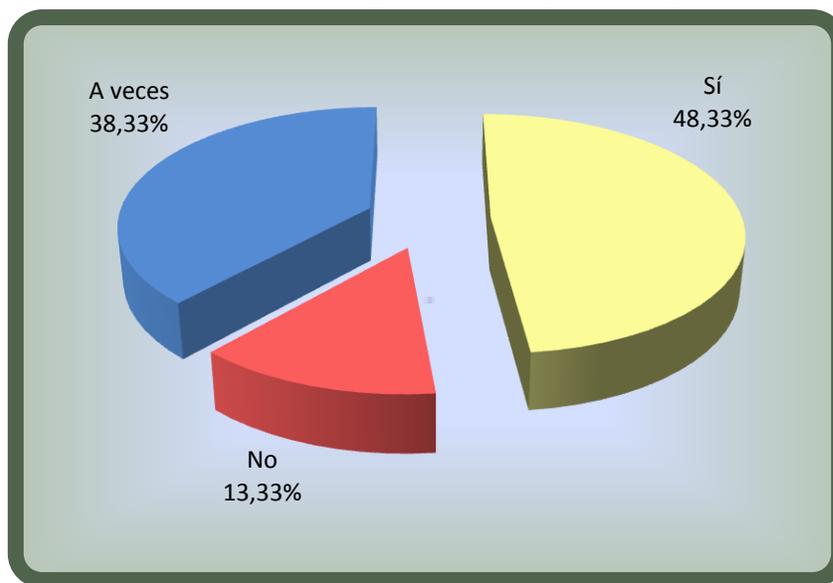


A la pregunta si en los eventos de capacitación del programa de Tele Educación, se utilizan textos, guías de apoyo y material didáctico para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje, el mayoritario 51,67% dio a conocer una respuesta afirmativa, en tanto que el 28,33% manifiesta que a veces se cuenta con estos materiales, el restante 20% exterioriza que no se cuenta con materiales y que todo lo hacen a través del Internet.

Los resultados del cuestionario muestran que si bien existen materiales a los que la mayoría hace referencia el mismo presenta problemas de distribución ya que un grupo no tiene conocimiento de los mismos, e ignora cómo puede acceder a este material que debe estar a disposición y cuando el servidor público lo requiere, para mejorar su desempeño laboral y optimizar sus actividades en las instituciones públicas.

5.1.1.5 ¿Se ha aplicado en el desarrollo de la capacitación del programa de Tele Educación una evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales?

Gráfico N° 5: Se ha aplicado en el desarrollo de la capacitación del programa de Tele Educación una evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales

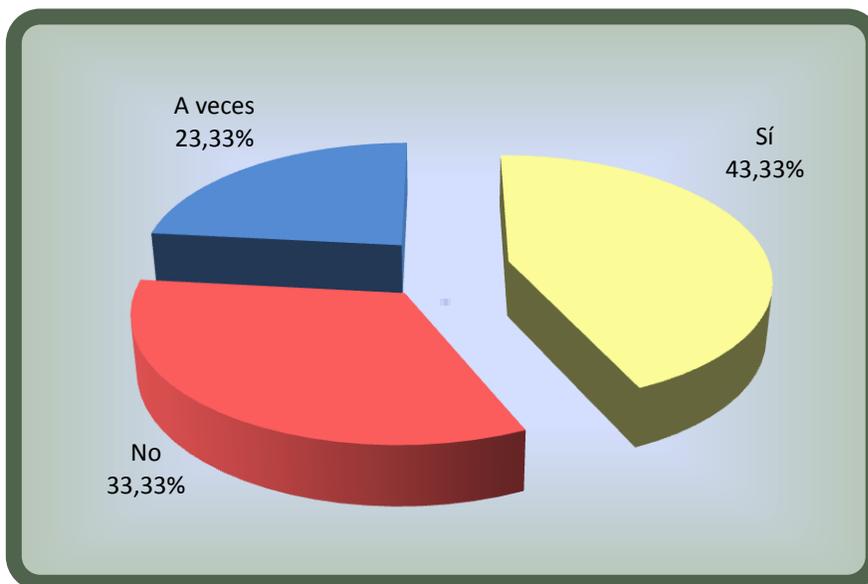


A la consulta si se ha aplicado en el desarrollo de la capacitación del programa de Tele Educación, una evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales, el mayor porcentaje 48,33% exterioriza una respuesta afirmativa, el 38,33% indica que a veces se aplica este tipo de evaluaciones, y el restante 13,33% señala que no existe este tipo de aplicaciones.

Los resultados que se han obtenido muestra que los servidores públicos afirman en su mayoría la existencia de un proceso de evaluación que toma en cuenta las fases diagnóstica, del proceso de aprendizaje y evaluaciones finales, cabe rescatar que las evaluaciones mismas deben brindar la mejora en el proceso de evaluación, puesto que algunos no se encuentran muy convencidos de este proceso y dudan de su efectividad.

5.1.1.6 ¿En el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, y otros?

Gráfico N° 6: En la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, y otros



A la consulta si el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, y otros, el 43,33% manifiesta que si existen estos tipos de evaluación, la opinión contraria la tienen el 33,33% que expresa una respuesta negativa y el 23,33% señala que sólo a veces se aplica estas formas de evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

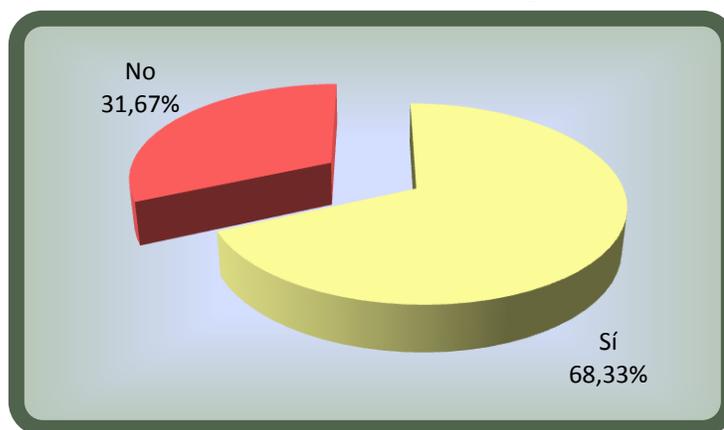
En los resultados se observa que los/as participantes no tienen conocimientos de estos procesos de ahí que los resultados son muy relativos, es preciso informar a los/as participantes respecto las formas de evaluación que se les aplicara.

5.1.2 Programa de Tele – Educación

5.1.2.1 Desde que recibiste capacitación mediante el programa de Tele Educación:

a) Tienes más conocimientos de gestión pública?

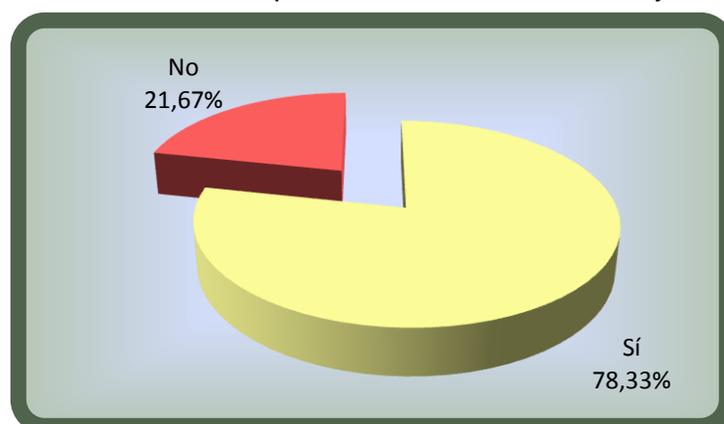
Gráfico N° 7: Más conocimientos de gestión pública



Dentro de la opinión mayoritaria como se observa en el gráfico precedente, la mayoría opina que el programa de Tele – Educación, les ha permitido tener un mayor conocimiento de lo que es la gestión pública, aunque la opinión no es unánime, resalta los beneficios del programa.

b) Tú desempeño laboral es más eficiente y eficaz?

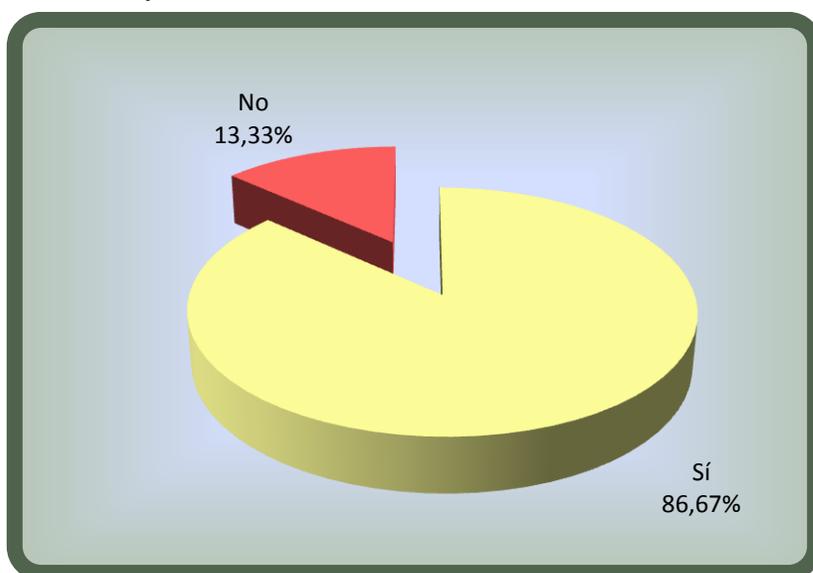
Gráfico N° 8: Desempeño laboral más eficiente y eficaz



Los servidores públicos opinan que con la implementación del programa de Tele Educación, su desempeño laboral es más eficiente y eficaz, porque les ha permitido conocer los alcances e importancia del trabajo que realizan y que se debe mejorar en muchos otros aspectos, aunque la opinión no es unánime la mayoría resalta la importancia de este proceso de educación y formación laboral en las instituciones públicas del Estado.

c) Tienes conocimiento de la Constitución Política del Estado?

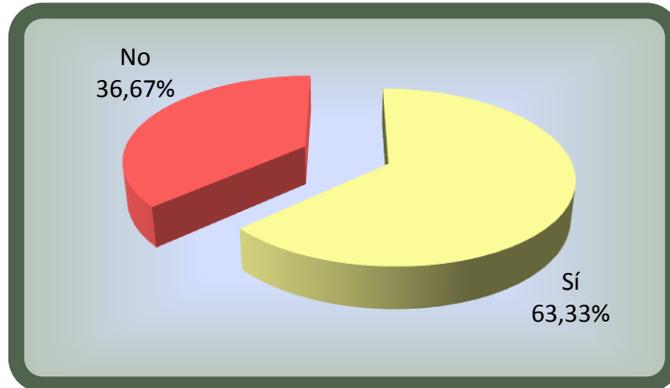
Gráfico N° 9: Mayor conocimiento de la Constitución Política del Estado



Como se observa en el gráfico respectivo un importante porcentaje ha señalado que a partir del programa de Tele – Educación a logrado tener mayor conocimiento de lo que señala la Constitución Política del Estado Plurinacional, su importancia y aplicación en los diferentes ámbitos que hacen al desempeño de las funciones públicas.

d) Aplicas en tu área de trabajo lo que aprendiste en el Programa de tele Educación

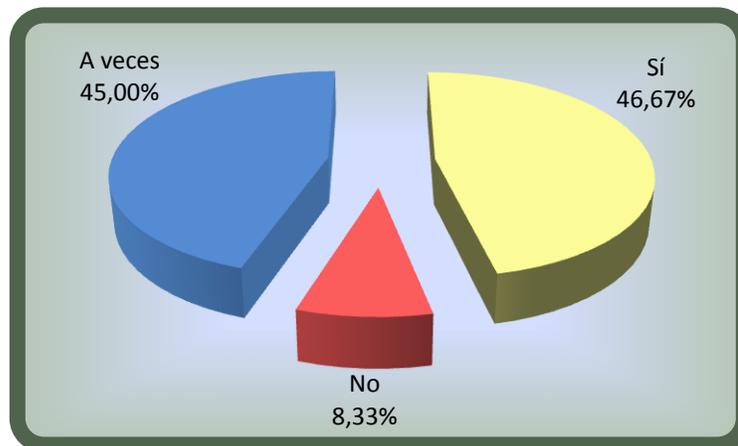
Gráfico N° 10: Aplicación en el trabajo de lo aprendido en el Programa de tele Educación



Respecto a que si aplican en el trabajo de lo aprendido en el Programa de tele Educación, una mayoría dio a conocer una respuesta afirmativa, lo cual muestra que los servidores públicos siguen este proceso y lo aplican, aunque también se debe destacar que se deben hacer algunos ajustes para que la aplicación de lo aprendido sea aplicado por todos los participantes.

5.1.2.2 El programa de Tele Educación ha satisfecho sus necesidades de capacitación

Gráfico N° 11: El programa satisface sus necesidades de capacitación

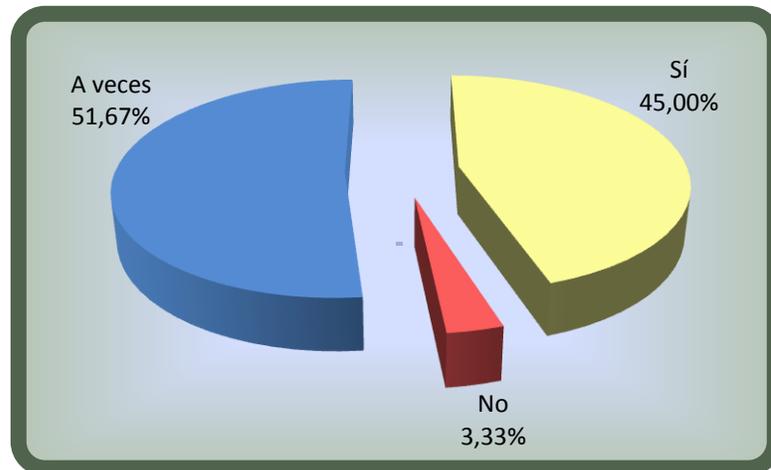


Consultados si el programa de Tele Educación satisface sus necesidades de capacitación, un mayoritario 46,67% da a conocer una respuesta afirmativa, seguido del 45% que exterioriza que solo a veces se encuentra satisfecho, el restante 8,33% dio a conocer una respuesta negativa, lo cual significa que no se encuentra satisfecho.

Los resultados muestran que no todos/as los/as participantes están satisfechos con el programa porque no ha respondido plenamente a sus necesidades de capacitación.

5.1.2.3 ¿El programa de Tele Educación ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral?

Gráfico N° 12: El programa de Tele Educación ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral

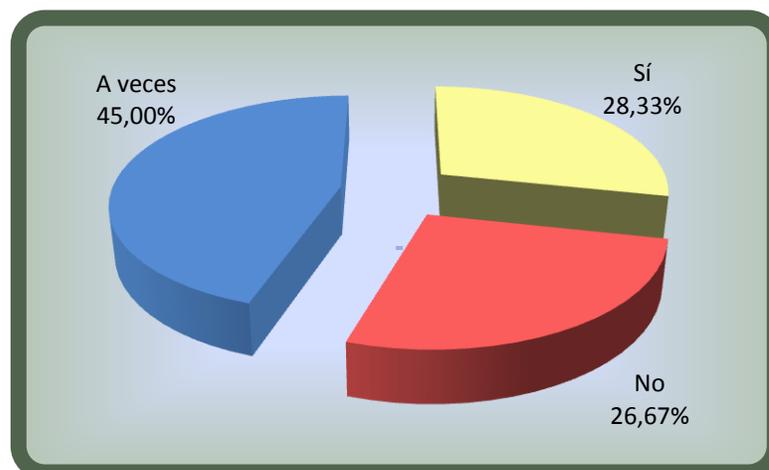


A la pregunta si el programa de Tele Educación ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral, el 51,67% manifiesta que a veces los fortalece en sus capacidades, el 45% expresa una respuesta afirmativa y el restante 3,33% señala que no les ayuda este programa.

La mayoría de los /as participantes indica que solo a veces el programa ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral. Esto quiere decir que les hacen falta procesos de capacitación más específicos, para mejorar su desempeño laboral.

5.1.2.4 ¿El programa de Tele Educación le ha proporcionado los instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente?

Gráfico N° 13: El programa de Tele Educación le proporciona instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente

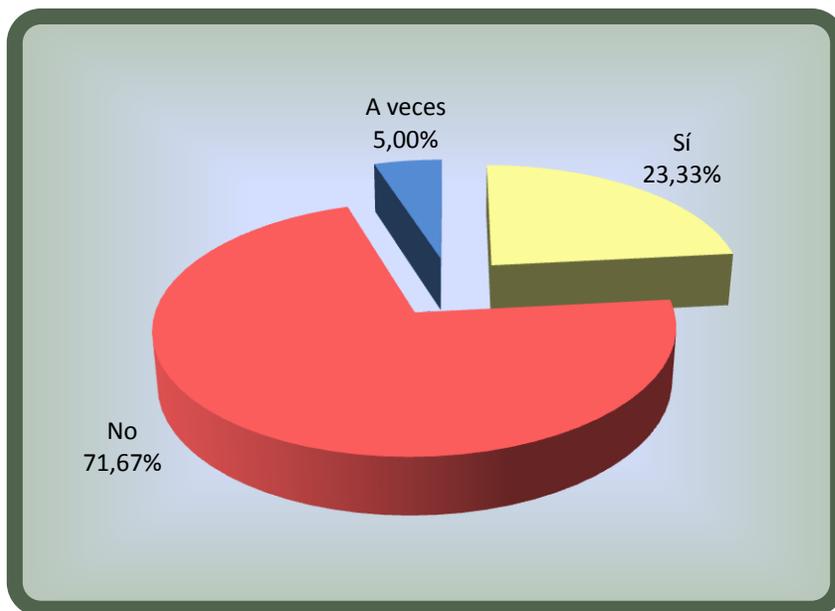


En relación a que si el programa de Tele Educación le ha proporcionado los instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente, la mayoría representada por el 45% manifiesta que sólo a veces, un 28,33% señala que si y muy cercado a esta opinión el 26,67% expresa una respuesta negativa.

Indicando los resultados obtenidos se muestra que el programa de teleeducación ha fortalecido las capacidades en términos de contenidos transversales de los/as participantes y no así en términos de perfeccionamiento profesional y curricular.

5.1.2.5 ¿Ha logrado capacitarse en los 20 módulos del Programa de Tele Educación?

Gráfico N° 14: Se capacitó en los 20 módulos del Programa de Tele Educación



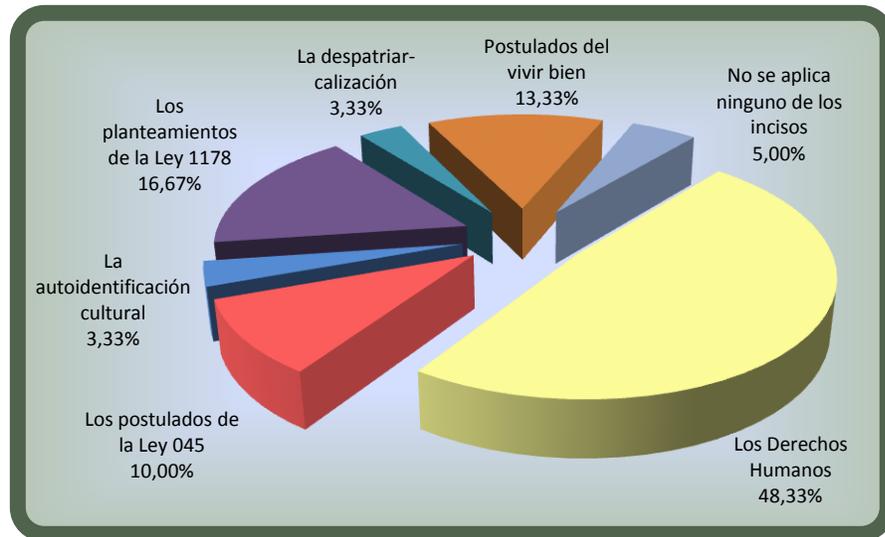
A la consulta si el funcionario ha logrado capacitarse en los 20 módulos del Programa de Tele Educación, la respuesta mayoritaria del 71,67% es negativa, el 23,33% ha dado a conocer una respuesta afirmativa y el restante 5% señala que solo a veces se logra completar el total de módulos.

Considerando los resultados esta misma muestra que no existe la suficiente motivación de los/as participantes en participar de todos los módulos del programa, puesto que la organización no es la más adecuada durante el proceso de capacitación.

5.1.3 Competencias de los/as servidores públicos

5.1.3.1 En su área de trabajo que aprendizajes comparte con sus compañeros

Gráfico N° 15: Aprendizajes que comparte con sus compañeros



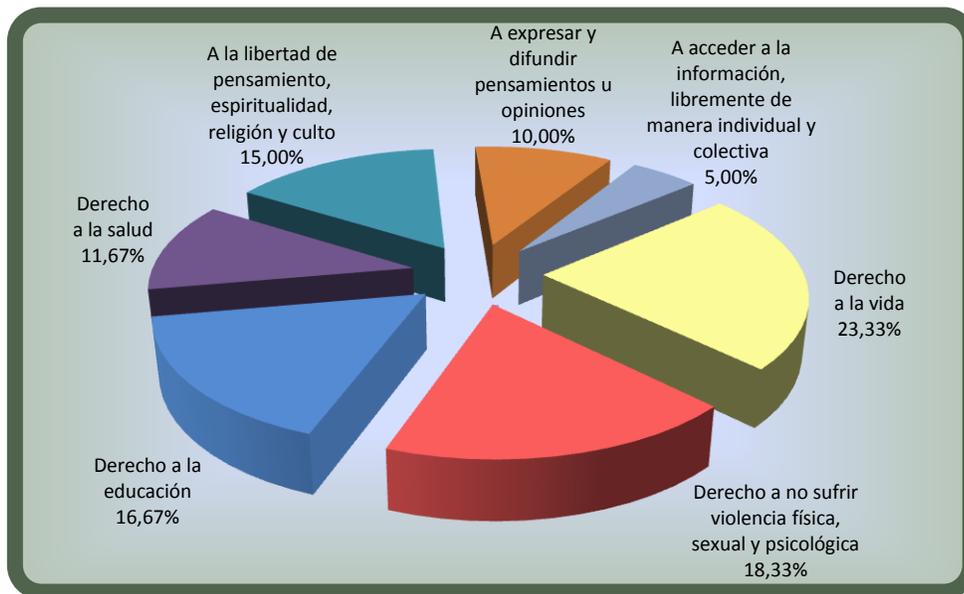
A la pregunta en su área de trabajo qué aprendizajes comparte con sus compañeros, el 48,33% manifiesta que son los aspectos referidos a los Derechos Humanos, el 16,67% exterioriza que comparte los aspectos referidos a la Ley 1178 Ley que regula los sistemas de Administración y de Control de los recursos del Estado y su relación con los sistemas nacionales de Planificación e Inversión Pública, el 13,33% indica que comparte los postulaos del vivir bien, el 10% comparte aspectos referidos a la Ley 045 (Ley contra el racismo y toda forma de discriminación), con porcentaje menores se encuentra la opinión que comparte la despatriarcalización o la autoidentificación cultural, un 5% indica que no comparte ninguno de los aspectos referidos.

No existe una línea que señale que es lo que se comparte o no dentro de la función pública entre compañeros, pero algunos aspectos resaltan como el respeto a los Derechos Humanos, la Ley de Control Gubernamental o la Ley contra toda forma de discriminación, pero este proceso debe ser retroalimentado

en todas las esferas y hacer que todo servidor público se interese por capacitarse y poder satisfacer la demanda de la sociedad de contar con funcionarios que respondan a las necesidades del país.

5.1.3.2 En su área de trabajo que postulados de los Derechos Humanos aplica

Gráfico N° 16: Postulados de los Derechos Humanos que se aplica en su trabajo

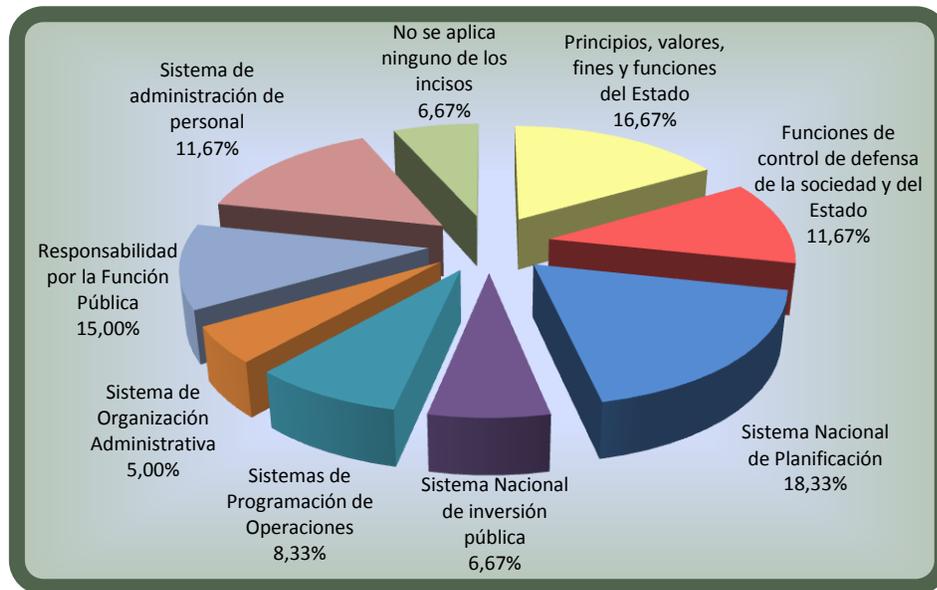


Consultados respecto a los postulados de los Derechos Humanos que aplica en su área de trabajo, las opiniones se encuentran muy divididas, el 23,33% señala que es el derecho a la vida, el 18,33% señala que se aplica el derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, el 16,67% pondera el derecho a la educación, un 15% indica que se respeta la libertad de pensamiento, espiritualidad, religión y culto, el 11,67% considera el derecho a la salud, un 10% indica la importancia de expresar y difundir libremente pensamientos u opiniones, por cualquier medio de comunicación, finalmente el 5% exterioriza que se valora el acceso a la información, interpretarla, analizarla y comunicarla libremente de forma individual o colectiva.

Estos resultados muestra que es muy amplia la gama de postulados que se puede aplicar dentro del servicio público y como no se cuenta con una orientación clara y definida existe una dispersión de opiniones como se observa en el gráfico precedente, este aspecto debe ser corregido por los responsables del programa de capacitación y orientar a los servidores públicos para que brinden un mejor servicio.

5.1.3.3 En su área de trabajo que aspectos de la Ley 1178 aplica

Gráfico N° 17: Aspectos de la Ley 1178 que se aplica



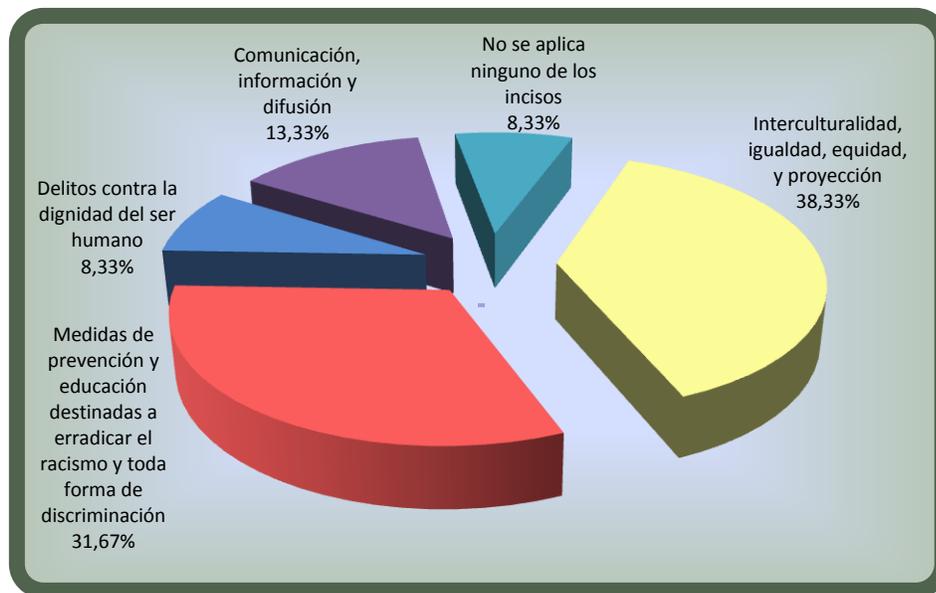
A la pregunta formulada en el cuestionario respecto a los aspectos de la Ley 1178 que aplica en su área de trabajo las opiniones como en la anterior interrogante también se encuentran dispersas, el 18,33% indica que se destaca el Sistema Nacional de Planificación, el 16,67% opina que se aplica los principios, valores, fines y funciones del Estado, el 15% hace énfasis en la responsabilidad de la función pública, el 11,67% dice que se encuentra centrada en las funciones de control y defensa de la sociedad y el Estado, este mismo porcentaje opina que se aplica un adecuado sistema de administración de personal, con menores porcentajes se plantean el sistema de programación de operaciones, el control del sistema nacional de inversión pública, y un adecuado sistema de organización

administrativa, un 6,67% manifiesta que no se aplica ninguno de los aspectos señalados en la Ley 1178.

Los resultados expuestos indican que la Ley de Administración y Control Gubernamentales, es importante en la formación de los servidores públicos ya que a través de ella se llega a generar planificación y control gubernamental, pero esta no cuenta con la suficiente atención de los/as participantes, es precisamente donde más requieren de orientación y capacitación y no incurrir en transgresiones a la ley.

5.1.3.4 En su área de trabajo que aspectos de la Ley 045 aplica?

Gráfico N° 18: Aspectos de la Ley 045 que aplica en su área de trabajo



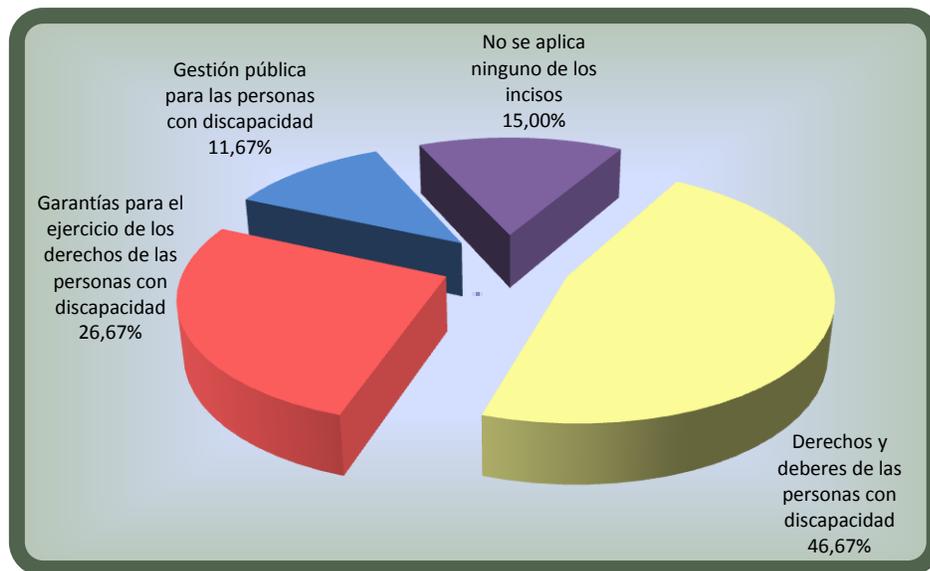
En relación a cuales son los aspectos de la Ley 045 contra toda forma de discriminación que aplican los servidores públicos en su fuente de trabajo, el 38,33% ha expresado que se pondera la interculturalidad, igualdad, equidad y proyección social, en tanto que el 31,67% señala que se toma en cuenta las medidas de prevención y educación destinadas a erradicar el racismo y toda forma de discriminación, el 13,33% ha exteriorizado que se aplica un proceso de comunicación, información y difusión amplia y sin restricciones, el 8,33% ha

señalado que la importancia está en combatir todos los delitos que se cometen en contra de la dignidad del ser humano, finalmente un 8,33% ha expresado que no se aplica ninguno de los aspectos anteriormente señalados.

Los participantes del programa de Tele Educación, en su mayoría reconoce la importancia de la aplicación de la Ley 045, pero como en la anterior interrogante existe opiniones dispersas que no ponderan el grado de importancia de uno u otro, aspectos sobre los cuales se debe trabajar para tener opiniones uniformes y consideren que es importante tratar a las personas sin ningún tipo de prejuicio, estereotipo o discriminación.

5.1.3.5 En su área de trabajo que aspectos de la Ley 223 aplica

Gráfico N° 19: En su área de trabajo aspectos de la Ley 223 que se aplica



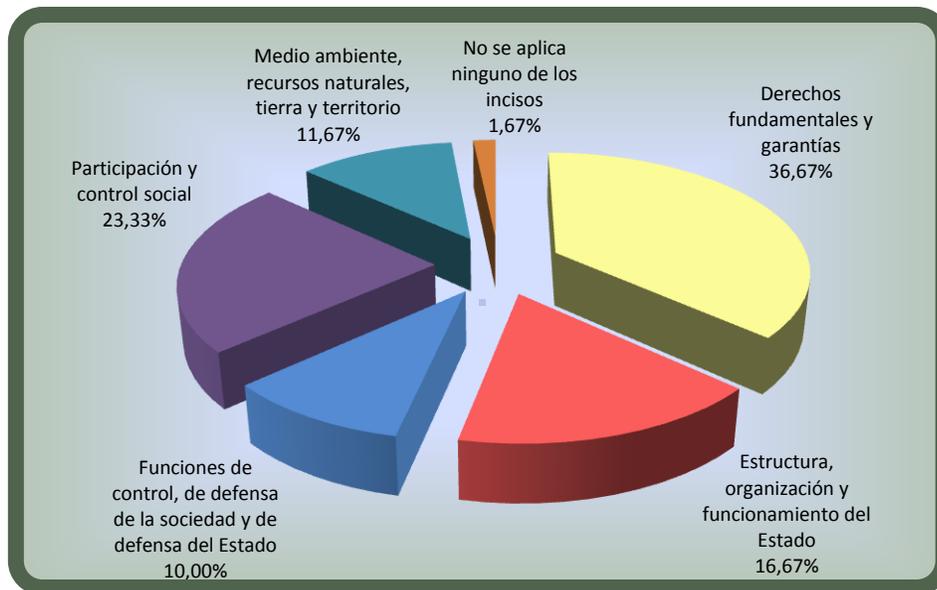
A la pregunta de cuales con los aspectos de la Ley 223 que aplica En su área de trabajo, el 46,67% manifiesta que son los derechos y deberes de las personas con discapacidad, seguido de un importante 26,67% que indica que se brindan garantías para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, el 11,67% ha expresado que se desarrolla acciones de gestión pública para las

personas con discapacidad y el 15% indica que no se aplica ninguno de los aspectos anteriormente señalados.

Las respuestas muestran que existe mayor coincidencia en las repuestas proporcionadas en relación a la Ley respecto a los derechos de las personas con discapacidad, pero aún así esta temática deben ser reforzada y de esta manera los servidores públicos puedan brindar un mejor servicio a todas las personas cualquiera que fuera su condición.

5.1.3.6 En su área de trabajo que aspectos de la Constitución Política del Estado aplica

Gráfico N° 20: Aspectos de la Constitución Política del Estado que aplica en su área de trabajo



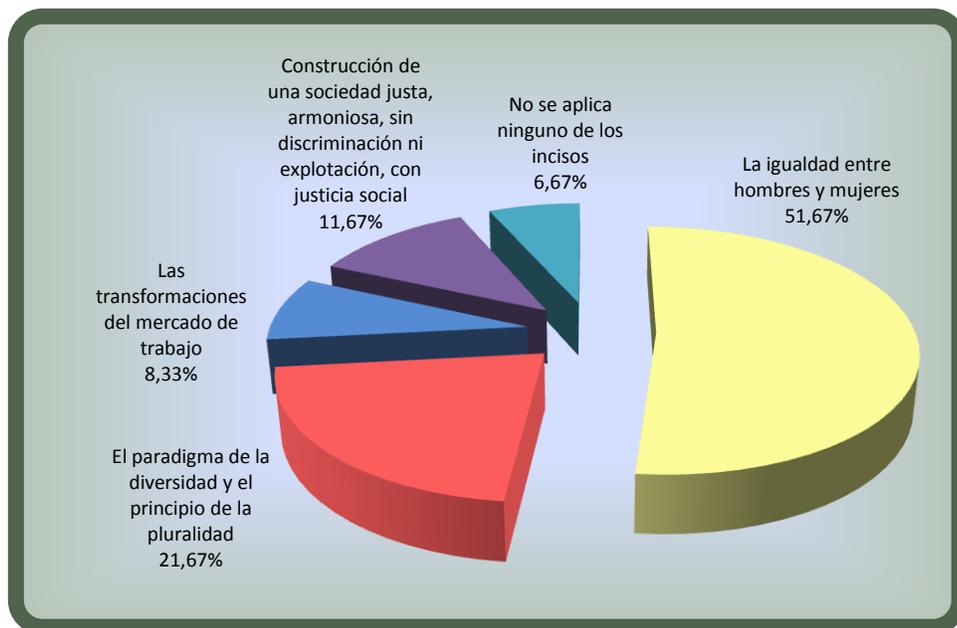
Consultados respecto a los aspectos de la Constitución Política del Estado que aplica en su área de trabajo, el 36,67% indica que se aplica principalmente los derechos fundamentales y garantías hacia las personas, el 23,33% ha expresado que se pondera la participación y control social, el 16,67% ha señalado que se pone en relieve la estructura, organización y funcionamiento del Estado, el 11,67% manifiesta que se pondera el cuidado del medio ambiente, los recursos naturales,

la tierra y el territorio, el 10% ha indicado que se da importancia a las funciones de control, defensa de la sociedad y el Estado, finalmente el 1,67% ha exteriorizado que no se cumple ninguno de los aspectos anteriormente señalados.

De acuerdo a los resultados para los servidores públicos lo que estipula la Constitución Política del Estado revista mucha importancia, y en virtud de esto es que tiene una relevancia su aplicación, pero aún se nota cierta dispersión de opiniones, sobre el cual debe mejorarse la capacitación que se brinda a los funcionarios de las distintas reparticiones del Estado.

5.1.3.7 En su área de trabajo qué aspectos de la despatriarcalización se aplica

Gráfico N° 21: Aspectos de la despatriarcalización se aplica en su área de trabajo



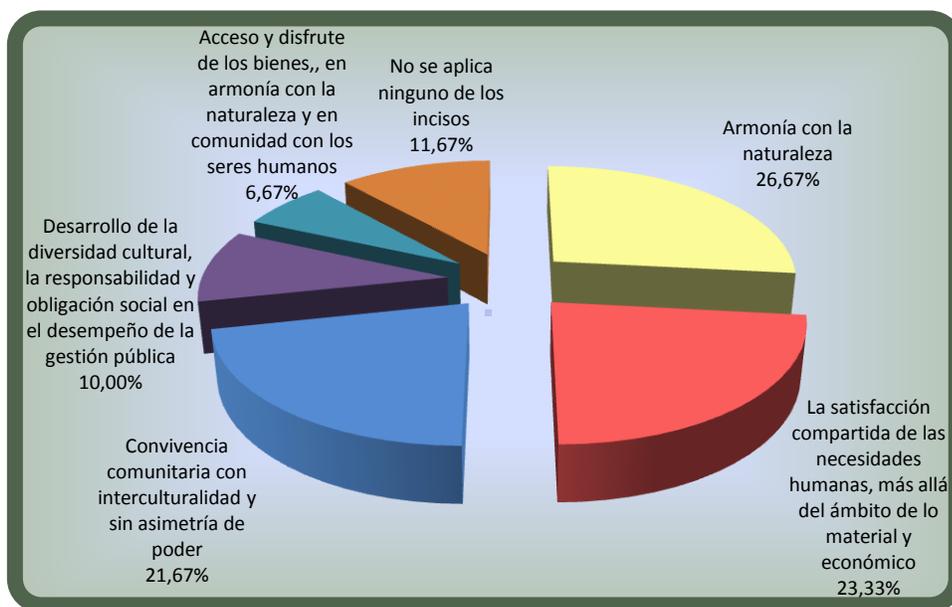
En relación a los aspectos de la despatriarcalización se aplica en las distintas áreas de los ministerios del Estado, un mayoritario 51,67% ha expresado que es la igualdad entre hombres y mujeres, el 21,67% manifiesta que se pone énfasis en el paradigma de la diversidad y el principio de la pluralidad, un 11,67% ha señalado que se trata de construir una sociedad justa, armoniosa, cimentada en la

descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social para consolidar las identidades plurinacionales, el 8,33% ha indicado que ahora se ha puesto en vigencia las transformaciones del mercado de trabajo con una mayor presencia equitativa entre hombres y mujeres, el restante 6,67% ha señalado que no se cumple ninguno de los postulados anteriormente especificados.

Estos resultados muestran que si bien existe avances en relación a la despatriarcalización, aún es un camino que se debe recorrer por que la sociedad es conservadora y los procesos de capacitación deben poner especial énfasis en este aspecto que ha relegado por cuestiones de género a las mujeres, situación que de a poco se está superando pero que requiere poner más energías para consolidar mayor equidad e igualdad de oportunidades.

5.1.3.8 En su área de trabajo que aspectos del vivir bien aplica

Gráfico N° 22: En su área de trabajo que aspectos del vivir bien aplica



Respecto a cuales son los aspectos del vivir bien aplica en su área de trabajo, las opiniones se encuentran divididas, el 26,67% señala que se pondera la armonía con la naturaleza, el 23,33% exterioriza que es la satisfacción compartida de las

necesidades humanas, más allá del ámbito de lo material y económico, el 21,67% pondera la convivencia comunitaria con interculturalidad y sin asimetría de poder, el 10% hace énfasis en el desarrollo de la diversidad cultural, la responsabilidad y obligación social en el desempeño de la gestión pública, el 6,67% señala que es el acceso y disfrute de los bienes materiales y de la realización efectiva, subjetiva, intelectual y espiritual, en armonía con la naturaleza y en comunidad con los seres humanos, por último el 11,67% de los encuestados ha señalado que ningún postulado del vivir bien se pone en práctica.

El vivir bien, es uno de los postulados centrales del actual Estado boliviano, y es a través de la capacitación que se busca que los servidores públicos pongan énfasis en brindar a la población un buen servicio, que permita fortalecer competencias en los/las servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia, dentro de un proceso de capacitación como el que brinda el de Tele Educación.

5.3 Resultados de la prueba objetiva de conocimientos, aplicada al grupo focal

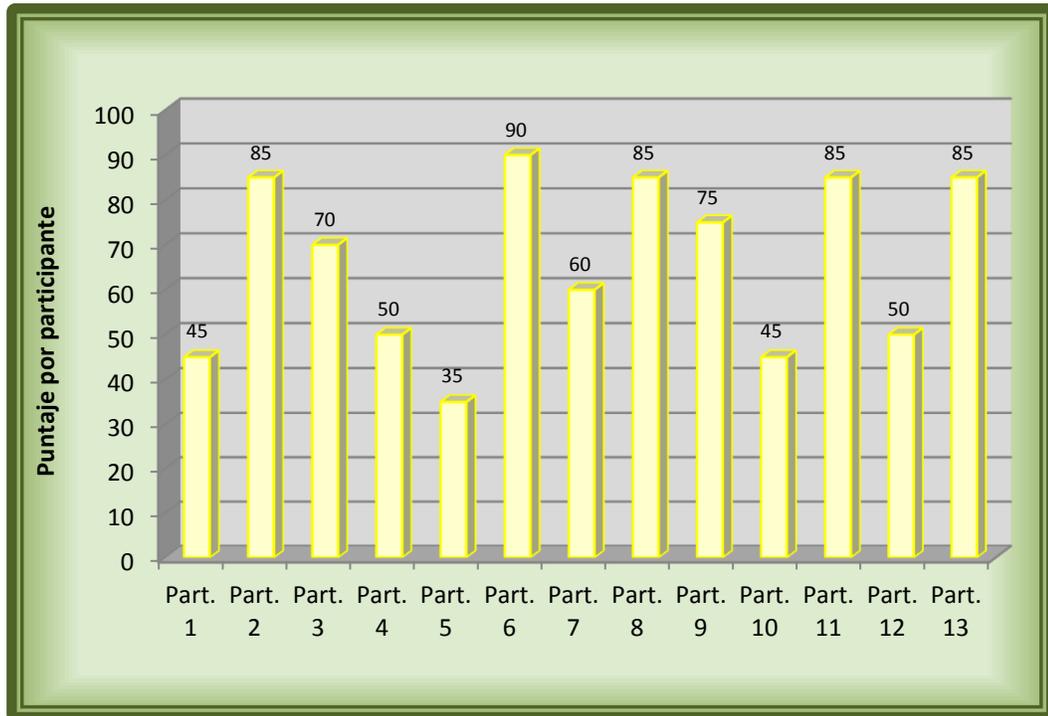
Cuadro N° 4: Resultados de la prueba aplicada a 13 servidores públicos

Participantes	Preguntas										Puntaje Total
	Cuáles son los principios que rigen la administración pública en Bolivia	Qué entiende por la descolonización dentro del nuevo Estado	En qué consiste la filosofía del Vivir Bien	En qué consiste el nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo	En qué consiste la despatricialización en el Estado Plurinacional	Señale, 5 sistemas que regula la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamental	Objetivo de la Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación	Modelo educativo que instituye la Ley Educativa Avelino Siñani - Elizardo Pérez	Niveles o entidades autonómicas de la nueva configuración territorial del Estado	Tipos de competencia que se han establecido en Bolivia para los diferentes niveles autonómicos	
1	10	5	5	0	5	5	5	5	0	5	45
2	10	10	5	5	10	10	10	10	10	5	85
3	10	5	5	10	5	10	10	5	10	0	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	0	0	0	5	5	5	5	5	35
6	10	10	10	10	5	10	10	5	10	10	90
7	10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	10	10	10	10	10	10	5	5	10	5	85
9	10	10	5	5	5	10	5	10	10	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	45
11	10	10	10	5	5	10	10	10	10	5	85
12	10	5	5	5	5	5	0	5	5	5	50
13	10	10	10	10	5	10	5	5	10	10	85
Promedio	8,85	7,69	6,15	5,77	5,38	7,69	6,15	6,15	7,31	5,00	66,15

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la prueba realizada a los servidores públicos

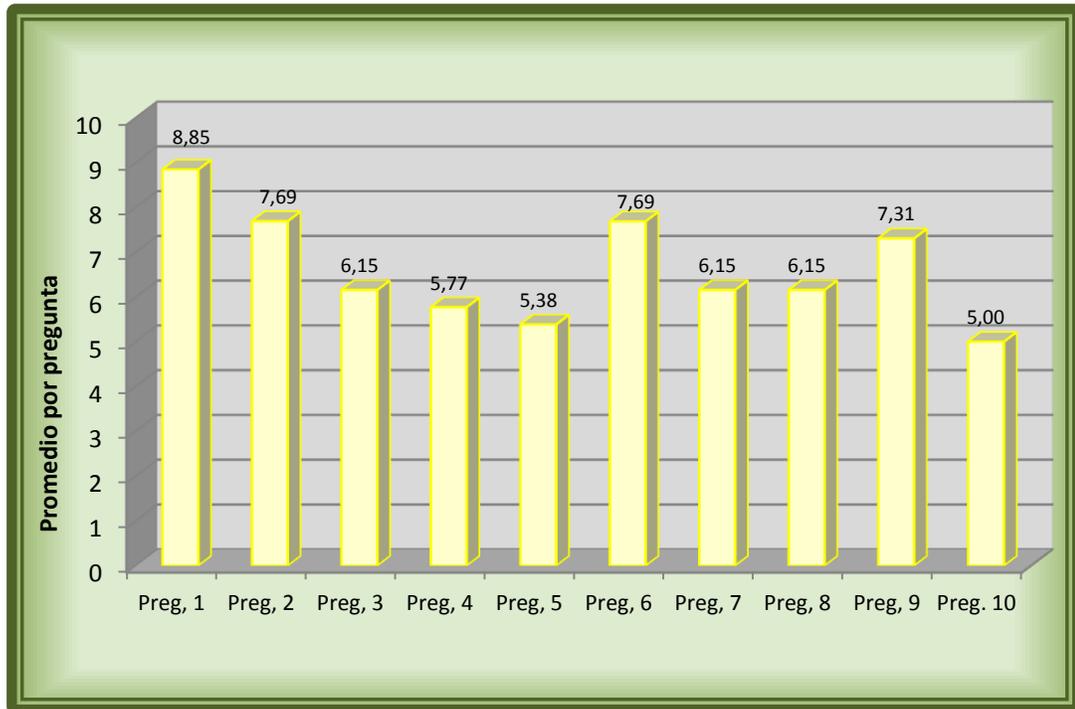
A través de gráficos, los puntajes obtenidos se representan a continuación:

Gráfico N° 23: Puntaje obtenido por los servidores públicos participantes de la prueba



Los datos registrados muestran los puntajes obtenidos de manera individual por cada uno de los participantes de la prueba, de esta manera se pueden establecer que el registro evidencia que 8 participantes lograron un puntaje mayor a los 51 puntos y los restantes 5 participantes tienen puntajes de 50 o inferiores, lo cual significa que el Programa de Tele Educación si bien ha logrado mejorar los conocimientos y capacitación de la mayoría de los servidores públicos, el mismo no es aprovechado por la totalidad de los funcionarios. Relegando en algunos casos la finalidad de contribuir a la construcción y consolidación de la Nueva Gestión Pública del Estado, mediante la formación y capacitación de servidoras y servidores públicos en los diferentes niveles del Estado, Gobierno central, departamental, municipal y autonomías indígenas originarios y poder ofrecer una mejor atención a la población.

Gráfico N° 24: Promedios de la prueba aplicada a los servidores públicos



De acuerdo a la prueba que se observa en el cuadro anterior, de manera individualizada muestran los resultados obtenidos de la prueba aplicada a trece servidores públicos en distintas reparticiones del Estado (Ministerios detallados en la muestra de estudio), y si bien de manera general el promedio muestra que alcanzaron el 66,15 de puntuación, este se encuentra lejos de los 100 puntos posibles de alcanzar.

De manera desglosada por pregunta el gráfico nos muestra de manera detallada el grado de comprensión de los aspectos referidos a las competencias respecto a la gestión pública, y en la primera pregunta, tienen mayor conocimiento respecto a los principios que rigen la administración pública en Bolivia, o una mayoría son conocidos como ser: la legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados, este promedio es el segundo más alto 8,85 puntos y se aproxima al óptimo de 10.

En la segunda pregunta de qué es lo que los servidores públicos entienden por la descolonización dentro del nuevo Estado Plurinacional, los servidores públicos sujetos de la prueba alcanzan un promedio de 7,69 puntos, un poco más lejos de los 10 puntos posibles, en este punto se debe ahondar en el real significado de este concepto que es un proceso que implica por un lado recuperar la afirmación e identidad de las naciones y por el otro liberarla de las formas de dominación económica, que representa la forma contemporánea de dominación colonial.

En referencia a la tercera pregunta: En qué consiste la filosofía del Vivir Bien, los participantes de la prueba apenas alcanzan un promedio de 6,15 puntos, lejos del puntaje óptimo de 10, y es que no están comprendiendo la filosofía de este principio que dentro del Estado Plurinacional consiste en: lograr enfatizar en el equilibrio y la armonía, no solamente entre humanos sino con toda forma de existencia, tiene una visión multidimensional, poder concebir la diversidad de pensamiento, la diversidad de culturas, la diversidad de expresiones de vida, los responsables del programa deberán poner mayor énfasis en este aspecto ya que es una de los promedios más bajos.

De forma muy relativa los servidores público comprenden en su real dimensión en qué consiste el nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo, su promedio se encuentra justo en el medio es decir 5,77 puntos promedio como se observa en el cuadro y gráfico precedente, debe hacerse mayor énfasis en que este modelo propuesto por el actual Estado Plurinacional hace referencia que es Social: porque hace énfasis en resolver los problemas sociales, antes que los problemas individuales. Es Comunitario, porque el objetivo fundamental es el bien común, el bienestar de todos, y recoge tradiciones y valores de los pueblos, que se estaban excluyendo en el modelo neoliberal. Es Productivo porque no se puede pensar en resolver la pobreza extendiendo la mano; sino produciendo, por eso se creó el Banco de Desarrollo Productivo (BDP).

El siguiente promedio muestra que alcanzaron 5,38 puntos promedio, es a la pregunta (cinco) de en qué consiste la despatriarcalización en el Estado Plurinacional, en este aspecto los responsables deberán progresar, porque dentro de una sociedad como la nuestra con valores machistas es importante dar mayor cobertura a la equidad tomando en cuenta que la despatriarcalización es un proceso de liberación, de emancipación del pensar, sentir y conocer de las mujeres y los hombres respecto a las relaciones de dominación y opresión. Una propuesta para superar y desarmar las estructuras de dominación, opresión y subordinación contra las mujeres que están presentes en la familia, la sociedad y el Estado, y que en muchos casos son mantenidas y reforzadas por los usos y costumbres.

En la pregunta seis, se solicitó a los servidores públicos que puedan señalar, por lo menos, 5 sistemas que regula la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales: y una mayoría respondió de forma adecuada, ya que hacían referencia a cinco de o más de los ocho sistemas, los cuales son:

- a) Para programar y organizar las actividades:
 - Programación de Operaciones.
 - Organización Administrativa.
 - Presupuesto.

- b) Para ejecutar las actividades programadas:
 - Administración de Personal.
 - Administración de Bienes y Servicios.
 - Tesorería y Crédito Público.
 - Contabilidad Integrada.

- c) Para controlar la gestión del Sector Público:
 - Control Gubernamental, integrado por el Control Interno y el Control Externo Posterior.

En esta pregunta se logró el promedio de 7,69 más próximo al puntaje óptimo de 10, esto significa no descuidar este aspecto en el programa de Tele Educación.

A la consulta realizada (pregunta 7), de cuál es el objetivo de la Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, el promedio alcanzado por los servidores públicos es de un 6,15, un poco más de la mitad del puntaje recomendable de (10 puntos) conociendo que la respuesta correcta es: que tiene por objetivos eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación, buscando una sociedad más equitativa e igualitaria, aspecto que no es plenamente comprendido por los participantes del programa.

A la pregunta 8, de cuál es el modelo educativo que instituye la Ley Educativa Avelino Siñani - Elizardo Pérez, el promedio alcanzado es igual que el anterior de 6,15 puntos promedio, mostrándose un desconocimiento que este paradigma se plantea el modelo sociocomunitario productivo, situación que no está claro en los servidores públicos, aspecto que debe llevar a la reflexión a los responsables del programa porque los participantes no están asimilando los módulos adecuadamente.

A la pregunta 9 de cuáles son los niveles o entidades autonómicas de la nueva configuración territorial del Estado, los servidores públicos alcanzaron un promedio de 7,31 puntos, es decir que de manera regular si conocen cuales son los niveles autonómicos y señalan que son: los Departamentales, municipales, indígenas y regionales, aunque cabe mencionar que muchos de los participantes de la prueba solo mencionan algunos de los niveles, pero cabe destacar que de una u otra forma todos dieron respuesta a esta interrogante.

Los servidores públicos participantes del programa de Tele Educación alcanzaron un promedio 5 puntos, sobre 10 posibles, lo cual muestra que no tienen pleno conocimiento, de cuáles son los tipos de competencia que se han establecido en

Bolivia para los diferentes niveles autonómicos, tomando en cuenta que la CPE ha asignado 199 competencias para cuatro niveles territoriales, a nivel nacional, departamental, municipal y a nivel indígena originario campesino y bajo cuatro tipos de competencias que son las exclusivas, privativas, concurrentes y compartidas. La Ley Marco de Autonomías y Descentralización otorga 313 competencias o componentes de competencias y qué significan estas competencias que aparecen en la Ley Marco, lo que hace la Ley Marco es explicitar el alcance de algunas competencias de la Constitución que necesitaban mayor claridad, es decir, la Ley Marco no expande el ámbito de las competencias, sino lo que hace es clarificar las que ya estaban en la Constitución.

5.4 Resultados de las Entrevistas dirigidas a responsables (coordinadores) del programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”

5.4.1 Entrevista dirigida al Lic. Oscar Salcedo, coordinador del programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”

Pregunta 1. ¿Considera que los objetivos del programa de Tele educación se han cumplido?

Resp. El del programa de Tele educación tiene una duración de cuatro años, las evaluaciones que se han ido realizando, paulatinamente si se han ido cumpliendo los objetivos propuestos inicialmente desde que se ha puesto en marcha el programa, desde que se ha ejecutado las primeras capacitaciones de acuerdo a las evaluaciones que hemos hecho si se han ido cumpliendo los objetivos.

Pregunta 2. ¿Ud. Considera que la información y orientación que brinda el programa de Tele educación es continuo, secuencial y permanente?

Resp. Si como te explique ya estamos un poco más de cuatro años con el programa y hemos hecho que sea lo más continuo posible en cuanto no haya

cortes, si como en cualquier programa académico existen cortes por vacaciones de fin de año, pero tratamos de iniciar en febrero o marzo para darle continuidad a las personas que están haciendo su programa, a partir de esta gestión se está implementando la plataforma virtual, lo que va a permitir que sea mucho más continua sobre todo las evaluaciones que se realizan en el programa, en el tema de secuencial sigue un orden lógico, empezamos con leyes macro como la Constitución Política del Estado, y ahí vamos desarrollando posteriormente todas aquellas que devienen de esta ley principal, estamos dentro de la educación permanente pues está dirigida a gente desde los 18 años pueda acceder de manera irrestricta.

Pregunta 3. ¿En su experiencia como facilitador considera que el programa de Tele educación desarrolla los temas y sub temas de forma coherente y ordenada?

Resp. Una de las formas que tenemos con el programa es que siendo una entidad pública la escuela de gestión pública plurinacional, los módulos se han desarrollado con cabezas de sector, por ejemplo el tema del modelo económico social comunitario productivo lo ha desarrollado el Ministro de economía del área que es una autoridad en el tema, el conoce el tema y nosotros hemos ido trabajando de esta manera, tema descolonización igual con el viceministerio del área, el tema de la 1168 con servidores de la contraloría, y así hemos visto que entre autoridades y técnicos especializados se han desarrollado los temas, entonces se han desarrollado de manera ordenada.

Pregunta 4. ¿En el desarrollo de los procesos de capacitación que materiales didácticos y equipos han apoyado el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje?

Resp. Una de las características del programa de tele educación fundamentalmente ha sido el desarrollo del material audiovisual en los muebles

tele educativo, que nosotros le denominamos tele clases, porque sigue el formato tradicional de la clase, pero llevado al formato audiovisual, ahí está la novedad que nos permite añadir elementos didácticos visuales, sonido, audio, video, lo que dinamiza una exposición normal común y corriente presencial, ese es el fuerte del programa de tele educación, a partir de ahí se han hecho transcripciones, cartillas, que además contenía ideas eje, algunos ejercicios de autoevaluación que puedan servir al participante, además esto se ha subido a youtube, para que cualquier persona pueda acceder a través del Internet en el planeta y sobre todo lo que son las evaluaciones que antes eran presenciales y ahora se ha virtualizado todo este proceso.

Pregunta 5. ¿Considera que los eventos de capacitación se aplican procesos de evaluación diagnóstica del proceso y evaluaciones finales?

Resp. Me estás hablando del sistema de aprendizaje, en realidad hacemos tres tipos de evaluación tomando en cuenta la dinámica del programa se hace diagnósticos tomando en cuenta cual es nuestro público meta y esa es otra de nuestras ventajas el lenguaje mismo que se utiliza para cada módulo programa de tele educación no es complicado y eso lo hemos hablado con las autoridades y técnicos en su momento cuando han grabado los módulos de tele educación, de proceso y evaluaciones que hacemos y evaluaciones finales tomando en cuenta que es un programa continuo que en muchos casos tiene una salida dependiendo del perfil de la personas, cuando se trata de un profesional tenemos salida incluso a Diplomado en el que se hace este tipo de evaluación.

Pregunta 6. ¿Considera Ud. que el programa de tele educación estimula la investigación en el servicios público?

Resp. Consideramos que sí, (se ha tenido experiencias muy interesantes en el caso del Ministerio de Economía donde ellos mismos han hecho distintas formas...) debido fundamentalmente a que los temas que emergen del programa

de tele educación son temas que están en construcción en el Estado Plurinacional, por ejemplo los temas de bases filosóficos del Estado, el tema de la descolonización, el paradigma del vivir bien, es decir cómo lo entendemos nosotros da lugar a que la gente se cuestione, por ejemplo hemos estado con el programa de altos estudios nacionales que forma a los militares y ellos mismos han cuestionado a partir de estos módulos como pueden abordar la temática desde el ejército y como hacen para que esto sea un tema de investigación para su titulación como maestría, porque es parte de este programa y da para mucho.

Pregunta 7. ¿Considera que la capacitación a distancia son dinámicos, motivadores y participativos?

Resp. Considero que la educación a distancia hoy en día es la alternativa para la educación tradicional tomando en cuenta que la gente no tiene mucho tiempo, es más los procesos tradicionales de ir a un aula están muy desgastados porque va uno y escucha y no lo hace, yo creo que mediante las herramientas que se utiliza en la educación a distancia desde el punto de vista amplio no solamente desde el punto de vista de la educación virtual obviamente que sí, y como en cualquier proceso de capacitación depende mucho la planificación para que sea dinámico, porque no puede haber un proceso de capacitación a distancia que no sea bueno, que nos sea motivado y que no sea participativo al igual que la educación tradicional, eso ya depende de la planificación de cómo se encara un proceso de educación a distancia.

Pregunta 8. ¿En el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación escrita, orales, co-evaluación y hetero-evaluación, grupales e individuales y otros a los participantes?

Resp. Tomando en cuenta que hay tres objetivos del parámetro de la educación desde el punto de vista de la capacitación, la formación, información, esto quiere decir que se tiene un primer nivel que trata de la formación donde se tiene el

material, la persona lo lee lo hojea se puede considerar que se está informando, que por lo menos tiene interés en informarse y profundizar, entramos a otro nivel de capacitación en este nivel reconocemos a la gente que además tiene que entrar a un proceso de estudio más minucioso en el que desarrolla más elementos con el que aprende a través de mapas conceptuales, mapas mentales, resúmenes, lecturas, depende también de la forma de aprender de cada quien, una vez culminado este proceso se hace una evaluación a través de un test donde medimos si la persona por lo menos conoce y a partir de ello se certifica, ya si entramos al nivel de formación pasamos a procesos de evaluación más complejas de análisis en grupo, una retroalimentación con el docente, o una presentación de taller que también es retroalimentada, al final hace una monografía que tiene que ser presentada, entonces tiene bastantes elementos dentro de lo que es la evaluación.

Pregunta 9. ¿Considera Ud. que el programa de Tele educación ha desarrollado y fortalecido, conocimientos, habilidades, destrezas y cambios de actitudes en los participantes?

Resp. Consideramos que sí, nosotros hemos desarrollado el programa en todo el país, hemos hecho sondeos de opiniones, algunas encuestas para una memoria institucional que se ha desarrollado y si hay bastante cambio de actitud de las personas en cuanto a la nueva concepción de Estado, especialmente a lo que era antes un Estado bastante chico ahora ha crecido en el ámbito productivo, como en el ámbito de lo que son los procesos en la gestión pública, entonces obviamente como en cualquier proceso de capacitación u proceso educativo existen factores en que la personas que recibe capacitación si recibe un cambio, y si se ha tenido un buen impacto en eso.

Pregunta 10. ¿Según Ud. el programa de tele educación ha fortalecido la capacidad teórica, técnica y profesional del participante?

Resp. Si, como se ha mencionado, consideramos que en los servidores públicos se ha tenido un buen impacto, la misma dirección ha recibido con agrado la felicitación de muchas de las autoridades de otras entidades públicas en las que han visto que el contenido realmente que orienta a las personas, ahora mismo hay bastantes entidades que están participando del programa y que obviamente da para mucho más, para profundizar los temas y eso es lo que ahora estamos consiguiendo.

Pregunta 11. ¿Según Ud. será que el programa de tele educación ha permitido que el servidor público sea más eficiente y eficaz en su desempeño laboral?

Resp. Consideramos que desde los contenidos mismos del programa por lo menos ha reflexionado, tenemos un módulo de lo que es el servidor público en el Estado Plurinacional, en el que se analiza, se reflexiona y se trata de ver que era un servidor público, cuáles eran los orígenes del servidor público, de que era un funcionario público y que hoy en día lo calificamos como el servidor público, como realmente tendría que ser su función y relacionamiento con el pueblo al que finalmente se debe, no solamente desde un servidor público técnico, sino un servidor técnico como autoridad, cuáles son sus principios y a que deberíamos tender tomando en cuenta todos los principios básicos que se ha visto con el tema de descolonización, Constitución Política del Estado, tema de transparencia en la gestión pública, entonces consideramos que si estamos influenciando bastante en su desempeño.

Pregunta 12. ¿Según Ud. será que el programa de Tele educación le va a proporcionar al servidor público los conocimientos y herramientas para desarrollar un trabajo más óptimo?

Resp. Tanto así, como proporcionarle todos los conocimientos y herramientas, podemos decir que si contribuimos en las personas a un cambio, de actitud a un cambio de mentalidad de forma de actuar de un servidor público, pero claro que es un proceso muy largo tomando en cuenta todo lo que se tiene como un pasado histórico de lo que ha sido un funcionario público, de lo que es el servidor público esa es la idea también de la escuela de Gestión Pública contribuir mediante los procesos de capacitación, lo que yo creo es que contribuimos a desarrollar un trabajo más óptimo.

Pregunta 13. ¿Según Ud, cuáles serán las mayores capacidades que ha logrado desarrollar y aplicar el servidor público en su desempeño laboral producto del programa de tele educación?

Resp. Desde mi punto de vista es un cambio más de actitud de lo que es el servicio público hoy en día, de la forma en que se encara esto, que no es lo mismo un tema más allá de eso, sino que es lo que está desarrollando la escuela de gestión pública, tomando en cuenta que a partir de la promulgación de la Constitución Política del Estado pues se ha venido desarrollando distintos temas como el de descolonización, el mismo tema de la organización del Estado desde el punto de vista de las autonomías se hace entender esto desde un punto de vista de la normativa que hoy en día se está aplicando, tomando en cuenta que el servicio público no sólo son los ministerios o gobiernos municipales, gobiernos departamentales, sino hoy en día se tiene que hablas de las autonomías indígenas originarias campesinas y de la misma organización en las autonomías departamentales, municipales, indígenas, regionales, etc.

Considerando la entrevista realizada al coordinador del Programa de tele educación Lic. Oscar Salcedo, se llega a plasmar la finalidad que presenta esta capacitación a distancia, si bien el objetivo es capacitar y generar conciencia para que el funcionamiento se la proceda a través de conocimientos adquiridos por los servidores públicos esto va encaminado en que el programa genere mayor amplitud y conciencia, pero esto ira siempre acompañado de una organización, comunicación y educación que muestre cual es el trabajo del programa.

5.4.2 Entrevista dirigida al Lic. Rolando León, Profesional pedagogo, especializado en educación del programa de Tele educación “Construyendo un Nuevo Estado”

Pregunta 1. ¿Considera que los objetivos del programa de Tele educación se han cumplido?

Resp. En cierta manera sí, porque se ha llegado a capacitar a más de ciento cuarenta mil servidores público en toda Bolivia, en todos los departamentos del estado plurinacional, entonces estas capacitaciones muchos de estos egresados han ido donde los profesores para sus exámenes de ascenso de categoría, entonces se diría que se ha cumplido con los objetivos de hacer un curso de capacitación a nivel masivo

Pregunta 2. ¿Ud. Considera que la información y orientación que brinda el programa de Tele educación es continuo, secuencial y permanente?

Resp. En esta primera fase que se ha llevado adelante, los veinte primeros módulos no han tenido un secuencialidad en cuanto al seguimiento, se ha dejado que los estudiantes relacionen su aprendizaje mediante los materiales educativos que tenemos, mediante los DVD's, no se ha llevado una secuencia para saber cómo les está yendo durante todo el desarrollo del curso, entonces sí ha faltado una secuencia y un seguimiento a su aprendizaje.

Pregunta 3. ¿En su experiencia como facilitador considera que el programa de Tele educación desarrolla los temas y sub temas de forma coherente y ordenada?

Resp. En esta primera fase ha sido un poco difícil coordinar los temas y sub temas lo que se ha hecho generalmente es invitar a facilitadores para las grabaciones, con los que no se ha podido coordinar cuales eran los temas relevantes para la disertación simplemente venían a la realización de una tele clase y eso era todo, no se ha podido realizar un desarrollo secuencial de todos los tema, sub temas, como deberían ir estructurados haciendo un diseño curricular por ejemplo, simplemente se fue a las grabaciones y creo que en eso se ha fallado, ha faltado un poco de orden porque se han ido repitiendo varias tele clases, uno que decía un expositor en la primera tele clase y en el segundo o tercera tele clase volvía a repetir y en eso nos han hecho muchas observaciones, creo que la coordinación es lo que se ha fallado.

Pregunta 4. ¿En el desarrollo de los procesos de capacitación que materiales didácticos y equipos han apoyado el desarrollado de las actividades de enseñanza aprendizaje?

Resp. Bueno materiales de apoyo, generalmente utilizamos los DVD's para las tele clases, otro material didáctico son las transcripciones textuales de los temas, otras que nos han apoyado recientemente son las cartillas de ejercicio que ha servido para que el participante por lo menos tenga una noción de lo que está llevando tenga un resumen de todo, eso principalmente.

Pregunta 5. ¿Considera que los eventos de capacitación se aplican procesos de evaluación diagnostica del proceso y evaluaciones finales?

Resp. No, simplemente la evaluación final se decía si estaba aprobado o no aprobado, como dije anteriormente no llevamos un proceso de seguimiento y eso también nos ha faltado hacer un seguimiento en el transcurso de la experiencia que hemos tenido.

Pregunta 6. ¿Considera Ud. que el programa de tele educación estimula la investigación en el servicios público?

Resp. Si, en realidad hay temas que si estimulan, ahí está el tema de transparencia, el tema del paradigma del vivir bien, descolonización, la despatriarcalización, que en muchos casos ha servido para temas de tesis de profesores que están en PROFOCOM, materiales de tele educación que han servido como insumo para desarrollar sus investigaciones y además ha hecho que ellos busquen otro material para poder realizar su trabajo de investigación.

Pregunta 7. ¿Considera que la capacitación a distancia son dinámicos, motivadores y participativos?

Resp. Mucho depende de las herramientas que generalmente se utilizan por ejemplo, con respecto a teleeducación, el DVD no nos permite interactuar con el estudiante simplemente colocas el DVD y tienes que verlo muy diferente es la educación virtual por Internet ahí te permite interactuar y se utiliza varias herramientas, el face el chat que si te permite interactuar con tus compañeros a través de grupos de trabajo, pero en esta primera fase que hemos tenido de tele educación simplemente nos ha servido el DVD como herramienta de estudio no nos ha permitido hacer interactividad, ahora que ya estamos llevando la segunda fase del diplomado desde el año pasado si estamos utilizando el google, como una herramienta que nos está permitiendo desarrollar cursos en línea, nos está permitiendo tener un contacto más directo con los participantes, se puede interactuar mediante el chat, y los usos que se tiene.

Pregunta 8. ¿En el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación escrita, orales, co-evaluación y hetero-evaluación, grupales e individuales y otros a los participantes?

Resp. Simplemente escritas no se ha podido desarrollar otro tipo de evaluaciones, el programa no tenía la capacidad de generar otro tipo de evaluaciones sino escritas para la cantidad de personas que tenemos.

Pregunta 9. ¿Considera Ud. que el programa de Tele educación ha desarrollado y fortalecido, conocimientos, habilidades, destrezas y cambios de actitudes en los participantes?

Resp. En muchos casos sí, porque como se dijo anteriormente hay material interesante en el curso que ha permitido generalmente a los docentes a los profesores generar muchos temas de investigación en su desempeño laboral, que les ha permitido tener un ascenso de categoría, entonces sí ha servido

Pregunta 10. ¿Según Ud. el programa de tele educación ha fortalecido la capacidad teórica, técnica y profesional del participante?

Resp. Si está relacionada a la anterior pregunta, si ha servido y fortalecido mucho.

Pregunta 11. ¿Según Ud. será que el programa de tele educación ha permitido que el servidor público sea más eficiente y eficaz en su desempeño laboral?

Resp. No, para ese trabajo, para que sea eficaz y eficiente falta mucho, lo único que tenemos mediante los cursos son temas de capacitación de interés en el contexto en el que estamos viviendo, desde que ha empezado el proceso de cambio con el actual gobierno se han llevado políticas que han cambiado la

estructura total del país entonces en este contexto sí, se ha podido ampliar en temas relevantes como, despatriarcalización, la descolonización entre otros.

Pregunta 12. ¿Según Ud. será que el programa de Tele educación le va a proporcionar al servidor público los conocimientos y herramientas para desarrollar un trabajo más óptimo?

Resp. Se puede dividir en sectores, entre docentes sí, entre los servidores públicos de las instituciones públicas no lo creo, porque solo es un curso de capacitación, pero sí a los profesores les ha servido en su carrera para hacer investigaciones.

Pregunta 13. ¿Según Ud, cuáles serán las mayores capacidades que ha logrado desarrollar y aplicar el servidor público en su desempeño laboral producto del programa de tele educación?

Resp. Uno está en el tema de transparencia que se ha interiorizado más, está la descolonización que ha servido bastante para entender que realmente es el proceso de descolonización que estamos viviendo, y en el tema de despatriarcalización porque ya no es lo mismo equidad de género que despatriarcalización, entonces si les ha servido de mucho en ese aspecto

El tema más sobresaliente en la entrevista realizada al Lic. Rolando León muestra de manera positiva que el programa esta cambiando no solo la actitud del servidor público, sino llega a sectores populares masivos donde el cambio es más destacado, la falencia que se llega a detectar es como en el procedimiento no existe una organización y manejo en la capacitación, la falta de evaluación y coherencia en el contenido hacen que los servidores públicos no muestren interés por seguir esta capacitación que ayuda de gran manera en su formación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de haber realizado el trabajo de campo y un análisis cuali-cuantitativo de los mismos se considera necesario hacer mención en los puntos más sobresalientes a los cuales se llega a considerar importantes para el cambio de la gestión pública, puesto que la formación es consolidar y profundizar la transformación a partir de la capacitación y de esta manera crear conciencia en el servidor público es así que se llega a la conclusión:

- ❖ De forma general, los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, han permitido establecer que los servidores públicos de los distintos ministerios del Estado Plurinacional, que asistieron al programa Tele educación, han fortalecido de forma relativa sus conocimientos, prácticas y actitudes sobre gestión pública.
- ❖ El proceso de enseñanza aprendizaje del programa Tele educación, se ha establecido que sólo el 27,59% de los servidores públicos que participaron del programa, afirmó que la información y orientación que brinda dentro de la capacitación es continua, secuencial y permanente. Ya que la necesidad de conocer y manejar temas sobre interés social no llega a identificarse de manera eficiente y eficaz.
- ❖ El programa de Tele educación el 68,33% de los servidores públicos señala que éste les ha permitido tener un mayor conocimiento de lo que es la gestión pública; el 78,33% indica que con el programa mejoró su desempeño laboral; el 86,67% indica que tiene mayor conocimiento de la Constitución Política del Estado; el 63,33% afirma que aplica en su trabajo lo que aprendió en el programa.

- ❖ Las características curriculares, pedagógicas y didácticas dentro del programa de Tele educación ha establecido que el 51,67% de los participantes asegura la utilización de textos guías de apoyo y material didáctico para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje; asimismo, el 48,33% afirma que en el desarrollo de la capacitación del programa se efectuaron evaluaciones diagnósticas, de proceso y evaluaciones finales; el 43,33 afirma que se han aplicado evaluaciones escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales; por tanto, se puede establecer, que el programa utilizó diversos mecanismos de aprendizaje que logro parcialmente el fortalecimiento en los servidores públicos.
- ❖ Con relación a las competencias formadas por el servidor público, los resultados del trabajo de investigación permiten establecer que el 48,33% de los servidores públicos indica que los aspectos referidos a los Derechos Humanos son los aprendizajes que comparte en mayor medida en su área de trabajo qué aprendizajes comparte con sus compañeros, mientras que otros aprendizajes relacionados con la Ley 1178, los sistemas nacionales de Planificación e Inversión Pública, los postulaos del vivir bien, la Ley 045 y despatriarcalización son compartidos en menor medida.
- ❖ Los resultados de la prueba objetiva de conocimientos, aplicada a una muestra de 13 servidores públicos, permiten establecer que en forma grupal obtienen un promedio de 66,15 de un total de 100 puntos, lo cual indica que los servidores públicos adquirieron un conocimiento relativo en el programa Tele educación. Los temas donde muestran tener mayor conocimiento son: los principios que rigen la administración pública en Bolivia, los sistemas que regula la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamental, y los niveles o entidades autonómicas. Otros temas como la descolonización, la filosofía del Vivir Bien, el nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y

Productivo y la despatriarcalización, no fueron asimilados de forma satisfactoria por los servidores públicos, durante el proceso de capacitación.

- ❖ En base a los resultados expuestos se puede afirmar que los módulos desarrollados en el programa Tele educación de la EGPP, han tenido un impacto relativo en el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, ya que no ha logrado inculcar conocimientos, ni modificar prácticas y actitudes de forma plena en los servidores públicos. Por tanto, se confirma la hipótesis formulada en el sentido de que “Los procesos de enseñanza aprendizaje del programa de Tele educación, fortalecen parcialmente las competencias de los/as servidores públicos de los ministerios del Estado Plurinacional de Bolivia”.

6.2 Recomendaciones

- ❖ Según los participantes del programa, los eventos de capacitación no presentan procedimientos, estrategias y técnicas que permiten el desarrollo satisfactorio de las actividades, estos resultados deben llamar a la reflexión a las autoridades encargadas de este proyecto, para que los participantes mejoren su desempeño dentro de la gestión pública.
- ❖ El programa promueve actitudes saludables y nuevas prácticas en los participantes, estas afirmaciones permite recomendar que el programa de Tele Educación genera actitudes positivas, pero no de manera absoluta por lo cual es necesario que a partir de los responsables del programa se pueda adecuar y perfeccionar la capacitación a los servidores públicos y estos sean reconocidos por su trabajo por la población.
- ❖ De forma muy relativa los servidores públicos comprenden en su real dimensión en qué consiste el nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo, por lo cual se recomienda poner mayor énfasis en que este

modelo propuesto por el actual Estado Plurinacional hace referencia, porque que es Social: porque hace énfasis en resolver los problemas sociales, antes que los problemas individuales. Es Comunitario, porque el objetivo fundamental es el bien común, el bienestar de todos, y recoge tradiciones y valores de los pueblos, que se estaban excluyendo en el modelo neoliberal. Es Productivo porque no se puede pensar en resolver la pobreza extendiendo la mano; sino produciendo, razón por la cual se creó el Banco de Desarrollo Productivo (BDP).

- ❖ También es necesario que los módulos del programa Tele educación deban ser evaluados, de manera que se enfaticen en aquellos que realmente tengan vinculación directa con la gestión pública orientada a la satisfacción de las necesidades y demandas de la sociedad, a quienes se debe la función pública.
- ❖ Si bien la EGPP se ha propuesto capacitar a los servidores públicos, a través de diversos programas, dentro de ellos la Tele educación, resulta importante que los servidores públicos muestren una mayor proactividad y compromiso para transformar la gestión pública a través de su cambio de actitud, y no sólo asistir a los eventos de capacitación motivados por una certificación. Sólo de esta manera el programa Tele educación y otros eventos de capacitación lograrán generar cambios en la gestión pública, acordes a los lineamientos de la Constitución Política del Estado.
- ❖ Finalmente, es necesario que los responsables del programa Tele educación, deban evaluar a los capacitadores, asumiendo que también ellos juegan un rol fundamental para transformar la gestión pública; esto implica, seleccionar a profesionales entendidos y comprometidos con los lineamientos que la Constitución Política del Estado ha establecido para la nueva gestión pública.

CAPÍTULO VII PROPUESTA

7.1 Introducción

La formación en gestión pública, orientada a los servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia es un elemento central, en el actual proceso de transformaciones que viene experimentado el país. Tradicionalmente, en Bolivia y en otros países, la formación de dichos servidores se desarrollaba en las escuelas o institutos de administración pública. En Bolivia, se ha creado la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, que a través del Programa Tele educación, capacita a los servidores públicos, líderes y ciudadanos interesados, en temas de interés, como la legislación vigente, la nueva organización territorial autonómica, la descolonización, la despatriarcalización, y otros.

No obstante, los resultados expuestos en la presente investigación han mostrado el programa Tele educación ha cumplido de manera relativa, sus objetivos de cambiar la mentalidad y actuación de los servidores públicos, para profundizar la transformación de la nueva Gestión Pública del Estado Plurinacional.

Por ello, se cree conveniente formular algunas consideraciones que contribuyan a mejorar los procesos de capacitación del programa Tele educación, con miras a lograr resultados satisfactorios que se reflejen en una gestión pública eficiente y eficaz.

7.2 Pautas para mejorar el Programa Tele educación

A continuación se exponen algunas pautas, como contribución al mejoramiento del Programa Tele educación:

7.2.1 Aspectos motivacionales

Un aspecto no considerado en el Programa Tele educación es el referido a la motivación de los participantes. Este elemento es fundamental para evitar el abandono de los participantes, de ahí que debe tomarse en cuenta la importancia de los aspectos motivacionales a la hora de diseñar cursos y contenidos para el programa. Una primera clave a tener en cuenta en este sentido es el interés del participante en aprender.

A la hora de diseñar los contenidos se pueden articular estrategias que incentiven el interés y la motivación de los participantes para facilitar su proceso de aprendizaje: conectar con los intereses particulares, fomentar su curiosidad intelectual, suscitar el interés por los contenidos que se presentan, explicar la importancia de lo que se le enseña, incluir elementos multimedia redundantes para facilitar la comprensión. Estas estrategias deben aparecer, necesariamente, unidas a las habilidades docentes y tutoriales de los responsables de ambas funciones en el desarrollo de la implementación del programa: mostrar interés por los participantes y altas expectativas de logro, incentivar los logros, flexibilizar las metodologías, promover las interacciones.

Previo al desarrollo de los módulos del programa Tele educación, también será necesario familiarizar a los participantes con las herramientas telemáticas, para lo cual podría incluirse un módulo con nociones elementales y utilidades del programa virtual (cómo hacer consultas, descargar documentos, abrir notas de interés, creación de carpetas, introducción de datos, documentos, web, acceso a la información depositada por el resto de participantes a las carpetas, etc.).

7.2.2 Evaluación del programa

La evaluación del programa Tele educación permitirá identificar los logros y dificultades en el desarrollo de sus diferentes módulos. Para ello, es necesario que la evaluación del programa sea permanente. En este proceso debería participar no

sólo los miembros del equipo responsable, sino los facilitadores y los propios participantes.

Una de las técnicas que se podría utilizar es la encuesta, la que podría dirigirse a participantes y facilitadores. Ésta se puede efectuar mediante correo electrónico, con la finalidad de conocer las percepciones de docentes y participantes sobre los temas, metodología, capacidad didáctica del docente/ tutor, materiales, expectativas cubiertas, etc.

La evaluación debería ser permanente. Sería recomendable que al término de cada módulo se aplique una encuesta, tanto a facilitadores como a participantes, sobre los mismos aspectos señalados anteriormente, añadiendo una autoevaluación de desempeño en el que se incluirá elementos de comunicación y colaboración.

Los aportes recabados a través de las encuestas, servirían de insumos para rediseñar los módulos, innovar la metodología, diseñar nuevos materiales, y otros que contribuyan a lograr los objetivos del programa Tele educación.

7.2.3 Transferencia de aprendizajes al contexto laboral

La transmisión o la enseñanza, por sí mismas, no aseguran que las personas aprendan y las pongan en práctica. Es necesario que todo programa de capacitación diseñe mecanismos para promover la capacidad reflexiva del adulto, facilitar el uso de su experiencia, proponer intercambios y situaciones de análisis, la discusión y valoración de diferentes alternativas, y orientar la transferencia de los aprendizajes.

La transferencia del aprendizaje es la garantía de que los conocimientos y las habilidades adquiridas durante una intervención de aprendizaje sean aplicados en el trabajo. La meta es que los/as participantes transfieran el 100% de sus

conocimientos y habilidades nuevos a sus trabajos, lo que daría como resultado un nivel más alto de desempeño.

Para lograr ello, se proponen algunas actividades que tanto, los responsables de la capacitación, los facilitadores, participantes deben efectuar (antes, durante y después del programa), con la finalidad de que los aprendizajes logrados en el Programa Tele Educación sean transferidos a la práctica de la función pública.

En la siguiente matriz se señalan dichas actividades:

ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJES

	Antes del programa	Durante el programa	Después del programa
Responsables del programa (coordinadores)	<ul style="list-style-type: none"> – Detección de las necesidades de desempeño – Participar en todas las detecciones adicionales requeridas para la capacitación – Influir en la selección de los participantes – Comunicarse con los facilitadores respecto a la capacitación – Ayudar a los participantes a crear un plan de acción preliminar 	<ul style="list-style-type: none"> – Observar o participar en la capacitación – Planificar sesiones informativas posteriores a la capacitación – Proporcionar suministros y espacio y programar oportunidades para que los participantes practiquen 	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorear el progreso de los planes de acción con los participantes y revisarlos según sea necesario – Organizar sesiones informativas posteriores a la capacitación con los/as alumnos/as y los/as compañeros/as de trabajo – Brindar tutoría a medida que los participantes incorporan nuevos conocimientos y habilidades a su trabajo – Permanecer en contacto con los facilitadores
Facilitadores (capacitadores)	<ul style="list-style-type: none"> – Validar y complementar los resultados de la detección de necesidades de desempeño – Usar diseño instruccional y principios de aprendizaje para desarrollar o adaptar el curso – Enviar con anticipación el programa del curso, los objetivos y las actividades de aprendizaje previas al curso 	<ul style="list-style-type: none"> – Proporcionar ejercicios relacionados con el trabajo y ayudas de trabajo adecuadas – Dar retroalimentación clara e inmediata – Ayudar a los participantes a desarrollar planes de acción realistas – Realizar evaluaciones de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar actividades de seguimiento de manera oportuna – Ayudar a fortalecer las habilidades de los responsables (coordinadores) – Facilitar la revisión de los planes de acción con los coordinadores y los participantes – Compartir observaciones con los coordinadores y participantes – Mantener la comunicación con los coordinadores y participantes
Participantes (Servidores públicos)	<ul style="list-style-type: none"> – Participar en las detecciones de necesidades y en la planificación – Revisar los objetivos y las expectativas del programa de capacitación y preparar planes de acción preliminares – Completar las actividades de aprendizaje previas al programa 	<ul style="list-style-type: none"> – Participar activamente en el curso – Desarrollar planes de acción realistas para la transferencia del aprendizaje – Planes para que un capacitador visite su lugar de trabajo o esté disponible para consultar después de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> – Reunirse con el coordinador para revisar el plan de acción – Aplicar las habilidades nuevas e implementar el plan de acción – Trabajar en red con otros participantes y capacitadores para obtener apoyo – Monitorear el propio desempeño

BIBLIOGRAFÍA

-  Alfaro, Soliz Neil (2011) *Manual de Auditoria Interna, Sector Público Bolivia*. Universidad Autónoma Tomás Frías, Facultad de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas, Carrera de Auditoria Contaduría Pública Sede – Tupiza. Potosí.
-  Amaya Paula. (2005). *La evaluación de la gestión pública integrada a los procesos de planificación: su potencial como fortalecedora de la institucionalidad democrática*. Tercer congreso argentino de administración pública sociedad, estado y administración. San Miguel de Tucumán 2, 3 y 4 de junio.
-  Ander-Egg, Ezequiel. (1982). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Edit. Humanitas.
-  Arriaga Emilio, Escalona María E., Díaz Martha (2001). *Competencias en educación, reflexiones sobre un proceso en marcha*. Primera edición. México: Ed. Bonobons.
-  Bacacorso, Gustavo. (1997). *Diccionario de la Administración Pública*. Lima – Perú: Edit. Grijley.
-  Ballart, Xavier (1992). *¿Cómo evaluar programas y servicios públicos? Aproximación sistemática y estudios de caso*. Madrid: INAP.
-  Belmont Moreno (2008). *Gestión por resultados y rendición pública de cuentas*. La Paz – Bolivia: GTZ- PADEP.
-  Blanco Illescas (1988). *El Control Integrado de Gestión*. México: Limusa.
-  Bolivia: Constitución Política del Estado, de 07 de febrero de 2009.
-  Bolivia: Estatuto del Funcionario Público, Ley N° 2027 del 27 de octubre de 1999.
-  Bolivia: Ley de Administración y Control Gubernamentales, Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990.
-  Bonnefoy Juan Cristóbal y Armijo Marianela. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES.

-  Bresser, Pereira. (1997). *State Reform in the 1990s: Logic and Control Mechanisms*. Presentado en el Congreso Interamericano del CLAD, Venezuela, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).
-  CADESAN (2014). *Buenas Prácticas en el Sector Público para el Desarrollo de Capacidades en Bolivia, Ecuador y Perú*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Lima Perú.
-  Centro interuniversitario de desarrollo, Grupo Operativo de Universidades, Fondo de Desarrollo Institucional (2008). *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. Santiago: Editorial. CINDA.
-  Daft, Richard (2004) *Administración*. México: Thomson Editores.
-  Dromi, Roberto, (1994). *Derecho Administrativo*. 3ra edición. Buenos Aires – Argentina: Ediciones Ciudad.
-  Dunleavy, P.J. y Hood, C. (1994): *From Old Public Administration to New Public Management*. Public Money and Management, Vol. 14, N° 3.
-  Escuela de Gestión Pública Plurinacional, Unidad de Auditoría Interna. Programa Operativo Anual Gestión 2011.
-  Fernández Rodríguez, E. (2000): *La Nueva Gestión Pública: New Public Management*. Partida Doble N° 111.
-  Fiorini, Bartolomé. (1995). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires – Argentina: Edit. AbeledoPerrot.
-  Gonzci, Andrew y Athanasou, James. (1996) *Instrumentación de la Educación Basada en Competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia*. En: Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia. SEP. CNCCL. CONALEP. México.
-  Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Mc. Graw Hill.
-  Hernández, Misael (2002): *Evaluación del desempeño de las organizaciones públicas a través de la calidad*. Ponencia presentada en el VII Congreso

Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa.

- 📖 Iporre Salguero Iván (2009). *Marco conceptual de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional – EGPP*. En: Seminario Franco Andino: *La Capacitación de los Servidores Públicos en el Siglo XXI: Prácticas y Desafíos*. Bolivia: Ministerio de Educación, Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP).
- 📖 Kafka Zúñiga Jorge (2013). *La gestión pública en el Estado Plurinacional*. Boletín Andamios. La Paz Bolivia.
- 📖 Leeuw, F.L. (1996): *Performance Auditing, New Public Management and Performance Improvement: Question And Answers*. Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 9, Nº 2.
- 📖 Mark Bovens (2005). *Public Accountability*. En: Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn Jr. y Christopher Pollitt eds., *The Oxford Handbook of Public Management*, Oxford, Oxford University Press.
- 📖 Martínez Bravo Juan Alberto (2011) *Derechoadministrativoboliviano*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia: Editorial EL PAÍS.
- 📖 Mena, María (2009) *¿Qué es enseñar y qué es aprender?* Quito, Ecuador: Editorial Grupo Santillana.
- 📖 Mertens, Leonard (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. En: Organización Internacional del trabajo (OIT), Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). Montevideo.
- 📖 Ministerio de Educación (2014) *Memoria del Programa Tele Educación “Construyendo un Nuevo Estado”*. Escuela de Gestión Pública Plurinacional – EGPP. La Paz Bolivia.
- 📖 Mostajo Rosana (2002). *Sesión XIII: Modernización del Estado, reforma administrativa y evaluación del desempeño de la gestión pública*. SERIE Seminarios y conferencias. Santiago de Chile: CEPAL.
- 📖 Mostajo, Machicado Max (1998). *Derecho Administrativo Boliviano*. La Paz: Edit. Juventud.

- 📖 Münch Lourdes y Ángeles Ernesto. (2003) *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Edit. Trillas.
- 📖 Naciones Unidas, Oficina Contra la Droga y el Delito. (2006). *Evaluación de las características del delito organizado y la corrupción en Bolivia*. Identificación de áreas de cooperación entre UNODC y el gobierno boliviano. UNODC- BOLIVIA.
- 📖 Naim, M. (1995). *Latin American's Journey To the Market: From Macroeconomic Shocks to Institutional Therapy*, California, ICS Press.
- 📖 Oficina Nacional de Innovación de Gestión (2002). *Competencias laborales en la Administración Pública*. Serie para la Mejora Continua en las Organizaciones Públicas. Buenos Aires.
- 📖 Ortecho Villena, Julio. (1992). *Juicio Político y procesos a funcionarios*. Trujillo – Perú: Libertad.
- 📖 Pardo, C. (1998). *El diseño de pruebas para los Exámenes de Estado: un proceso de investigación permanente*. Santafé de Bogotá: ICFES.
- 📖 Prats J. (1997). *La Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Presentado en el Congreso Interamericano del CLAD, Venezuela, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).
- 📖 Prats, Joan (2006). *Modelos de gobernación: La burocracia*. Revista Internacional para el Desarrollo Humano.
- 📖 Ramírez Rodríguez, Renato. (2000). *Sobre el Proceso de Enseñanza Aprendizaje*. Instituto de Educación y Pedagogía IEP, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- 📖 Renjel Retamozo Marcelo. (2014). *Buenas prácticas en Bolivia*. En: *Buenas prácticas en el sector público para el desarrollo de capacidades en Bolivia, Ecuador y Perú*. Lima Perú. CADESAN-GIZ.
- 📖 Rivera, René. (2008). *Conocimiento y Capacidades para la Gestión por resultados en el Sector Público, una alternativa y reflexión a la burocracia y sus seguidores*. Paper, La Paz - Bolivia.
- 📖 Rojas Vargas, Fidel. (2002). *Delitos contra la administración pública*. Lima Perú: Edit. Grijley.

- 📖 Salinas, J. (1997). *Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información*. Revista Pensamiento Educativo. PUC Chile.
- 📖 Sánchez Albavera Fernando (2003). *Planificación estratégica y gestión pública por objetivos*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES.
- 📖 Shack Yalta Nelson (2003). *Gestión pública por resultados y programación plurianual*. Documentos presentados en la Primera Reunión de Responsables de Presupuesto de América Latina y el Caribe. XV Seminario Regional de Política Fiscal Santiago de Chile, 27 al 30 de enero. Santiago de Chile: CEPAL.
- 📖 Shack, Nelson y M. Barboza, J. Mendoza, O. Reyes (1996). *La Administración Presupuestaria y su Impacto en la Gestión Pública*. Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Universidad de Chile. Santiago.
- 📖 Tello Rozas Pilar (coord.) (2009). *Gestión Pública*. Lima: Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional.
- 📖 Velasco Sánchez Ernesto (2011). *Gestión Pública y Rendición de Cuentas: ¿Un enfoque basado en cumplimiento a uno basado en resultados?* México: Gobierno Federal de México, Secretaría de la Función Pública.
- 📖 Vicepresidencia de la República de Bolivia (2008). *25 años construyendo Democracia. Visiones sobre el proceso democrático en Bolivia, 1982 - 2007*. La Paz: Editorial MAVIA Producciones Gráficas.
- 📖 Zapata Rojas, Paola y otros (2014) *Metodología de la Tele Educación*. Ministerio de Educación. Escuela de Gestión Pública Plurinacional – EGPP. La Paz Bolivia.

ANEXOS

ANEXO Nº 1

CUESTIONARIO DIRIGIDO A SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MINISTERIOS DEL ESTADO PLURINACIONAL, QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA DE TELE EDUCACIÓN “CONSTRUYENDO UN NUEVO ESTADO”

La siguiente encuesta es anónima, y tiene fines estrictamente académicos. Sus respuestas servirán para mejorar el desempeño de la gestión pública en Bolivia; por lo que le rogamos responder con la mayor veracidad posible.

Sexo: F M

Ministerio donde trabaja:

Cargo:

Años de servicio en la institución:

Edad:

a) PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1. Según Ud. ¿La información y orientación que se brinda el programa de Tele educación es continua, secuencial y permanente?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
2. ¿Considera que la capacitación a distancia del programa de Tele educación fue dinámico, motivador y participativo?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
3. ¿El programa de tele educación ha desarrollado los temas y subtemas de forma coherente y ordenada?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
4. ¿Durante la capacitación del programa de Tele educación se utilizan textos, guías de apoyo y material didáctico para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
5. ¿Se ha aplicado en el desarrollo de la capacitación del programa de Tele educación una evaluación diagnóstica, de proceso y una evaluación final?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
6. ¿En el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero evaluación, grupales e individuales, y otros?

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

B. PROGRAMA DE TELE-EDUCACIÓN

1. Desde que recibiste la capacitación mediante el Programa de Tele educación:
 - a) Tienes más conocimientos en gestión pública SI NO
 - b) Tú desempeño laboral es más eficiente y eficaz SI NO
 - c) Tienes conocimiento de la Constitución Política del Estado SI NO
 - d) Aplicas en tu área de trabajo lo que aprendiste en el Programa de Tele educación SI NO
2. El Programa de Tele educación ha satisfecho sus necesidades de capacitación
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
3. ¿El Programa de Tele educación ha fortalecido su capacidad teórica y técnica de participación en su desempeño laboral?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
4. ¿El Programa de Tele educación le ha proporcionado los instrumentos adecuados para su perfeccionamiento profesional y formación permanente?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces
5. ¿Ha logrado capacitarse en los 20 módulos del Programa de Tele educación?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) A veces

C. COMPETENCIAS DE LOS/AS SERVIDORES PÚBLICOS

1. En su área de trabajo ¿qué aprendizajes comparte con sus compañeros? Subraye una o más opciones.
 - a) Los derechos humanos
 - b) Los postulados de la ley 045
 - c) La auto identificación cultural
 - d) Los planteamientos de la ley 1178
 - e) La despatriarcalización
 - f) Los postulados de la Ley 223
 - g) Cambio climático

- h) Postulados del vivir bien.
- i) No se aplica ninguno de los incisos

2. En su área de trabajo, ¿qué postulados de los derechos humanos aplica? Subraye una o más opciones.

- a) Derecho a la vida
- b) Derecho a no sufrir violencia física, sexual y psicológica
- c) Derecho a educación
- d) Derecho a la salud
- e) A la libertad de pensamiento, espiritualidad, religión y culto.
- f) A la libertad de reunión y asociación en forma pública y privada
- g) A expresar y difundir libremente pensamientos u opiniones, por cualquier medio de comunicación.
- h) A acceder a la información, interpretarla, analizarla y comunicarla libremente de manera individual y colectiva.
- i) A la fiscalización de los actos de la función pública.
- j) No se aplica ninguno de los incisos

3. En su área de trabajo ¿qué aspectos de la ley 1178 aplica? Subraye una o más opciones.

- a) Principios, valores, fines y funciones de estado
- b) Funciones de control de defensa de la sociedad y del estado
- c) Sistema Nacional de Planificación
- d) Sistema Nacional de Inversión pública
- e) Sistemas de Programación de Operaciones
- f) Sistema de organización Administrativa
- g) Sistema de presupuesto
- h) Sistema de administración de personal
- i) Responsabilidad por la Función Pública
- j) No se aplica ninguno de los incisos

4. En su área de trabajo ¿qué aspectos de la ley 045 aplica? Subraye una o más opciones.

- a) Interculturalidad, Igualdad, Equidad y Proyección
- b) Medidas de prevención y educación destinadas a erradicar el racismo y toda forma de discriminación
- c) Delitos contra la dignidad del ser humano
- d) Comunicación, información y difusión
- e) No se aplica ninguno de los incisos

5. En su área de trabajo, ¿qué aspectos de la ley 223 aplica? Subraye una o más opciones.

- a) Derechos y deberes de las personas con discapacidad
- b) Garantías para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad

- c) Gestión pública para las personas con discapacidad
- d) No se aplica ninguno de los incisos

6. En su área de trabajo, ¿qué aspectos de la Constitución Política del Estado aplica? Subraye una o más opciones.

- a) Derechos fundamentales y garantías
- b) Estructura y organización funciona del estado
- c) Funciones de control, de defensa de la sociedad y de defensa del estado
- d) Participación y control social
- e) Medio ambiente, recursos naturales, tierra y territorio
- f) No se aplica ninguno de los incisos

7. En su área de trabajo, ¿qué aspectos de la despatriarcalización aplica? Subraye una o más opciones.

- a) La igualdad entre hombres y mujeres
- b) El paradigma de la diversidad y el principio de la pluralidad
- c) Las transformaciones del mercado de trabajo
- d) Construcción de una sociedad justa, armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social para consolidar las identidades plurinacionales.
- e) No se aplica ninguno de los incisos

8. En su área de trabajo. ¿qué aspectos del Vivir Bien aplica? Subraye una o más opciones.

- a) Armonía con la naturaleza
- b) La satisfacción compartida de las necesidades humanas, más allá del ámbito de lo material y económico
- c) Convivencia comunitaria con interculturalidad y sin asimetrías de poder
- d) Desarrollo de la diversidad cultural, la responsabilidad y obligación social en el desempeño de la gestión pública.
- e) Acceso y disfrute de los bienes materiales y de la realización efectiva, subjetiva, intelectual y espiritual, en armonía con la naturaleza y en comunidad con los seres humanos.
- f) No se aplica ninguno de los incisos

ANEXO Nº 2

**PRUEBA OBJETIVA DE CONOCIMIENTOS DIRIGIDA A SERVIDORES PÚBLICOS DE
LOS MINISTERIOS DEL ESTADO PLURINACIONAL, QUE PARTICIPAN DEL
PROGRAMA DE TELE EDUCACIÓN “CONSTRUYENDO UN NUEVO ESTADO”**

Sexo: F M

Edad _____ años

Ministerio donde trabaja: _____

Años de servicio en la institución: _____

1. Diga Ud ¿cuáles son los principios que rigen la administración pública en Bolivia?

2. ¿Qué entiende por la descolonización dentro del nuevo Estado?

3. Según Ud ¿en qué consiste la filosofía del Vivir Bien?

4. ¿En qué consiste el nuevo Modelo Económico Social, Comunitario y Productivo?

5. ¿En qué consiste la despatriarcalización en el Estado Plurinacional?

6. Señale, por lo menos, 5 sistemas que regula la Ley Nº 1178 de Administración y Control Gubernamentales:

7. ¿Cuál es el objetivo de la Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación?

8. ¿Cuál es el modelo educativo que instituye la Ley Educativa Avelino Siñani - Elizardo Pérez?

9. ¿Cuáles son los niveles o entidades autonómicas de la nueva configuración territorial del Estado?

10. ¿Cuáles son los tipos de competencia que se han establecido en Bolivia para los diferentes niveles autonómicos?

ANEXO Nº 3
ENTREVISTA DIRIGIDA A UN FACILITADOR DEL PROGRAMA DE TELE
EDUCACIÓN “CONSTRUYENDO UN NUEVO ESTADO”

Nombre: _____

Cargo: _____

Edad _____ años

Institución donde trabaja: _____

Módulo que facilita: _____

Fecha: _____

1. ¿Considera que los objetivos del Programa de Tele educación se han cumplido?

2. ¿Usted considera que la información y orientación que se brinda en el programa de Tele educación es continua, secuencial y permanente?

3. En su experiencia como facilitador, ¿Considera que el Programa de Tele educación desarrolla los temas y subtemas de forma coherente y ordenada?

4. ¿En el desarrollo de los procesos de capacitación que materiales didácticos y equipos, han apoyado el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje?

5. ¿Considera que en los eventos de capacitación se aplican procesos de evaluación diagnóstica, de proceso y evaluaciones finales?

6. ¿Considera usted que el programa de Tele Educación estimula la investigación en el servidor público?

7. ¿Considera que los procesos de capacitación a distancia son dinámicos, motivadores y participativos

8. ¿En el desarrollo de la capacitación se han aplicado formas de evaluación: escritas, orales, co-evaluación y hetero-evaluación, grupales e individuales, y otros, a los participantes?

9. ¿Considera usted que el Programa de Tele educación ha desarrollado y fortalecido conocimientos, habilidades, destrezas y cambio de actitudes, en los participantes?

10. ¿Según usted será que el Programa de Tele educación ha fortalecido la capacidad teórica, técnica y profesional del participante?

11. ¿Según usted será que el Programa de Tele educación ha permitido que el servidor público sea más eficiente y eficaz en su desempeño laboral?

12. ¿Según usted será que el Programa de Tele educación le ha proporcionado al servidor público los conocimientos, las herramientas e instrumentos para desarrollar un trabajo más óptimo?

13. ¿Según usted, cuáles serán las mayores capacidades que ha logrado desarrollar y aplicar el servidor público en su desempeño laboral producto del Programa de Tele educación?

ANEXO Nº 4
APLICANDO LOS INSTRUMENTOS EN SERVIDORES PÚBLICOS



ANEXO Nº 5
APLICANDO PRUEBA OBJETIVA

